



U4U à Luxembourg : engageons-nous ensemble

Nous sommes plus de 3700 agents de la Commission, tous statuts confondus, à Luxembourg et, à la fin de cette année, nous serons appelés à élire nos représentants au Comité Local du personnel.

Dans des moments difficiles pour la Commission, pour son personnel et pour le projet européen en général, il est plus important que jamais de poser un choix fort et cohérent.

Fort de son développement cette année, U4U doit pouvoir non seulement marquer les débats pour que nos conditions de travail et de vie au Luxembourg évoluent mais aussi qu'avec une plus grande légitimité représentative, nous puissions aussi pousser nos préoccupations au niveau de la Commission toute entière.

Les problématiques spécifiques à nos sites luxembourgeois sont nombreuses. Que nous pensions par exemple au recrutement puis au maintien du personnel tant au sein de l'Institution que des Écoles européennes, à la diversité sociale marquée parmi les collègues, au coût de la vie, à la surfacturation des frais médicaux, aux promesses non tenues d'indemnités de logement.

L'ensemble de ces facteurs participe grandement au manque d'attractivité du Luxembourg et force est de constater que jusqu'à présent les organisations actuellement majoritaires au sein du Comité local du personnel n'ont eu qu'un impact limité sur chacun de ces sujets.

À U4U, nous prenons chacun de ces enjeux au sérieux.

Notre programme continue par ailleurs à se construire avec vous pour l'enrichir de toutes nos réalités.

Nous comptons sur votre soutien comme vous pourrez compter sur le nôtre.

Un comité local du personnel, pour quoi faire ?

Le Comité local du personnel est un comité élu, qui représente tous les fonctionnaires et autres agents de la Commission travaillant à Luxembourg vis-à-vis de l'administration et du Collège des Commissaires. Ce comité veille à ce que les règles concernant le personnel (par exemple pour ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, les actions sociales, la restauration, la garde d'enfants, etc.) soient pleinement respectées.

Certains membres du comité local du personnel sont également appelés à siéger au Comité central du personnel qui, avec les représentants des tous les autres sites (Bruxelles, Hors Union, Ispra, etc.) défendent les intérêts du personnel pour les questions qui s'appliquent de manière globale à l'ensemble de la Commission (temps de travail, évaluations et promotions, etc.)

Il est donc important que chacun apporte le plus grand soin au choix de ses représentants dans ce comité.



U4U – Un syndicat avec vous et pour vous

Notre engagement peut se résumer en quelques points forts:

1. U4U est un syndicat qui met la participation du personnel au centre de son action et est par conséquent **un syndicat actif tout au long de l'année**. Nous agissons toujours dans un esprit constructif et en toute transparence. Le personnel est tenu informé de nos textes, de nos propositions et de nos résultats (journal mensuel « Le Link », site web), et peut venir en débattre lors de nos conférences.
2. **La construction européenne** est au centre de notre raison d'être. Nous lions clairement notre action syndicale à l'avenir du projet européen. À travers la publication régulière de la revue GRASPE (www.graspe.eu), des formations et des séminaires réguliers sur les questions d'intérêt européen et l'élaboration documentée de propositions constructive, nous agissons en permanence dans l'intérêt du projet européen.
3. **L'unité** nous rend plus fort. Nous luttons pour l'unité du personnel, pour créer des solidarités entre toutes ses catégories, ses métiers, toutes "générations" confondues.
4. Nous œuvrons pour une gestion active et participative des **carrières** du personnel, qui assure la **promotion d'une culture européenne commune, solidaire et respectueuse des diversités**. L'administration doit résister à la tentation de faire toujours plus avec moins, respecter chacun de nos métiers et reconnaître la qualité de notre travail.
5. Nous ne limitons pas notre action à la seule défense des conditions de rémunération, de promotion ou de retraite. Nous ne vous accompagnons pas seulement dans toutes les démarches pour lesquelles vous pouvez avoir besoin d'un soutien efficace. Nous veillons à **l'ensemble de nos conditions de travail** et s'oppose toujours à l'ouverture de notre statut, qui risquerait de conduire, comme chaque fois auparavant, à des réformes défavorables sur tous les aspects des conditions de travail du personnel.
6. **Pour nos enfants** dans les crèches, les garderies et les écoles européennes, Nous défendons une offre pédagogique de qualité pour tous, qui bénéficie de moyens suffisants à sa mise en œuvre.
7. Nous réclamons une **amélioration de la représentation du personnel** et une **reprise forte du dialogue social**. Les thèmes du dialogue social doivent être élargis et ce dialogue rendu possible à tous les niveaux de l'institution, dans toutes les DGs et services, au plus proche des collègues.
8. **Pour l'égalité de traitement** : Nous luttons pour l'égalité de traitement entre les différentes catégories du personnel et entre les collègues qui travaillent sur les différents sites.

Le Luxembourg au cœur de U4U

1. Difficulté de recrutement et couverture des postes vacants à la Commission au Luxembourg

Un recrutement à la hauteur des ambitions et du rôle de la Commission est une priorité pour garantir la qualité de la fonction publique européenne.

Vous nous dites :

- *À Luxembourg, il n'y a plus de concours EPSO organisés depuis la pandémie.*
- *D'autres se sont éternisés, comme EPSO/AST-SC/10/20 - SC 2.*
- *La promesse de concours EPSO spécifiques au LUX uniquement, comme COM/TA/AST/02/20, ne se concrétise que trop sporadiquement.*
- *Il faudrait ouvrir une sélection pour que les AC deviennent des AT pour une période déterminée afin de leur permettre de participer à des concours internes.*
- *Il faut aussi réviser à la hausse la barrière anti-cumul des années prestées comme AC et/ou AT, qui empêche de devenir AT et finalement de participer à un concours interne sinon ça n'a pas de sens.*

La réponse de U4U

Nous revendiquons l'organisation de concours internes réguliers permettant à tous les fonctionnaires (AD, AST, AST/SC) et agents temporaires (AT) d'accéder à des grades plus élevés, et ainsi de réduire les disparités entre les différents parcours professionnels.

Nous luttons pour que les agents contractuels (AC) puissent bénéficier, après 6 ans en poste, de contrats temporaires (AT) pour une, voire deux, année(s) supplémentaire(s) leurs permettant d'accéder à des concours internes avec un plus grand nombre de lauréats.

Nous demandons que les concours internes ouverts aux AC soient organisés au moins deux fois pendant le mandat d'une Commission et que leur planification soit annoncée suffisamment à l'avance.

Nous demandons que des concours externes soient organisés régulièrement.

Nous demandons davantage de formations gratuites pour le personnel, y compris non permanent, qui prépare des concours externes.



En ce qui concerne la couverture des postes vacants, nous préconisons une gestion prospective des Ressources Humaines, prospective à même d'anticiper les besoins et talents indispensables.

Le saviez-vous : La HR a annoncé [la planification de 17 concours internes d'ici 2024](#) pour donner de la substance à sa nouvelle stratégie. Cette publication s'est faite sans qu'aucun domaine ni critères de sélection n'aient été précisés. Pas plus d'information disponible sur de nouveaux types de tests.

Pour autant, la revendication de U4U d'obtenir davantage de formations gratuites prise en charge par l'administration pour le personnel a été prise en compte et annoncée dans cette communication.

2. Fidéliser le personnel en place

L'attractivité de la fonction publique européenne est un défi encore plus grand pour nos institutions au Luxembourg. D'où l'importance après le recrutement et l'entrée en fonction, de se donner les moyens de garder le personnel, en offrant de réelles perspectives de carrière, tout statut confondu.

Vous nous dites :

- *Pour que les gens viennent et restent au Luxembourg, il faut leur donner une motivation et une perspective de carrière attractive et diversifiée.*
- *La continuité de service à assurer quand des collègues s'en vont sans que leur poste ne soit couvert est une charge de travail décourageante, ni reconnue ni valorisée et beaucoup trop fréquente au Luxembourg*

La réponse de U4U

Nous préconisons des procédures d'évaluation et de promotion simplifiées pour des carrières plus dynamiques. Nous revendiquons une promotion fondée sur le mérite, en fonction de critères clairement définis, comparables et connus de toutes les parties.

Nous demandons l'organisation de concours internes de reclassement, tant pour les AC et les AT que pour les AST, AST/SC et pour les AD. En outre, il faut étudier la faisabilité de l'organisation de concours internes qui permettent le passage de catégorie pour les AST/ SC.

Nous réclamons que l'on facilite l'accès aux fins de carrière pour les AST 9 et AD 12.



Nous réclamons des critères de sélection clairs pour l'attribution de postes en interne ainsi qu'un retour utile de manière générale aux candidat(e)s sur leurs performances lors des entretiens.

Nous ne sommes pas en faveur d'une multiplication de niveaux hiérarchiques, qui sont contraires à la culture de confiance pourtant mise en avant par la « nouvelle stratégie RH ».

Nous demandons à ce que la mobilité - spontanée ou initiée par l'institution dans l'intérêt du service - soit encouragée par des propositions de parcours accompagnés, intéressants, valorisants pour assurer une transition efficace. En aucun cas elle ne doit être automatique.

En revanche, nous sommes en faveur de mobilités, y compris interinstitutionnelles qui prennent encore plus de sens au Luxembourg, qui seraient favorisées par l'organisation d'un marché de l'emploi organisé sur une plateforme virtuelle dans laquelle les postes disponibles seraient publiés et par là visibles pour les collègues intéressé(e)s.

Pour les postes vacants au Luxembourg, l'Institution pourrait prendre en charge les frais occasionnés pour ceux qui postuleraient et qui se rendraient à des entretiens.

3. Traitement injuste des agents contractuels et temporaires

« Diviser pour régner », la maxime est séculaire. À U4U, nous avons compris que la solidarité et l'union de toutes les catégories de personnel, au-delà des différences de grades, de catégories et de statuts est notre meilleure chance de garantir nos droits et nos conditions de travail. Chez nous, agents contractuels, temporaires, fonctionnaires nommés avant ou après 2004 ou 2014 bénéficient tous du même soutien et de la même attention.

Vous nous dites :

- *Les salaires statutaires de certains agents contractuels employés par les institutions de l'UE sont tombés en dessous du salaire minimum luxembourgeois, ce qui est inacceptable.*
- *Les AC GF I sont certainement en dessous du salaire de base au Luxembourg. C'est eux qu'il faut spécifiquement soutenir et il ne faut pas toucher à leurs indemnités d'expatriation.*
- *Les revenus des AC, AST/SC et AST de bas grade ne leur permettent pas de vivre convenablement sur le territoire du Luxembourg, et donc ils doivent se loger dans les pays frontaliers avec d'éventuels encombrement pour les routes. Les salariés plus gradés et mieux payés ont quand même une rémunération qui est moins attractive que celle des autres sites.*
- *Garantir des salaires permettant à tous de vivre convenablement au Luxembourg, combattre la surfacturation des frais médicaux.*
- *Les AC sont sous-classés et accomplissent souvent le travail des groupes de fonctions (GF) plus élevés, avec pourtant les mêmes responsabilités, les mêmes tâches mais avec des salaires abaissés.*
- *Engager les AC GFIII directement comme AT.*

La réponse de U4U

U4U est le seul à avoir élargi la politique de diversité et inclusion en attirant l'attention sur les 3 dimensions à considérer :

1. **La dimension sociétale** (genre, langue, âge, handicap, origine ethnique, origine sociale, situation familiale, apparence physique, opinions politiques, croyance, ...).
2. **La dimension sociale** (statut, rémunérations et disparités de revenus/de classement /de catégories, accès à l'information et au dialogue, garantie des soins de santé, mobilité...).
3. **La dimension cognitive et/ou professionnelle** (connaissances, qualifications, compétences, expériences, formations, types de métier, cultures différentes, valeurs, statut ...).

La diversité des réalités sociales au sein du personnel est intégrée dans nos démarches.

Promouvoir l'inclusion au niveau social c'est lutter contre les discriminations, les disparités, la précarité et les différences au niveau des carrières. Il s'agirait par exemple de :

- S'assurer que l'Administration garantisse un **recrutement** au grade et groupe de fonction correspondant à la formation, à l'expérience et à la nature des tâches confiées, afin de réduire le sous classement à l'embauche.
- Augmenter le nombre et la fréquence d'actions de **reclassement** (passage de Groupe de Fonction) qui tiennent compte des qualifications, du travail effectué, de l'évaluation des performances afin de réduire les disparités et inégalités existantes.
- Assurer une **gestion égalitaire du personnel** qu'il soit statutaire ou contractuel (remplacement d'un congé de maternité, remboursement des frais médicaux, accès aux crèches/écoles/ garderies...).
- Organiser des **concours** de titularisation réguliers et planifiés avec un nombre de lauréats significatifs. Les agents contractuels (AC) devraient pouvoir bénéficier, après 6 ans en poste (3+3), de contrats temporaires (AT) pour une, voire deux, année(s) supplémentaire(s), leur permettant ainsi d'accéder à des concours internes avec un nombre plus élevé de lauréats. Les concours internes devraient faire l'objet d'une planification et d'une publication régulière.
- Assurer des **formations** gratuites offertes par l'Administration sur le temps de travail au personnel de 3 jours par an pour chacune des catégories, y compris non-permanent, qui prépare des concours internes et externes (à l'instar de ce que U4U a obtenu de l'employeur de l'EUIPO à Alicante). En effet, nous agissons dans l'intérêt de tout le personnel et préfère donner accès à chacun(e) à des formations gratuites données par l'employeur, plutôt que d'obliger l'adhésion à un syndicat pour pouvoir en bénéficier.
- Favoriser des **mobilités** au niveau interinstitutionnel et entre sites de travail, entre institutions et services centraux (PMO, OIL, OIB) etc. par l'organisation d'un marché



de l'emploi virtuel performant, rendant les postes disponibles visibles pour les collègues qui seraient intéressé(e)s. Cette mesure offrirait de nouvelles perspectives de carrière aux collègues et en même temps permettrait notamment à ceux avec un contrat à durée déterminée d'atteindre le nombre d'années nécessaires pour bénéficier du minimum de retraite communautaire.

- Assurer l'octroi pour les AC en fin de contrats d'une inscription gratuite aux **écoles européennes** pour que leurs enfants terminent leur cycle de formation.
- Assurer l'éligibilité aux **crèches/garderies** pendant les 6 mois qui suivent la fin de contrat des AC.
- Offrir un **tarif préférentiel à la cantine** pour les GFI et AST1
- Éliminer à l'embauche les classements dont le niveau de salaire est inférieur au **salaire minimum luxembourgeois**.

Le saviez-vous : En 2022 les AC représentaient 23,2 % du personnel de la Commission (plus de 7.400 personnes sur plus de 32.000). Le Luxembourg est le lieu d'affectation de plus de 3.700 collègues à la Commission (11,5%) tout statut confondu : par exemple, plus de 400 collègues travaillent à l'OIL, plus de 600 à ESTAT, plus de 580 à l'OP. Vous trouverez plus de détails dans la [brochure HR sur la composition du personnel](#).

4. Logement, déplacements et accessibilité du lieu de travail

[De plus en plus de Luxembourgeois quittent le pays](#), et en 2021 plus de Luxembourgeois ont quitté le pays qu'ils n'y sont revenus. Les trois quarts d'entre eux vivent dans l'un des trois pays voisins, l'Allemagne, la France ou la Belgique. Pour une grande majorité d'entre eux, ils travaillent encore au Luxembourg. C'est ce qu'affirme l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché dans une étude récente sur la population au Grand-Duché. Les prix élevés de l'immobilier sont une des raisons.

C'est aussi la réalité pour le personnel des Institutions européennes.

La localisation du Luxembourg pose des problèmes en tant que site de l'UE, rendant son attractivité moins grande qu'ailleurs. Citons pour exemple le fait que :

- Une agence de la Commission basée au Grand-Duché, la CHAFFEA, a été mutée à Bruxelles il y a deux ans
- La nouvelle DG HERA (autorité européenne de préparation et de réaction en cas d'urgence sanitaire), ne soit pas venue s'installer au Luxembourg
- Le Parquet européen a eu des difficultés à recruter
- Le Parlement Européen a supprimé la localisation d'une de ces Directions Générales à Luxembourg pour la muter à Bruxelles

Vous nous dites :

- *Logement accessible financièrement en dehors de Luxembourg ville ou en dehors des frontières.*

-
- *Coûts de trajet supplémentaires en argent et aussi en TEMPS. Importantes pertes de temps sur le trajet au/du lieu de travail (faibles connexions de transports en commun pour ceux qui ne vivent pas à Luxembourg ville, trop de circulation et congestions sur des voies publiques lors des heures de pointe).*
- *La gratuité des transports en commun au Luxembourg n'est pas la solution pour les transfrontaliers.*
- *Le parking est un besoin essentiel au Luxembourg d'autant plus pour tous ceux qui ne vivent pas à Luxembourg ville. Il n'y aurait pas assez de places de parking pour tout le monde versus de bonnes connexions en transports en communs pour tous ?*
- *La localisation des bâtiments influence le choix du poste. Par exemple EUFO est à la sortie de l'autoroute : A1 =Allemane = E44 ; A6= Belgique= E25=E411 ; A3=France+ E31).*
- *D'autres bâtiments sont à la sortie de la gare. Lors d'une étude lancée par le Directeur général antérieur, au sein de l'OP, la question : « Est-ce que vous accepteriez de changer de lieu de bâtiment » ? La réponse était majoritaire : « Je reste à l'OP à cause de sa localisation en face de la gare. Si l'OP déménage, je postule ailleurs ».*
- *Attention à la nouvelle politique des bâtiments.
Il n'y a pas de télétravail possible pour certains les AC du fait de la spécificité de leur métier ((ex. les éducateurs). De ce fait cette catégorie qui par leur niveau de salaire ne peut pas se loger à Luxembourg ville, ne peut pas réduire l'incidence négative du temps de transport comme les autres catégories qui travaillent à domicile par exemple 3 jours sur 5.*

La réponse de U4U

Nous voyons dans une **indemnité de logement** une piste favorable pour le personnel affecté au Luxembourg. Cette indemnité représenterait un montant fixe de l'ordre de 650 EUR, **pour toutes et tous**. Elle serait une base solidaire applicable sans pour autant exposer le personnel à une réouverture du Statut et ni être l'occasion de malmener des droits acquis.

Le saviez-vous : Le Luxembourg a un rôle spécial de référence tout comme Bruxelles en tant que sièges principaux et d'origine de la plupart des institutions. De ce fait, aucun coefficient correcteur n'est appliqué au Luxembourg et en Belgique (art. 64 du Statut).

Toute modification de cette disposition, que ce soit en ce qui concerne le rôle de siège ou l'application d'un coefficient correcteur, implique la modification du Statut. Par contre l'introduction d'une indemnité est du ressort de l'AIPN.

Rappelons-nous :

La réouverture du statut en 2004 a été l'occasion

- D'introduire des grades d'entrée de plus bas niveaux

- De diminuer le taux d'accumulation de la retraite
- De reconduire et doubler le niveau du prélèvement exceptionnel
- De diminuer un certain nombre d'allocations
- De supprimer les coefficients correcteurs « capital » par rapport aux coefficients correcteurs « pays » sauvegardés mais d'un niveau inférieur
- etc

Sous prétexte que la méthode d'adaptation des salaires et pensions expirait (notez que depuis sa reconduction est automatique), **la réouverture du statut en 2014 a été l'occasion**

- De baisser encore une fois le taux d'accumulation de la retraite
- D'augmenter le prélèvement de crise
- D'entraver les compensations obtenues avec la réforme de 2004 puisque l'accès aux grades supérieurs à AST 9 et AD 12 est fortement limité
- De limiter les compensations liées aux voyages annuels vers le lieu d'origine
- etc

Dans la perspective d'une réouverture du statut, les enjeux seraient par exemple :

- Le taux d'accumulation des retraites
- La période de référence pour le calcul de la pension au-delà de la dernière année
- La méthode d'adaptation des pensions
- Le niveau du prélèvement additionnel spécial de 6,5% (de « crise ») serait accru
- Le nombre de promotions possibles et la moyenne de séniorité dans le grade seraient réduits
- Les 16% d'expatriation verraient leur durée d'application fortement diminuée

5. Surtarification médicale

La tarification des soins médicaux au Luxembourg pour les agents de la fonction publique européenne serait de l'ordre de 20% supérieure à ce que paient les bénéficiaires de la protection sociale luxembourgeoise.

Vous nous dites :

- *Au Luxembourg un médecin peut compter une consultation majorée pour un affilié du RCAM car le fisc ne peut pas vérifier : il n'a pas accès aux dossiers du personnel de la CE. Pour les affiliés de la mutuelle luxembourgeoise, le médecin peut majorer ses consultations un nombre limité par an.*
- *Les hôpitaux facturent davantage au personnel des institutions européennes qu'aux locaux car la Caisse Nationale de Santé (CNS) les rembourse de manière fixe et limitée.*
- *Je profite de la visite médicale annuelle de la Commission pour ne pas payer des*

frais trop importants.

- *Pourrait-on s'inspirer de ce qui se fait à Bruxelles avec les conventions établies avec les hôpitaux locaux afin d'en tirer les leçons et les transposer au Luxembourg ? Par exemple, le fait qu'avec certains hôpitaux la Commission a directement des accords de tarification / facturation (exemple : Saint Michel, Saint Luc).*
- *Le point qui bloque dans les éventuelles renégociations des conventions ou accords c'est que l'État luxembourgeois estime que le budget des frais fixes est couvert uniquement par le secteur privé considérant que la fonction publique européenne ne paie pas sa contribution.*
- *Attention certains hôpitaux tel le Centre Hospitalier de Luxembourg (CHL) sont transparents avec les tarifications (voir site web) et d'autres pas.*
- *Il faudrait revoir les seuils de remboursement, ou être plus souple pour les avances.*

La réponse de U4U

Nous rappelons clairement à l'Administration le besoin d'établir **davantage de conventions avec les structures de soins** des États Membres en général et du Luxembourg, en particulier, afin d'éviter les surfacturations actuelles qui pénalisent les collègues mais aussi le système de remboursement des soins.

En parallèle à l'établissement de ces conventions, la Commission dispose d'un levier qu'elle pourrait actionner. La **réserve de la caisse maladie** s'explique par l'obligation de garantir en toute occasion l'équilibre budgétaire. Elle s'élève à un peu moins de 300 millions d'EUR. Cet ordre de grandeur, correspondant à 30 années de déficit annuel moyen n'est pas nécessaire. Une partie de cette réserve, au moins 250 millions d'EUR, pourrait être affectée à l'amélioration de la prise en charge des frais de santé des agents et à l'amélioration de l'étendue de sa couverture.

Rappelons que les **plafonds des remboursements médicaux** prévus dans les Dispositions Générales d'Exécution (DGE), n'ont pas été révisés depuis 15 ans, date de la dernière révision du texte (2007).

Aujourd'hui, il devient donc urgent de sortir de cette situation et d'opérer une mise à jour des plafonds et des remboursements.

De plus, il faudrait modifier le cadre réglementaire du RCAM afin de **faire évoluer les plafonds de remboursements en fonction de l'augmentation des coûts des prestations de services médicaux.**

Enfin, il serait utile de prendre en compte les nouvelles dépenses de santé et si nécessaire de réviser les DGE.

Nous voulons **donner la possibilité de lier quand c'est nécessaire l'adaptation annuelle des salaires et pensions aux plafonds de remboursement.** Il y aurait donc enfin un **système dynamique** par rapport à l'inflation. Nous invitons à prendre en compte dans ce processus,

l'évolution de la société et des besoins du personnel ainsi que **les avancées médicales** qui pourraient y répondre. Les interventions du RCAM doivent couvrir les collègues sans discrimination. C'est aussi le moment d'intégrer les avancées de la médecine préventive, les nouveaux besoins en matière de santé mentale et les risques liés à l'hyper connectivité et à la surcharge numérique.

Le saviez-vous : Si le **montant des frais non remboursés** pour une période de douze mois dépasse la moitié du traitement mensuel de base du fonctionnaire ou de la pension versée, un **remboursement spécial** est accordé par l'autorité investie du pouvoir de nomination, compte tenu de la situation de famille de l'intéressé [...], (art 72.3 du Statut).

6. Écoles, crèches et garderies européennes

L'Union européenne se doit de maintenir une fonction publique de qualité pour faire face aux défis actuels. Les écoles, crèches et garderies européennes encadrent et accompagnent nos enfants avec les valeurs et les richesses d'un environnement multiculturel et d'un enseignement de qualité. C'est du moins ce niveau d'exigence qui devrait être assuré pour les familles du personnel et rester un facteur important de l'attractivité de la fonction publique européenne.

Vous nous dites :

Difficulté de recrutement et fidélisation au sein des Écoles Européennes (EE) et garderie

- *Les écoles ont du mal à recruter et ont recours finalement à du personnel souvent sans qualification ce qui se voit dans les résultats.*
- *Conditions de travail des éducateurs CPE (Centre Petite Enfance), les bac+3 ne se présentent plus.*
- *Le manque de moyen des crèches a un impact sur la motivation du personnel, ce qui peut créer de la frustration générale et les enfants le sentent.*
- *La politique de RH et les grilles de salaires sont grandement responsables du désintérêt pour ce type de poste.*
- *Les professeurs EE de Mamer (EEII) après pétition et pression de l'APEEEL ont obtenu 30% d'augmentation des salaires.*

Surpeuplement

- *L'idée de faire de Kirchberg les primaires et Mamer les secondaires n'a jamais suscité d'enthousiasme. Les jeunes sont séparés par langues principales entre EE I Kirchberg et EE II Mamer.*

L'apprentissage du Luxembourgeois

- *Nécessité d'apprendre à nos enfants dans les EE le luxembourgeois comme facteur d'intégration dans le pays.*

La réponse de U4U

S'agissant des écoles européennes, crèches et garderies, une mise à disposition suffisante d'infrastructures et de personnel de qualité est indispensable. En effet, pour permettre à chacun(e) de se concentrer sur son travail, il est important que la Commission assure une place de qualité pour tous les enfants du personnel et des horaires d'accueil compatibles avec les contraintes du travail.

Nous refusons que l'éducation de nos enfants, si importante pour les familles, constitue une variable **d'ajustement budgétaire**. De même des moyens additionnels doivent être trouvés pour que le salaire soit suffisamment attractif pour des professeurs de qualité et pour éviter par la suite leur départ. Il est nécessaire d'accroître le budget pour les écoles européennes à Luxembourg pour pouvoir envisager la **création d'une troisième école** et mieux répartir la population scolaire. Quant à sa localisation, elle devrait être proche des lieux de travail, afin de diminuer les temps de trajet et l'impact environnemental et de favoriser une meilleure qualité de vie.

Nous nous prononçons pour l'enseignement du luxembourgeois au sein des EE comme troisième langue.

7. La pollution et l'environnement du lieu de travail

La politique de verdissement de la nouvelle stratégie HR a-t-elle fait une place à l'écoute des problématiques de son personnel qui, il est important de le souligner, est pour la grande majorité sensible aux questions environnementales tout en exigeant que les mesures mises en place ne s'appuient pas uniquement sur des restrictions pures et simples visant des indicateurs mais ouvrent plutôt des pistes pour envisager autrement la vie au travail tout en respectant le bien-être physique et mental du personnel.

Vous nous dites :

- *Nous voudrions des solutions écologiques plus marquantes pour le personnel n'ayant pas de possibilité d'utiliser les transports en commun : pistes cyclables sûres, emplacements adéquats pour les vélos et autres moyens de transport à zéro émission*
- *Qu'en est-il des emplacements de parking pour des véhicules électriques et hybrides prévus pour le personnel qui veut une mobilité à zéro émission ?*
- *Subventions pour achat de véhicule à zéro émission?*
- *Quelles autres motivations nous sont proposées pour laisser la voiture à la maison et ne plus perdre de temps pour le trajet vers le travail/écoles/domicile (autres que la gratuité des transports en commun)?*
- *Le transport en site propre - comme le tram / train – est bien plus efficace que le bus (majoritaire au Luxembourg). Il y a une seule ligne de tram pour l'instant, en expansion certes avec des travaux qui encombrent la circulation dans la partie sud de la ville, encore trop peu développée par rapport à d'autres capitales européennes.*



La réponse de U4U

Pour U4U il est plus que temps de mettre la dimension environnementale au cœur des critères dans :

- Le choix d'implantation des bâtiments, des crèches et garderies et des écoles européennes. Prévoir des espaces verts extérieurs et intérieurs pour tous les futurs bâtiments,
- La gratuité totale des transports que ce soit en ville ou vers la ville
- La conception des espaces de travail,
- La sélection des matériaux de construction,
- La performance énergétique des bâtiments,
- La mobilité entre les bâtiments,
- Viser la labellisation « cantine durable » de notre restauration collective, y compris dans les crèches. Au centre de nos préoccupations : une offre de restauration de proximité, abordable, durable et de qualité, dans un environnement convivial ;

Il s'agit aussi de concevoir une stratégie de mobilité :

- En imaginant des incitants innovants pour le personnel, pour se déplacer autrement
- En prévoyant des parkings de dégagement et des parkings de dépose aux abords des écoles
- En mettant à disposition des vélos toute la journée, y compris pour rentrer chez soi

Il faut collaborer avec les autorités luxembourgeoises sur :

- Les questions des transports en commun
- Les pistes cyclables
- Le respect des normes d'émissions polluantes et de bruit, la qualité de l'air, etc

Le saviez-vous : U4U s'engage pour l'environnement et le climat. Il soutient par ailleurs nos collègues de EUstaff4Climate qui proposent des mesures étayées et concrètes à partir de leur expérience professionnelle. La revue de réflexion de U4U, GRASPE, a publié leurs textes y compris en y consacrant deux numéros spéciaux (revues [N°36 « Special Climate and Ecological Emergency »](#) et [N°38 « Leading by example : proposals for reducing the Commission 's footprint »](#)) discutés lors de conférences.

8. Santé physique et mentale – Le bien-être au travail

Dans l'ensemble des pays de l'Union européenne, les employeurs ont le devoir de veiller à la santé et au bien-être des travailleurs.

Ces questions recouvrent un certain nombre de dimensions auxquelles nous prêtons la plus grande attention. Il s'agit en particulier de :

- la sécurité au travail
- la protection de la santé physique, mentale et émotionnelle des travailleurs
- la prévention du stress, du harcèlement et des autres éléments de charge psychosociale
- l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail
- l'ergonomie

Vous nous dites :

- *La température dans nos locaux de travail est insupportable. Cet été, elle est plusieurs fois montée au-dessus de 30 degrés. C'est inadmissible et l'administration ne peut plus tolérer que de telles situations se produisent*
- *La qualité de notre environnement de travail ne cesse de se dégrader. C'est le cas aussi bien des espaces communs que des bureaux individuels. Déménager d'un bâtiment à un autre, c'est bien souvent perdre en qualité d'environnement*
- *L'offre de locaux et d'équipements de sport et de détente est insuffisante. Il faudrait mettre en place une politique plus cohérente et une meilleure répartition de ces espaces*
- *Avec le travail en ligne, la frontière entre la vie personnelle et la vie professionnelle est devenue floue. Bien souvent, je suis encore devant mon ordinateur après 20h. Cela ne m'arrivait pas avant*
- *J'ai peur pour certains de mes collègues. Le travail à domicile a renforcé leur isolement et j'ai l'impression qu'ils vont mal. Je ne sais pas que faire pour les aider*
- *L'environnement autour de mon lieu de travail est insécurisant. La nuit, j'ai peur de marcher jusqu'à la gare ou à l'arrêt de bus*

La réponse de U4U:

Assurer la santé et le bien-être du personnel est le premier devoir d'un employeur. Dans ce domaine comme dans tous les autres, la Commission a un devoir d'exemplarité.

Qu'il s'agisse de santé physique, de santé mentale et émotionnelle ou de prévention du harcèlement, du stress et de la violence au travail, la Commission doit mettre en place une politique complète de prévention à 3 niveaux:

1. Dans chacun de ces domaines une véritable **prévention primaire** doit être mise en place. Il s'agit d'identifier les risques potentiels et d'empêcher qu'ils ne surviennent. Pour le dire autrement, la Commission a le devoir de diminuer aussi tôt que possible les risques qui



peuvent peser sur le bien-être et la santé des membres du personnel. Cela passe par le développement d'une culture du respect, de l'attention, de la sollicitude et de la responsabilité de chacun, à commencer par les managers mais sans se limiter à ceux-ci, envers ses collègues

2. La **prévention secondaire** visant à détecter à un stade précoce les problèmes éventuels, doit aussi être promue. À cet effet, des programmes tels que "first aid mental health" doivent être développés. L'impact sur la santé des changements dans les conditions de travail (travail à distance, etc.) doit aussi faire l'objet d'une surveillance renforcée.

3. La **prévention tertiaire** enfin, destinée à empêcher les complications et les rechutes des maladies (et en particulier des burn-outs et des dépressions) doit aussi être renforcée.

De manière générale, une politique de tolérance zéro envers le harcèlement et la violence au travail doit être mise en place en privilégiant autant que faire se peut et aussi tôt que possible les actions de remédiation, d'éducation et de soutien auprès des auteurs. Dans ce domaine autant voire plus que dans tout autre, la prévention doit être placée au premier rang. Passer à l'action disciplinaire est toujours le signe d'un échec de l'action qui a été ou qui aurait dû être mise en place en amont.

Une mesure centrale dans la lutte contre le stress est aussi le respect absolu du droit à la déconnexion et à ne pas être soumis à la pollution digitale. L'utilisation des applications sociales dans le cadre du travail doit être plus strictement encadrée et les horaires de déconnexions doivent être effectivement respectés.

La qualité et l'équipement des espaces de travail doit être un souci majeur pour la Commission. Cela concerne aussi les équipements collectifs comme les crèches, les garderies, les cantines, les espaces de détente et de sport.

U4U – Nos lignes directrices

Notre institution est sous pression, raison de plus pour elle de prendre soin de son personnel. À statut inchangé, nous proposons une série d'actions bénéfiques pour le personnel comme pour l'institution. L'un n'allant évidemment pas sans l'autre.

L'Europe a besoin d'une fonction publique cohésive, motivée, indépendante, créative et compétente : assurons-nous que nous nous donnons les moyens de cette ambition-là.

1. Engagement citoyen

- Pour U4U, les fonctionnaires et autres agents européens ne sont pas des bureaucrates, mais des acteurs de la construction européenne qui constitue leur

raison d'être. De même, et des enquêtes le confirment, les fonctionnaires européens sont très souvent engagés dans la société, défendant les valeurs européennes au travers de la lutte pour l'égalité et la solidarité, contre la précarité, et plus récemment, contre le réchauffement climatique. Pour soutenir cet engagement :

- ✓ Nous continuerons à soutenir la revue de réflexion GRASPE, comme depuis son origine. Cette revue est animée par des fonctionnaires de sensibilités diverses pour réfléchir sur l'avenir de la fonction publique et son rôle dans la construction européenne. Elle est reconnue par des institutions universitaires, et suivie par des dizaines de milliers de personnes de la fonction publique ;
 - ✓ Nous avons mis en place avec d'autres associations européennes (et bruxelloises) la plateforme citoyenne européenne (PCE), pour conduire des réflexions sur la construction européenne à l'extérieur des institutions, voire organiser des rassemblements en sa faveur, comme ceux du 9 mai ;
 - ✓ Nous avons créé un site web ([Europe solidaire](#)) dédié à la construction européenne et comportant une bibliothèque d'articles sur la fonction publique européenne. Ce site est consulté chaque mois par plusieurs milliers de personnes ;
 - ✓ Nous soutenons et promovons les actions menées par EUStaff4Climate ;
 - ✓ Nous avons initié une nouvelle forme d'échanges, sous formes entre autres de cafés virtuels sur des sujets d'intérêt général, afin de donner la parole à toutes et à tous, porteurs de projets, d'expériences et d'initiatives inspirants ;
-
- Nous voulons promouvoir la dimension environnementale au cœur des critères dans le choix d'implantation des bâtiments (bureaux, crèches, garderies, écoles), la conception des espaces de travail, la sélection des matériaux, la performance énergétique ;
 - Il faudrait concevoir une meilleure stratégie de mobilité et, pour ce faire, collaborer avec les autorités belges sur les questions de transports publics, pistes cyclables, respect des normes d'émissions polluantes et de bruit... Il faudrait en outre prévoir des parkings de dégagement et des parkings de dépose aux abords des écoles et des garderies centrales ;
 - Nous soutenons l'objectif d'une labellisation « cantine durable » de notre restauration collective, y compris dans les crèches et les garderies.

2. Égalité de traitement : diversité et inclusion

- U4U lutte depuis longtemps pour l'égalité de traitement. Malgré les avancées, la parité et l'inclusion des diversités ne sont pas toujours des réalités dans notre institution. Le style de management, le type de sélection et les critères d'évaluation du personnel ne sont pas suffisamment à même de favoriser la diversité, et

l'institution elle-même souhaite les améliorer. Égalité, dignité et non-discrimination sont des valeurs européennes ancrées aujourd'hui dans nos aspirations citoyennes: montrons l'exemple. En particulier, faisons évoluer les modes de recrutement pour diversifier les qualifications et les aptitudes, dans le sens d'une plus grande diversité ;

- Personne ne devrait être discriminé, quels que soient sa nationalité, son genre, son âge, son origine, sa religion, son orientation sexuelle, ses convictions politiques... Des mesures spécifiques devront être prises pour l'éviter. La nouvelle stratégie RH doit développer une culture institutionnelle commune, favorisant une approche inclusive dans l'environnement de travail quotidien, qui puisse emporter l'adhésion de chaque collègue et fasse de nos Institutions un lieu de travail où chacun(e) trouve sa place. De plus, des formations centrées sur l'accueil de collègues avec des besoins spécifiques doivent être assurées ;
- La diversité est aussi sociale. Nous voulons lutter contre les disparités et la précarité au sein du personnel. Sur base de leurs mérites et de leur expérience, la Commission doit offrir des opportunités de carrières au personnel de toutes les catégories, fonctionnaires et autres agents. Une communauté d'intérêt doit sans cesse être recherchée parce que la division affaiblit et nuit à la bonne exécution des missions confiées.

3. Dignité et conditions de travail

- L'administration doit veiller au bien-être de tout son personnel, et en particulier, de celui qui connaît un accroissement significatif de son volume de travail. Des solutions doivent être envisagées pour garantir la continuité de la qualité d'exécution des tâches, marque d'excellence du travail du personnel des Institutions, tout en garantissant des rythmes de travail réalistes, des outils et un environnement de travail adéquats. En particulier, nous considérons que les espaces de travail doivent correspondre aux contraintes et aux possibilités des différents métiers. Ils doivent être mis en place avec l'accord du personnel et sa participation. Cette vision s'applique aux nouvelles propositions que sont les « open spaces » et les « hot desks ». Il faut résister à la pression visant à mettre en œuvre ces espaces, à tout prix pour tous, et dans n'importe quelles conditions, au détriment de l'efficacité et de la convivialité. De surcroît, il faut réfléchir à différentes formes : hot desking en open space ou hot desking en bureau individuel (« hot office »). Par ailleurs, des ressources supplémentaires doivent être fournies : nos Institutions ne peuvent prendre en charge sans cesse plus de missions tout en acceptant des réductions de personnel ;
- Pour U4U le télétravail doit être volontaire, flexible et variable. L'esprit d'équipe, la créativité, le passage de témoin, l'accueil et l'intégration de nouveaux collègues passent par la préservation d'un travail au bureau. Des formations adaptées permettront d'éviter la surcharge digitale et l'hyper-connectivité. Les outils numériques doivent être adaptés à la fois aux possibilités des modes hybrides, et à

un fonctionnement plus collectif et participatif des différentes équipes de travail. Par ailleurs, la généralisation du télétravail pose la question de l'égalité de traitement entre travailleurs qui ne subissent pas les mêmes contraintes matérielles, y compris du remboursement d'au moins une partie des frais qui y sont afférents ;

- Le télétravail permet davantage de flexibilité quant au lieu du travail. U4U soutient la possibilité d'un télétravail « à l'étranger » (en-dehors du lieu d'affectation) pendant au moins trois semaines, non liées à des congés. En outre, U4U est en faveur de l'octroi de périodes additionnelles pour des raisons personnelles circonstanciées. Enfin, U4U est la seule organisation syndicale à préconiser une politique de mobilité, y compris interinstitutionnelle, qui permette les regroupements familiaux ;
- Les restructurations à répétition, non concertées ni expliquées, déstabilisent les équipes de travail et sont rarement soumises aux bilans préalables nécessaires. De plus, elles ajoutent à l'opacité de la structure institutionnelle, aussi bien pour le personnel que pour les citoyen(ne)s en général. Le personnel doit être systématiquement consulté, et en cas de désaccord, des chambres d'écoute doivent être organisées, pour permettre l'expression des problèmes et la recherche de solutions consensuelles. Lors de l'organisation de ces chambres, la présence de représentants du personnel est requise ;
- Les métiers et celles et ceux qui les exercent doivent être respectés : c'est vrai des assistant(e)s comme des administrateurs/-trices, des interprètes comme des traducteurs/-trices, des agents des bâtiments comme des agents de sécurité... La qualité du service rendu prime sur la « productivité », surtout quand celle-ci est obtenue au détriment de nos missions et de la santé des collègues ;
- Aucun collègue ne devrait être traité de manière inadaptée par notre institution, laissé pour compte ou coincé dans un non-travail. La Commission a besoin que tout son personnel travaille ensemble dans un esprit constructif pour que l'Union européenne puisse aller de l'avant ;
- Nous devons toutes et tous travailler plus longtemps, mais notre institution doit préparer cet allongement de la durée de vie active, et ce dès l'entrée en service. Elle doit aussi mieux permettre aux collègues plus anciens de continuer à progresser, en continuant de les former et en leur proposant des carrières qui tiennent compte de leur expérience et de leur mérite ;
- En conclusion, U4U pense que la politique de Ressources Humaines doit être considérée en premier lieu, en elle-même, sans dépendre d'autres politiques. Par exemple, le télétravail doit découler d'une réflexion des Ressources Humaines, et non d'une politique immobilière. Comme pour toutes les remises en question fondamentales des conditions de travail, et leurs conséquences possibles sur l'efficacité et le bien-être du personnel, nous demandons que les décisions prises en matière de modes hybrides de travail, espaces « ouverts » et flexi-desks reposent sur des analyses pertinentes et en concertation avec les organisations

syndicales. Leur mise en œuvre doit toujours être suivie d'une évaluation régulière, qui sera la base d'une analyse permettant de décider des correctifs éventuels à apporter, en concertation avec les organisations syndicales. Elles ne peuvent pas être précipitées comme par le passé, par exemple pour servir de tremplin à une politique immobilière. Elles ne doivent pas se faire sans l'implication du personnel, et sans rechercher son adhésion ;

- S'agissant des écoles européennes, crèches et garderies, une mise à disposition suffisante d'infrastructures et de personnel de qualité est indispensable. En effet, pour permettre à chacun(e) de bien faire son travail, il est important que la Commission assure une place de qualité pour tous les enfants du personnel et des horaires d'accueil compatibles avec les contraintes du travail ;
- Nous sommes évidemment contre la disparition progressive des cantines. Elles sont un élément essentiel de vie collective et du bien-être au travail. Surtout au moment où il est question de nous motiver à revenir au bureau. Si nous militons pour que le plus de cantines possible soient maintenues, nous demandons également à ce que des moyens et ressources supplémentaires soient donnés à la réalisation de « cantines durables ». Au centre de nos préoccupations : une offre de restauration de proximité, abordable, durable et de qualité, dans un environnement convivial ;
- Notre syndicat souhaite une intensification du dialogue social entre institutions et organisations syndicales, une meilleure préparation de celui-ci par l'envoi préalable des textes à discuter, qui doivent être documentés, et en même temps un élargissement des sujets à discuter (par exemple, budget de l'Union et politique immobilière). De même, une fois par an, les syndicats devraient pouvoir proposer au dialogue social un thème non prédéfini, laissé à leur libre choix. L'employeur serait tenu d'organiser un dialogue à ce sujet. En complément, pour U4U, le dialogue peut aussi s'organiser directement entre l'institution et le personnel lui-même au travers de réunions annuelles par service, au cours desquelles le personnel peut proposer pour la discussion des thématiques qui seront ensuite discutées en Comité du Personnel, et avec les syndicats ;
- Nous préconisons aussi une réforme de la représentation du personnel. Au niveau statutaire (i.e. des comités du personnel), nous demandons que chaque lieu de travail dispose de son comité (par exemple, Séville n'en a pas). Nous préconisons aussi que chaque comité dispose d'un même nombre d'élus en proportion avec la population représentée, pour corriger les disparités actuelles. Enfin, nous demandons que les élections dans les différents lieux se tiennent au même moment et en suivant le même régime électoral, de manière à pouvoir rapidement constituer un Comité Central du Personnel (CCP) stable ;
- Au quotidien, nous accompagnons nos revendications de multiples actions concrètes. U4U a mis en place plusieurs outils pour venir en aide aux collègues à titre individuel et collectif : coachings, formations, préparation aux concours,

assistance juridique personnalisée, conseil, accompagnement dans l'exercice d'évaluation et de promotion et lors des rencontres entre les collègues et la hiérarchie, conférences et débats sur des sujets d'intérêt général (retraites, diversité...). Lorsque les circonstances le permettent, nous organisons aussi des événements conviviaux : expositions, concerts, repas...

4. Recrutement et formation

- La Commission doit assurer ses missions en assumant pleinement son rôle institutionnel et politique. Pour cela, elle doit avoir une gestion des Ressources Humaines prospective et plus seulement administrative et réglementaire. Elle doit pouvoir anticiper les besoins et talents indispensables, autant que suivre et accompagner le personnel tout au long de sa carrière. De plus, les concours généraux – voie principale du recrutement – doivent être simplifiés et leur durée raccourcie. Il faut permettre davantage de modes alternatifs de recrutement, par exemple des agents temporaires ou un programme de type « junior professionnel » ;
- L'entrée en service devrait être repensée quant à ses objectifs et ses modalités, en améliorant, au-delà de la période de stage, l'accueil et la formation des nouveaux arrivants. Il faudrait permettre que le nouveau personnel se familiarise avec les services de l'Institution et son histoire. Pour ce faire, en l'absence de postes libres, la période de stage pourrait être précédée de l'octroi immédiat d'un contrat d'agent temporaire pour une période de 2 ans, permettant une embauche plus rapide des lauréat(e)s, dès la réussite de leur concours externe. Pendant cette période de deux ans, les lauréat(e)s recevraient des formations et des parcours différenciés dans les services avant de se faire offrir un poste de fonctionnaire ;
- Le même parcours de deux ans pourrait être offert au fonctionnaire qui accède à la fonction publique directement comme fonctionnaire. Pendant les deux premières années, le/la futur(e) fonctionnaire devrait aussi avoir la possibilité de découvrir plusieurs domaines et/ou DGs, et de suivre les formations nécessaires pour la suite de sa carrière. La période de stage pourrait ainsi assurer une réelle évaluation additionnelle des compétences des futur(e)s fonctionnaires. Des parcours spécifiques devraient être offerts aux collègues destinés à occuper des postes d'encadrement ;
- Pour aider les collègues à construire une carrière dès l'entrée en service, la Commission doit accompagner son apprentissage d'un programme de formations ciblées, thématiques, linguistiques, informatiques. Un effort spécifique doit aussi être réalisé pour les collègues qui doivent réorienter leur parcours ou qui changent de poste ;
- Un effort doit encore être consenti pour mieux accueillir le personnel nouveau, en particulier en cette période de changement d'organisation et de modes de travail, et quel que soit le lieu d'affectation. Notre organisation est complexe : un encadrement et une orientation facilitée sont souhaitables (formation, accompagnement, possibilités de plusieurs parcours) ;
- Avec la mise en œuvre accélérée des nouveaux modes hybrides de travail, un

effort spécifique doit être réalisé aussi en termes de formation pour accompagner le personnel dans cette transition, à tous les niveaux hiérarchiques ;

- Précarités et disparités se sont accrues depuis 2004 au fil des différentes réformes. L'unité du personnel a été mise en difficulté. Pour réduire les disparités entre les différents parcours professionnels, nous sommes en faveur de l'organisation de concours internes permettant à tous les fonctionnaires (AD, AST, AST/SC) et agents temporaires (AT) d'accéder à des grades plus élevés ;
- Les agents contractuels (AC) devraient pouvoir bénéficier, après 6 ans en poste, de contrats temporaires (AT) pour une, voire deux, année(s) supplémentaire(s), leur permettant ainsi d'accéder à des concours internes avec un nombre plus élevé de lauréats. Les concours internes devraient faire l'objet d'une planification et d'une publication régulière ;
- Dans le même ordre d'idée, l'employeur devrait assurer des formations gratuites au personnel, y compris non-permanent, qui prépare des concours externes (à l'instar de ce que U4U a obtenu de l'employeur de l'EU IPO à Alicante). En effet, U4U agit dans l'intérêt de tout le personnel et préfère donner accès à chacun(e) à des formations gratuites données par l'employeur, plutôt que d'obliger à rejoindre un syndicat pour pouvoir en bénéficier ;

5. Carrière et mobilité

- La promotion doit être fondée sur le mérite, en fonction de critères clairement définis, comparables et connus de toutes les parties. Les procédures d'évaluation et de promotion doivent faire l'objet d'une simplification. Chacun(e) doit pouvoir comprendre comment il/elle est évalué(e) et le bien-fondé des appréciations ;
- Les sélections internes pour l'attribution des postes doivent être basées sur des critères clairement énoncés, et fournir un retour utile aux candidat(e)s comprenant notamment un commentaire sur leurs performances lors des entretiens ;
- Nous demandons l'organisation de concours internes de reclassement, tant pour les AC et les AT que pour les AST, AST/SC et pour les AD. U4U réclame que l'on facilite l'accès aux fins de carrière pour les AST 9 et AD 12. En outre, il faudrait étudier la faisabilité de l'organisation de concours internes qui permettent le passage de catégorie pour les AST/ SC ;
- Il faut repenser le nombre de niveaux hiérarchiques dans une optique de réduction de leur nombre. Ils ont eu tendance à se multiplier par le passé, ce qui risque de constituer des entraves à l'expression de la créativité du personnel et à sa motivation, et de plus sont contraires à la politique d'une culture de confiance pourtant mise en avant par la « *nouvelle stratégie RH* » ;
- La mobilité, spontanée ou initiée par l'institution dans l'intérêt du service, doit être encouragée par des propositions de parcours accompagnés, intéressants, valorisants. Des formations doivent être proposées pour mieux l'inciter et y préparer, ainsi qu'un accompagnement pour assurer une transition efficace. De

manière générale, mettre en œuvre une mobilité automatique, y compris pour l'encadrement intermédiaire et supérieur, est contre-productif et souvent arbitraire dans ses effets, avec le risque d'une perte d'expertise pour l'institution. De plus, laisser les collègues devoir recourir à leurs réseaux personnels et/ou nationaux pour trouver un nouveau poste ne permet pas de renforcer le lien entre l'institution et les collègues ;

- Enfin, des mobilités, y compris interinstitutionnelles, devraient être favorisées par l'organisation d'un marché de l'emploi virtuel, rendant les postes disponibles visibles pour les collègues qui seraient intéressé(e)s. Cette mesure offrirait de nouvelles perspectives de carrière aux collègues à contrat à durée déterminée et en même temps permettrait d'atteindre le nombre d'années nécessaires pour bénéficier du minimum de retraite communautaire.

6. Notre santé

- Le Régime Commun d'Assurance Maladie – RCAM - doit être amélioré et actualisé pour tenir compte de l'évolution de la science d'une part, et de l'évolution de la société d'autre part. Les dispositions générales d'exécution (DGE) du RCAM sont la base des remboursements octroyés aux fonctionnaires et agents. U4U est le premier syndicat à avoir demandé leur révision ;
- La couverture doit être élargie, et les remboursements améliorés. En effet, le taux de remboursement effectif des frais médicaux par le RCAM n'est plus aujourd'hui de 85%. En cause, des plafonds de frais pour les soins qui n'ont plus été adaptés depuis 2007. En Belgique le taux de remboursement moyen est de 80%, alors que le RCAM est en deçà de 80% : cela signifie qu'on rembourse moins bien que le système national du pays où la plupart des fonctionnaires sont situé(e)s. Il faut réviser ces plafonds afin d'arriver à nouveau à un remboursement effectif de 85%. De plus, le fonctionnement du Conseil Médical doit tendre vers une plus grande transparence ;
- Pour améliorer le service, nous disposons de plusieurs moyens. Davantage de conventions doivent être établies avec les structures de soins des États Membres, afin d'éviter les surfacturations actuelles. Ceci permettrait de dégager des moyens budgétaires conséquents à consacrer à cette amélioration. D'autre part, les fonds de la réserve doivent être utilisés. La réserve peut en effet être réduite significativement pour étendre et accroître les remboursements. Nous n'avons pas besoin d'une réserve de plus de 300 millions d'euros correspondant à l'équivalent de 30 ans de déficit annuel. En cas d'un éventuel déséquilibre dans le futur, qui serait dû en partie à ces améliorations, rappelons que les règles actuelles permettent très rapidement d'accroître légèrement les cotisations (ainsi, un accroissement de 0,1% des cotisations engendre un revenu additionnel de 10 millions d'euros, soit le montant moyen des déficits annuels). Des accords doivent être développés entre le PMO et les mutuelles belges, de façon par exemple à ce que chaque affilié(e) au RCAM qui réside en Belgique puisse établir chez un

médecin un dossier médical global, qui assure un meilleur suivi du patient ;

- De plus, les interventions du RCAM doivent être cohérentes avec les politiques développées aujourd'hui par l'Union européenne, qui parlent à la fois de prévention et de résilience. Lorsqu'elles existent, ces interventions doivent couvrir les collègues en fonction des besoins et sans discrimination. Elles doivent mieux prendre en compte les avancées de la médecine préventive, comme les nouveaux besoins en matière de santé mentale. Il est nécessaire de continuer à assurer une prise en charge de qualité de la dépendance ;
- Le budget pour la politique sociale de la Commission doit être renforcé pour soutenir les collègues ayant un handicap ou un ayant-droit handicapé ou à besoin spécifique et dont les frais ne sont remboursés ni au titre du RCAM, ni au titre d'une aide nationale. En effet, rappelons deux choses qui mettent ces collègues dans de grandes difficultés : 1) 80% des handicaps surviennent tout au long de la vie (accident, maladie etc.) et 2) en tant qu'agents de la fonction publique européenne, nombre d'aides nationales ne nous sont pas accessibles. Le budget de politique sociale de la Commission doit prendre en compte ces réalités ;
- Étant donné la généralisation du télétravail et la mise en œuvre attendue de nouveaux modes « hybrides » de travail, il est urgent de s'assurer que les normes de santé et de sécurité au travail soient respectées également quel que soit le mode de travail (bureau, télétravail...). Les risques liés à l'hyper connectivité et à la surcharge numérique doivent être pris en considération ;
- Dans le cadre de la « *nouvelle stratégie RH* », l'Administration envisage une meilleure politique de retour après une maladie de longue durée. A l'heure actuelle, une fois atteint le seuil d'un an de congé maladie, un régime d'invalidité est proposé si l'on ne peut revenir au travail. Pourtant, il existe des situations dans lesquelles un accompagnement anticipé adéquat aurait pu éviter l'allongement du congé maladie, voire l'entrée en « invalidité ». Pour ces situations, nous soutenons la volonté exprimée dans la nouvelle stratégie RH de mettre en place un tel accompagnement adéquat et cohérent (ergonomie améliorée, adaptation du temps de travail, etc.). De manière générale, nous sommes favorable à une politique de retour, lorsque celui-ci est possible ;
- Pour améliorer l'accès aux soins médicaux des affiliés du RCAM dans tous les pays de l'UE, il serait utile de disposer d'une carte européenne de protection sociale qui soit reconnue au minimum dans tous les États Membres. Elle faciliterait la prise en charge et les remboursements. En effet, la pandémie a rappelé que les fonctionnaires et agents n'ont pas accès comme les autres citoyens européens à la Carte Européenne d'Assurance Maladie (CEAM) car le RCAM est considéré comme un régime extranational qui n'est pas coordonné avec les régimes de sécurité sociale des États Membres.

7. Notre statut

- Nous sommes toujours opposés à une réforme du Statut; nous avons toutes et tous déjà payé le prix des réformes de 2004 et 2014. Elles se sont traduites par une réduction significative des rémunérations directes et indirectes ainsi que par des économies sur les retraites. Elles ont aussi accru les disparités et la précarité sans offrir les moyens d'atténuer ces impacts négatifs. De surcroît, elles ont permis de revenir petit à petit sur les concessions et les contreparties qui avaient été obtenues par les organisations syndicales (ex. fins de carrière, retraites...). Et les économies budgétaires ont continué avec la Commission actuelle (notamment sur les rubriques retraites et écoles européennes). Le rapport de la Cour des Comptes de 2019 pointe du doigt les effets négatifs sur l'attractivité de la fonction publique des deux réformes du statut, en soulignant la difficulté grandissante des Institutions à recruter, en particulier pour certains profils et certaines nationalités : ne nous privons pas de nos talents et de notre diversité !
- Nous défendons notre système de retraites, ainsi que la méthode d'adaptation de nos retraites et salaires qui garantit le maintien du pouvoir d'achat ;

U4U est en faveur d'un accroissement du budget de l'Union, avec des moyens suffisants pour une fonction publique à la hauteur de ses missions. Nous préconisons une révision à mi-parcours du budget de la Rubrique 7 (*ressources humaines : fonctionnement, bâtiments, salaires, pensions, santé, écoles européennes, crèches et garderies*), pour faciliter la mise en œuvre du plan actuel de relance européen – voire permettre celle d'un second plan de relance, que nous estimons utile.