



Textes de Reference U4U

Volume IV

Novembre 2015

Avec le volume IV, U4U poursuit la publication de textes de positionnement de notre organisation à partir d'une réflexion fondée sur notre pratique syndicale, réflexion conduite avec nos adhérents et le personnel.

Le but: consolider un courant syndical citoyen et européen au sein de nos institutions sur des bases politiques claires.

Les textes dont certains datent de l'origine de notre syndicat, témoignent de la continuité de nos positions qui se précisent au fil du temps.

Sommaire

Affaires Européennes

- « *Affaire Volkswagen: quelles responsabilités au niveau européen? Le JRC avait déjà dénoncé l'inefficacité des mesures de pollution des véhicules. La fraude de Volkswagen n'est que la partie émergée de l'iceberg!* », Octobre 2015

Politiques de Ressources Humaines

- « *Bien-être au travail: agir aussi (et surtout) sur les causes !* », Octobre 2015
- « *U4U: Qu'attendons-nous du télétravail?* », Novembre 2015
- « *Contractuels : Dans l'unité, prenons en main notre destin professionnel!* », The Link n° 38, Janvier 2014
- « *Résolution du Rassemblement des fonctionnaires et des contractuels du Mardi 23 avril* », The Link n° 33, Avril 2013
- « *CLP de Bruxelles : pour une nécessaire réflexion* », The Link n° 26, Octobre 2012

Représentation du personnel

- « *Où en est la représentation statutaire du personnel ?* », The Link n° 32, Mars 2013

« Affaire Volkswagen: quelles responsabilités au niveau européen? Le JRC avait déjà dénoncé l'inefficacité des mesures de pollution des véhicules. La fraude de Volkswagen n'est que la partie émergée de l'iceberg! »

Après la crise de l'euro, la gestion de la crise grecque, l'affaire des migrants, la persistance des problèmes économiques et sociaux, l'affaire Volkswagen doit nous inciter à conduire une réflexion plus large sur le fonctionnement des institutions européennes et des mécanismes de contrôle démocratique, pour les rendre plus efficaces et partant asseoir la crédibilité des institutions européennes sur une base solide. Ceci est d'autant plus important que les solutions aux défis actuels nécessiteront d'une façon ou d'une autre un renforcement des pouvoirs de l'Union. Nous attendons beaucoup de l'actuelle Commission, puisque J. C. Juncker, notre président, est conscient de l'impasse dans laquelle se trouve pour le moment la construction européenne et les difficultés rencontrées par notre institution dans la gouvernance européenne.

Venons-en à l'aspect européen de l'affaire Volkswagen. L'Europe aurait-elle pu mieux faire?

Alors que l'UE et les gouvernements nationaux ont fait de la lutte contre le réchauffement climatique une priorité politique, ils ont renoncé à se doter des moyens pour mesurer efficacement le taux de pollution des véhicules.

Dans un article de 2011, des fonctionnaires européens, scientifiques du JRC, ont noté : "On-road carbon dioxide emissions surpass laboratory emission levels by $21 \pm 9\%$, suggesting that the current laboratory emissions testing fails to accurately capture the on-road emissions of light-duty vehicles. Our findings provide the empirical foundation for the European Commission to establish a complementary emissions test procedure for light-duty vehicles." Cette étude visait l'ensemble des constructeurs, pas seulement VW.

La fonction publique européenne a fait son travail d'analyse et d'alerte, en pointant l'inefficacité des instruments de mesure des émissions polluantes et, en conséquence l'inanité des indicateurs de performance environnementale qui sont désormais obligatoirement affichés dans la documentation commerciale des constructeurs de véhicules.

En plus du CCR, qui a fait son travail, la DG Environnement n'est pas restée les bras croisés. Il en est de même du Commissaire de l'époque – J. POTOČNIK - qui, dès mars 2011, disait haut et fort:

« I said I also wanted to talk about urban air quality. The reasons for poor air quality in our cities are well known. There are more of them, than I could cover in one speech. The short version is that the main culprits are industry, transport, energy production, agriculture and households. Particulate Matter, Nitrogen dioxide and ozone are the main causes of concern with regard to health. (...) One

problem worth mentioning is certainly also the discrepancy between what we call "real world emissions" and the emissions under the standards. In recent years, there is increasing evidence that diesel cars, vans, buses and lorries have higher emissions under real driving conditions than those prescribed by legislation. This applies to newer EUROV/5 vehicles as well as to EURO III and IV. These differences can be enormous – in some cases up to 500% of the limit value in the type approval.

We anticipate that the same will be the case for EUROVI/6 should we not be able to resolve this gap between the objective in the legislation and the amount emitted in reality. The result would be that a big part of the predicted air quality improvements expected through its introduction would be simply wiped out. (.....)

The Commission has recognised these problems and has already taken some action. In the Communication on Clean and Energy Efficient Cars, from April 2010, my colleague Antonio Tajani proposed how we could rectify this situation. This included the development of a new, global, and more realistic test cycle, the introduction of additional off-cycle tests, so-called portable emission measurement systems, and the introduction of anti-tampering provisions. For heavy-duty vehicles, these are now part of the type-approval legislation for EUROVI. For cars, I am working closely with Vice-President Tajani to ensure that the necessary technical developments are completed by 2013."

(Cf. discours complet: http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-11-203_en.htm)

Ajoutons à toutes fins utiles également, fin 2013, ledit Commissaire (avec son collègue de la Santé) avait proposé tout un train de mesures pour améliorer la qualité de l'air. A l'époque, le dossier avait été bloqué par le SG, le Collège sous la présidence Barosso et le Conseil.

De ce fait, les dirigeants européens, en négligeant d'agir à partir de ce rapport, ont participé à la tromperie du public, qui pouvait se sentir protégé par des normes et des indicateurs environnementaux. Le mythe du « diesel propre » est né de ces indicateurs fallacieux. Ce cas n'est pas isolé.

Quelques semaines avant la Conférence des Nations unies sur les changements climatiques à Paris, du 30 novembre au 11 décembre 2015, il convient de se demander pourquoi ni les dirigeants européens, ni la presse européenne, ni les députés européens, pourtant prompts à réagir, n'ont su à l'époque se fonder sur les travaux impartiaux des scientifiques du JRC, ni suivre l'avis de eux autres DGs – Sanco et Environnement - pour dénoncer une situation directement contraire aux objectifs politiques affichés et aux attentes du public.

Sans doute, le désir de « protéger » l'industrie automobile européenne a-t-il joué, mais en définitive, les dégâts médiatiques conduiront sans doute à une perte de confiance du public dans la politique européenne pour une planète propre. Une occasion a aussi été perdue pour valoriser la fonction publique européenne. Il faudra aussi s'interroger sur le coût économique de la non action, par exemple en terme de santé publique ou perte de recettes fiscales, car de plus le cas de Volkswagen n'est pas limité.

Les dirigeants européens, la Commission Juncker – celle de la dernière change, selon ses propres propos - doivent prendre des actions fermes et rapides au niveau européen pour rétablir la confiance du public et enfin mettre en cohérence leurs paroles et leurs actes.

Octobre 2015

« Bien-être au travail: agir aussi (et surtout) sur les causes ! »

"La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité." (Préambule de la Constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé)

Le thème du bien-être est mis en avant avec force par la Vice-présidente en charge des ressources humaines. Trois raisons à cela:

- l'importance accrue de cette dimension de la politique du personnel dans un contexte marqué par des nombreuses restrictions;
- l'apparition dans les enquêtes du personnel d'une très grande insatisfaction (cf. article dans la Circulaire d'U4U de mars 2015 en annexe);
- l'impossibilité pour le Collège de proposer des satisfactions quantitatives dans le contexte de restriction budgétaires actuel.

Le rapport RH 2015 de la Commission se limite à quatre mentions du bien-être, concernant:

- le rôle de la communication interne pour "libérer le potentiel du personnel et contribuer au bien-être au travail",
- des campagnes de promotion de la santé dans une Direction Générale,
- l'impact du service de garderie des enfants sur le bien-être des membres du personnel et de leurs enfants,
- la mise en place d'espaces "bien-être" comme partie importante de la politique immobilière de la Commission.

Une autre initiative qui bénéficie d'une grande visibilité en ce moment est "Fit@Work", une tentative qui vise à promouvoir des comportements sains et la pratique du sport sur le lieu de travail.

Nous soutenons sans réserve ces initiatives, qui peuvent contribuer à un meilleur bien-être au travail. Il nous semble cependant que les quelques points actuellement valorisés par la Commission manquent de cohérence globale. Nous pensons aussi qu'ils méconnaissent l'essentiel en matière de promotion du bien-être, à savoir que **les efforts pour promouvoir le bien-être au travail devraient en priorité se porter sur le travail lui-même et les conditions dans lesquelles il est effectué**. Pour être crédibles, ils devraient cibler en priorité la manière dont les services et les unités travaillent au quotidien. Le bien-être au travail commence par le travail lui-même et devrait être envisagé dans le cadre plus global de nos conditions de travail.

Nous basons notre affirmation sur ce que les collègues nous disent à propos de leurs conditions de travail. Récemment, par exemple, 50 collègues du PMO se sont vu changer de fonctions sans préparation aucune et quasiment sans le moindre préavis. Ce type de pratique, dont nous connaissons plusieurs exemples (à la DG RTD et dans plusieurs autres DG) a de toute évidence un impact réel, direct et très négatif pas seulement sur les collègues directement concernés mais aussi sur tous les autres. L'environnement de travail devient plus insécurisé, plus injuste, plus inamical pour tous ceux qui pensent qu'ils pourraient être un jour victimes du même type de décisions notamment si les menaces d'externalisation se précisent. La question du bien-être au travail peut constituer un problème majeur sur des lieux de travail isolés, notamment dans les Délégations. Plus généralement, le désordre qui peut régner au cours de réorganisations ou déménagements de plus en plus fréquents accroît aussi le mal-être alors que le travail augmente et le personnel diminue.

Dans une époque de changements et de grands défis pour l'Union européenne, pour la Commission et son personnel, il est plus important que jamais que l'institution, et en particulier ceux qui en son sein ont la responsabilité des ressources humaines, soient davantage conscients des dégâts que ce type de situation génère inmanquablement. Des dégâts qui peuvent contredire les effets positifs de toutes les activités de bien-être qui peuvent par ailleurs être organisées. Parler de bien-être à la Commission est utile, mais l'urgence est de prendre ce défi réellement au sérieux en le liant aux conditions concrètes de travail du personnel.

Prendre le défi du bien-être au sérieux, c'est s'attaquer au cœur du problème, moderniser le management et améliorer l'organisation interne de l'institution et pas seulement proposer des activités de soutien ou de remédiation (comme, par exemple, du soutien psychosocial pour les membres du personnel, des conférences sur le burnout, du sport ou de sessions de méditation – même si nous reconnaissons la plus-value de telles activités).

Quand une organisation va mal, il est évidemment important de s'attaquer aux symptômes, mais ce n'est jamais suffisant. Le plus important est de **s'attaquer directement et avec détermination aux causes réelles du malaise.**

L'urgence est aujourd'hui de développer une **approche réellement intégrée** du bien-être au travail qui doit commencer par les conditions de travail elles-mêmes.

En effet, de nombreux spécialistes de la satisfaction et de la motivation au travail ont montré que les principaux facteurs qui augmentent la satisfaction au travail (un autre mot qui recouvre la réalité du bien-être : être bien n'est rien d'autre que de se sentir satisfait par son travail) sont la **conscience de ses propres réalisations (*achievement*)**, la **reconnaissance reçue** pour celles-ci, l'**intérêt du travail** effectué pour lui-même et la **possibilité de prendre des responsabilités**. Les facteurs qui conduisent au contraire à une diminution de la satisfaction et du bien-être se trouvent quant à eux surtout dans l'**inadéquation des politiques de l'organisation**, dans la **qualité insuffisante du management et dans les relations avec les managers**¹.

De plus, le bien être peut aussi être défini comme **l'équilibre entre les ressources, tant matérielles que psychologiques ou sociales, dont nous disposons pour faire notre travail et les défis auxquels**

¹ Voir notamment: <https://hbr.org/2003/01/one-more-time-how-do-you-motivate-employees> et le graphique qui accompagne cet article: https://hbr.org/resources/images/article_assets/hbr/0301/R0301F_A.gif

nous devons répondre². Il est donc particulièrement important de prendre toutes les mesures pour que ces ressources psychologiques et sociales soient développées là où on peut le faire de la manière la plus efficace: au niveau de chaque unité et de chaque équipe, dans la manière dont le travail est organisé et dans la qualité des relations qui y sont développées. Nos structures restent excessivement pyramidales, hiérarchiques et compartimentées.

Enfin, il est aussi prouvé que le sentiment d'**exercer un certain contrôle sur son environnement de travail**, d'être non seulement consulté mais aussi réellement pris en considération dans les décisions qui s'y rapportent est aussi un élément important pour développer ou maintenir un sentiment de bien-être au travail.

Une politique de bien-être qui ne prendrait pas en compte ces diverses dimensions se condamne par avance à n'avoir qu'un impact limité.

Une bonne politique de bien-être a un coût mais une mauvaise a un coût bien supérieur, que les Agences européennes connaissent bien à travers les études menées dans les Etats-membres, dans le domaine des conditions de travail: ce principe doit aussi s'appliquer à la Commission européenne.

Cette conviction s'appuie aussi sur notre souhait de prise en compte de la fonction d'avant-garde que la Commission doit jouer en tant qu'autorité initiatrice de la législation de l'Union. Cette législation que nous avons portée en tant qu'institution depuis plus de vingt ans, sur la base de la thématique de la santé et sécurité au travail, le rappelle clairement: la question du bien-être au travail ne peut s'envisager qu'en relation directe avec les conditions de travail. Il est de la responsabilité de la Commission en tant qu'employeur, et en concertation avec les organisations syndicales, de garantir aux membres du personnel un environnement de travail **sain et sûr** et cela tant du point de vue de la **santé physique** que du **bien-être émotionnel** qui en est une condition nécessaire. Les structures en place à la Commission européenne telles que le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et les services médicaux doivent être placées au cœur de cette problématique.

Fidèle à son positionnement de force de proposition, U4U souhaite également prendre au sérieux la question du bien-être et contribuer à améliorer la politique proposée en ce domaine. C'est dans ce contexte que nous souhaitons partager avec le personnel et l'Administration dix propositions concrètes pour un impact maximal en matière de bien-être au travail. Il ne s'agit pas évidemment d'un simple catalogue de revendications "à prendre ou à laisser", mais d'une base que nous proposons pour une coopération constructive sur un sujet **qui relève de l'intérêt commun de l'institution et des membres du personnel**.

²http://www.internationaljournalofwellbeing.org/index.php/ijow/article/viewFile/89/238?origin=publication_detail

NOS 10 PROPOSITIONS

Pour plus de bien-être pour le personnel et plus d'efficacité pour la Commission:

1. Renforcer le positionnement organisationnel des services internes chargés de l'analyse des risques et de la promotion de la santé et de la sécurité au travail

La Commission prend au sérieux, et nous nous en réjouissons, la protection de ses ressources matérielles. Elle est ainsi dotée d'un service d'audit interne et d'un Office anti-fraude qui ont tous deux rang de directions générales et rapportent directement à une Vice-présidente. La protection des ressources humaines est un enjeu tout aussi important. Le positionnement dans l'organigramme des services (service médical, par exemple, dont le rôle de prévention doit être renforcé) qui en assurent le suivi doit donc être renforcé afin de leur garantir une indépendance et une autorité encore plus grande que ce qui est le cas aujourd'hui. Ici aussi il serait possible d'élargir les missions du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

2. Mettre en œuvre les normes et les bonnes pratiques définies par les agences de l'Union européenne aussi au sein de la Commission

Nous ne pensons pas que la Commission utilise actuellement suffisamment ses propres compétences, dans la définition d'une politique de bien-être pour son personnel. L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (OSHA) et l'Agence européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) sont deux agences européennes qui ont fourni un travail important en matière de promotion et de défense de la santé et du bien-être au travail. Leurs recommandations devraient servir de base à la mise en place de la politique de bien-être au sein de la Commission. Nous demandons à ce que le travail de grande qualité de ces Agences soit systématiquement utilisé et que le personnel concerné soit associé dans la définition et la mise en œuvre de la politique interne de la Commission.

3. Intégrer la promotion des talents et la dimension de l'inclusion dans la politique du bien-être

La Commission lance ou envisage aussi en ce moment diverses initiatives, en matière de promotion des talents et d'amélioration de l'égalité et de l'inclusion au sein des services (avec une attention particulière à ce qui concerne l'égalité de genre). Nous appelons à une meilleure cohérence entre les initiatives mises en chantier. Ces différents projets doivent aussi être conçus en lien étroit avec une politique intégrée du bien-être. La possibilité de trouver sa place au sein d'une organisation, d'y bénéficier de véritables possibilités de promotion et de s'y sentir reconnu à l'égal de ses autres collègues est aussi absolument nécessaire pour s'y sentir respecté et pouvoir s'y épanouir. Dans cette optique, la problématique liée au dossier "55+" doit être développée, surtout pour une organisation qui non seulement prolonge la vie active jusqu'à 67 ans mais de surcroît réduit les possibilités de partir avant cet âge sans pénalité.

Une meilleure gestion des talents, facteur positif de motivation, peut certainement contribuer fortement au bien-être du personnel. Nous souhaitons également que des liens soient faits avec la nouvelle politique de formation du personnel.

4. Mettre en place de règles strictes à suivre en cas de changement important dans l'organisation du travail dans une unité et un service et assurer leur respect

Dans le cas de changements importants dans l'organisation du travail (changement collectif d'affectation, introduction de nouveaux outils ou de nouvelles procédures, etc.) tout doit être mis en place pour assurer non seulement la pleine information dans des délais raisonnables mais aussi la consultation et la prise en compte des remarques émises par le personnel concerné. La Commission doit non seulement se doter de règles à ce sujet mais assurer leur pleine application dans tous ses services. Tout projet de réorganisation ou de changement doit prendre en compte l'impact et la faisabilité humaine qui y sont liés. Nous connaissons une réelle dégradation dans la décision et la mise en œuvre des réorganisations depuis plusieurs années alors que la mémoire de l'institution devrait nous encourager à réactualiser les bonnes pratiques du passé en termes de consultation du personnel, d'offres de mobilité interne et d'évaluation des réorganisations.

En cas de réorganisation ou changement local au sein de directions, des possibilités de choix doivent être offertes au personnel, son point de vue doit faire l'objet d'une écoute dans les "chambres d'écoute". Les bonnes pratiques à ce sujet ont existé à la Commission, elles doivent être reprises et systématisées.

5. Rendre aux membres du personnel les moyens de se réaliser dans leur travail en créant des espaces pour la discussion, la proposition et l'autonomie

La performance et l'innovation invitent à faire appel à l'intelligence collective des membres du personnel : les occasions de leur redonner de l'initiative doivent donc être favorisées. Nous voulons tous être efficaces et utiles, c'est ce qui donne du sens et de la fierté à notre travail. Dans certains services de la Commission des modes d'organisation tayloristes ou quasi-tayloristes ont été mis en place. C'est dans ceux-là en particulier qu'il est urgent d'agir et de recréer des espaces de proposition et de discussion pour les collègues concernés. Une des actions les plus urgentes à mettre en place en matière de bien-être est d'ailleurs d'organiser un cadastre des services concernés par ces modes d'organisation du travail potentiellement déshumanisant et de travailler avec ceux-là en priorité. Nous souhaitons également de l'Administration une évaluation précise des situations connues de harcèlement. La Commission européenne invite à juste titre les Administrations publiques des Etats-membres à se moderniser. Sachons nous inscrire également dans cette dynamique, en nous inspirant des bons exemples que nous connaissons de structures moins hiérarchisées, moins compartimentés, ouvertes à des espaces de dialogue.

Dans ce cadre, les nouvelles formes de travail – à domicile, à temps réduit, à horaire flexible etc. – doivent être encouragées à condition qu'elles soient menées dans un esprit de soutien au bien-être (et garantir le sentiment d'appartenance à un collectif de travail) et non dans le seul esprit comptable malheureusement trop dominant à la Commission depuis 15 ans.

6. Réduire les incertitudes qui affectent l'avenir de certaines catégories de personnel

Le bien-être au travail ne se limite pas aux conditions de travail, il possède un lien étroit avec les conditions d'emploi. Sur ce plan, nous sommes convaincus que la détérioration des conditions d'emploi que nous avons subie ces dernières années constitue un facteur défavorable, en matière de bien-être du personnel au travail. La précarité vécue par un certain nombre de collègues (risques de non-renouvellement de contrats, fin de service avant les 10 années nécessaires à se constituer des droits à la pension, etc.) et l'incertitude sur les métiers et carrières constituent un facteur de stress, parfois considérable, pour les personnes concernées. Une politique conséquente de promotion du bien-être ne saurait donc se concevoir sans la prise en compte de cette dimension et sans la mise en œuvre des moyens nécessaires, c'est dire l'importance des négociations en cours au sujet des agents contractuels, dans lesquels nous demandons une gestion moins précaire des ressources humaines contractuelles.

Dans cette perspective, la Commission doit d'abord redonner un message positif à la population des AST en mettant en place une vraie politique concernant leurs métiers et leurs carrières. Elle doit aussi remettre à plat sa politique visant les agents contractuels en profitant de l'actuelle négociation pour rationaliser et simplifier leurs carrières, accroître leur mobilité et combattre une précarité dommageable non seulement pour ce personnel mais aussi pour leurs collègues et les services!

7. Simplifier la vie des membres du personnel en réduisant les charges administratives inutiles, éviter les modalités d'organisation du travail qui provoquent un épuisement professionnel

La "rationalisation" du fonctionnement d'un certain nombre de services d'appui au personnel (RCAM, Missions, etc.) a conduit à transférer sur l'utilisateur, c'est-à-dire sur l'ensemble des collègues, une partie des charges administratives liées à la gestion de ces services, tels que l'encodage des demandes, etc... Ces charges peuvent avoir l'air insignifiantes mais elles sont néanmoins répétitives et fastidieuses et s'ajoutent à un travail quotidien déjà de plus en plus stressant. Dans le cas du RCAM, nous constatons malheureusement que le service "Aide à la personne" ou "helpdesk", s'est radicalement transformé et a laissé place à un modèle déshumanisé et déshumanisant, centré sur un système informatique rigide annulant toute possibilité de contact humain. Celui-ci est pourtant indispensable pour une gestion claire, saine et efficace de dossiers complexes et sensibles, orientée vers le service rendu aux usagers. Une réflexion sur la simplification de ce type de service et de procédures, dans le cadre de l'amélioration du bien-être au travail, devrait donc être menée rapidement.

Enfin, nous pensons que la responsabilité de l'organisation est engagée dans les risques psychosociaux des salariés. Des études ont souligné les facteurs aggravants de ces risques au sein d'une organisation: une très forte demande psychologique liée à une forte charge de travail ou un rythme soutenu, une supervision abusive, l'insécurité de l'emploi, et les comportements hiérarchiques dans le milieu du travail.

8. Renforcer la prise en compte de la dimension du bien-être dans la description des missions et dans les procédures d'évaluation pour les managers

La première responsabilité d'un manager est de prendre soin des ressources mises à sa disposition pour accomplir son travail. Ce devrait être évident pour les ressources humaines autant que cela peut l'être pour les ressources matérielles ou financières. Au-delà des considérations morales qui sont évidemment les nôtres, la question du bien-être au travail relève de la simple efficacité managériale. En tant que telle elle doit être davantage prise en compte dans la description des missions et des responsabilités des managers et dans la manière dont leur travail est évalué. Cet objectif nous invite aussi à repenser des modèles d'organisation du travail souvent inadaptés aux défis de transparence et de transversalité auxquels nous devons faire face.

Dans ce contexte U4U est favorable à la généralisation du système d'évaluation à 360 degrés pour l'ensemble des managers de la Commission, des Chefs d'Unité aux Directeurs Généraux.

9. Développer des actions de soutien (formation, mentoring, outils divers) pour aider les managers à prendre en charge la dimension bien-être dans leur travail.

Ce que nous avons dit au point précédent n'implique cependant pas que les managers doivent être laissés seuls face à cette responsabilité qui est la leur. Une politique de bien-être intégré doit aussi se manifester par le développement d'outils pertinents pour encourager et aider les managers à prendre en charge cette dimension aujourd'hui parfois sous-estimée de leurs responsabilités. En effet, ces derniers sont trop souvent laissés seuls pour régler tous les problèmes de compétence, de conflits et de motivation au sein de leur équipe. Il convient enfin de leur offrir un appui plus solide grâce à une professionnalisation des unités de RH, trop souvent peu compétentes elles-mêmes dans ces domaines. Le personnel souhaite de la part des managers une approche humaine de la gestion des ressources.

Plus généralement, nous souhaitons que la politique de formation et la politique de bien-être soient mieux articulées l'une avec l'autre.

10. Définir une série d'indicateurs clairs du niveau de bien-être et assurer leur suivi dans un esprit de parité, de transparence, d'ouverture.

Last but not least, nous souhaitons que la politique de bien-être de la Commission soit accompagnée de bons outils de suivi et d'évaluation.

On dit parfois que ce qui n'est pas mesuré n'est pas géré. Il est donc particulièrement important de revoir de fond en comble les divers indicateurs utilisés pour le suivi du niveau de bien-être dans les différentes unités de la Commission. Par exemple, un suivi statistique précis et transparent (il ne peut évidemment être question de données personnelles à caractère confidentiel) de l'occurrence de certains types de maladies liées au stress et au mal-être au travail devrait être développé grâce à un travail indépendant du Service Médical.

A côté de ces éléments de mesure concernant les cas les plus graves et de l'enquête de satisfaction que nous connaissons, une enquête régulière sur le "climat" ressenti dans les diverses unités devrait aussi être menée. Il s'agit ici d'édicter des normes minimales obligatoires ce qui éviterait les effets pervers d'une "mise en concurrence" à un niveau décentralisé entre directions et services.

Les éléments recueillis devraient être examinés de façon paritaire et faire l'objet de comparaison non seulement au niveau des directions générales, mais aussi au niveau de chaque unité. Des mesures de

remédiation devraient le cas échéant être mises en place dans les unités où ces indicateurs mettent en évidence des problèmes sérieux. Appuyons-nous sur les structures de concertation existantes comme le CPPT, dont le mandat pourrait être ajusté à cet effet, pour permettre un suivi sérieux de la politique souhaitée par la Commission. Dotons-nous aussi des outils pertinents, pour nous permettre de nous comparer à des Administrations similaires et renforçons nos liens avec les Agences européennes en ce domaine.

U4U demande donc la mise en place d'indicateurs du bien-être, au niveau le plus approprié, permettant un suivi le plus objectif de ce phénomène ainsi que des politiques adaptées, de manière transparente.

Annexe

Enquête auprès du personnel 2014: Faux optimisme? Vraies solutions?

Les résultats de l'enquête réalisée par la Commission auprès du personnel 2014 ont été rendus publics le jeudi 26 février dernier.

Nonobstant l'effort de la Commission d'identifier les raisons du malaise du personnel, nous regrettons le recours à un questionnaire dans l'élaboration duquel la représentation du personnel n'a pas été vraiment impliquée. Un tel questionnaire ne peut dès lors fournir que des résultats discutables.

Toutefois, nous saluons la volonté de Mme Georgieva de faire analyser chaque réponse et surtout chaque commentaire. Le diable est en effet dans les détails. Permettez-nous d'en identifier quelques-uns.

Nous ne partageons pas tout à fait l'analyse des résultats de l'enquête perçus comme positifs par la Commission. Tandis que la DG RH se félicite du fait que 68% du personnel soit content de son travail, nous regrettons que 32% du personnel, en d'autres termes, ne le soit pas,

Nous regrettons également que 23% de nos collègues ne soient pas fiers de travailler dans notre institution ce qui constitue tout de même près d'une personne sur quatre. C'est beaucoup trop!

La présentation des points "positifs" occulte le fait que, si l'on cumule en partie les réponses réservées voire négatives, un nombre très significatif de collègues est en désaccord avec au moins un, voire deux, des points présentés comme positifs.

Nous saluons néanmoins la franchise de Mme Georgieva de souligner un certain nombre de problèmes de notre administration:

- un personnel à la dérive, dans une certaine mesure,
- un management trop éloigné de son personnel,
- une mobilité externe zéro,
- une mobilité interne inefficace,
- un manque de lien de causalité entre progrès professionnel et travail fourni, ou encore

- l'absence cruciale de perspectives de carrière.

Pourtant, 95% du personnel ayant répondu est prêt à donner plus de ce qui est attendu de lui, mais alors pourquoi ce personnel est-il laissé à la dérive? Pourquoi ce personnel est-il pointé du doigt au lieu d'être motivé? L'enquête publique reproche au management de ne pas suffisamment détecter les mauvaises performances mais n'a posé aucune question sur les modalités d'y remédier. Madame Georgieva sait-elle que dans plusieurs DG concernées par les plus mauvais scores, la hiérarchie a demandé aux chefs d'unité seuls de trouver une parade aux problèmes de motivation du personnel, comme si la motivation du personnel n'était pas aussi l'affaire des Directeurs Généraux, des Directeurs Généraux Adjointes et des Directeurs? Nous avons déjà un personnel d'excellente qualité qui est de surcroît prêt à fournir au-delà de ce qui est requis. **Il suffit de le motiver, le responsabiliser et le considérer avec respect et vous verrez le résultat.**

Quant aux propositions concrètes, elles nous paraissent pour l'instant floues. Pour résoudre les problèmes de mobilité ou bien le manque d'une gestion de carrière, est-il seulement proposé de mettre en place l'initiative "Fit-at-work" ou encore "Talent Management Strategy"? La montagne va-t-elle vraiment accouché d'une souris?

Mme Georgieva, suite à une demande faite dans un premier temps par U4U, reprise par tous les syndicats, propose une **réunion de dialogue social** avec les présidents des syndicats le 17 mars prochain à l'occasion duquel U4U fera valoir ses propositions élaborées avec le personnel grâce à plusieurs consultations du personnel.

C'est là une bonne approche, car si la VP doit, comme elle l'affirme dans son analyse de l'enquête, travailler avec le management et ses pairs au sein du Collège, un véritable changement ne peut s'opérer sans un dialogue social intense et planifié.

A cet égard, nous proposons également que le personnel dans son ensemble soit associé au processus de redressement de l'appareil administratif. Le management ne doit pas détenir le monopole de décision du sort et de la motivation de son personnel. Nous demandons donc à Mme Georgieva d'associer l'ensemble du personnel dans le processus d'élaboration de solutions concrètes aux problèmes réels, graves et persistants ainsi identifiés.

Enfin, l'évolution de la structure administrative de la Commission va requérir du temps, surtout si elle doit s'opérer de manière participative. C'est pourquoi, **il est indispensable que la volonté de changement se manifeste aussi par des mesures immédiates sur les points qui font l'objet d'un consensus.** Parmi ces points, on peut mentionner en premier:

1. Lors de l'actuel processus d'évaluation / promotion, il est essentiel de faire respecter les règles édictées par l'institution elle-même: les moyens budgétaires du statut doivent être pleinement utilisés pour les catégories concernées ou sinon en "cascades" pour les grades inférieurs, afin de réduire les disparités introduites par la réforme de 2004.
2. Des concours internes et externes de titularisation et de reclassement pour les AC doivent être organisés dès 2015. **Le retard pris à ce sujet est complètement incompréhensible ;** il décrédibilise le dialogue social et les partenaires syndicaux au moment où la Commission affirme vouloir faire avancer les dossiers.
3. Des concours internes de reclassement doivent être organisés dès 2015 pour les collègues post 2004, pour lesquels nous demandons 1.000 lauréats.

4. Par ailleurs, des actes concrets doivent être mis en œuvre prouvant que le Collège fait confiance au personnel et le respecte, que ce soit par exemple, dans la gestion du temps de travail ou lors de la gestion du changement, en mettant en place des processus de gestion participative.
5. Enfin, on ne peut pas affirmer vouloir opérer de vrais changements au sein de l'institution, vouloir entreprendre des vrais chantiers, vouloir dialoguer et, en même temps, laisser planer des doutes sur les moyens fournis aux syndicats pour assumer leurs tâches, moyens qui seraient substantiellement revus à la baisse, alors qu'il sont déjà insuffisants. Pour dialoguer, la Commission a besoin de corps intermédiaires. En période de crise, le social doit aussi constituer une priorité positive, tant pour la représentation du personnel que pour les services de la DG HR, substantiellement amputés.

« U4U: Qu'attendons-nous du télétravail? »

Sommaire: Le télétravail pourquoi? / Les limites du télétravail! / Le télétravail structurel est-il la meilleure solution? / Ce qu'U4U demande à la Commission

La DG HR propose aux syndicats d'actualiser la décision de la Commission relative au télétravail qui arrive à échéance à la fin de l'année.

La nouvelle décision donne à tous (sauf exceptions répertoriées dans la décision) le droit de télétravailler et invite le management à se former à cette nouvelle forme de gestion des tâches et des équipes. Un guide précisera comment mettre en œuvre les éléments de la décision. La proposition de décision de la Commission fait une distinction entre deux formes de télétravail: structurel ou occasionnel.

Le télétravail pourquoi?

Pour U4U, le télétravail est d'abord un outil pour optimiser l'organisation du travail au service de l'institution tout en favorisant le bien-être au travail.

Il est surtout de plus en plus nécessaire pour améliorer les capacités de réflexion de l'Institution, en permettant de bénéficier d'environnements plus calmes et propices au travail de fond.

Il offre également au fonctionnaire une flexibilité pour la réalisation de ses tâches en lui permettant de choisir, dans certaines limites et à certaines conditions, l'environnement de travail qui lui convient le mieux pour atteindre ses objectifs, tout en tentant de concilier par ailleurs, mais en partie seulement, vie professionnelle et vie familiale.

Les limites du télétravail!

Tout en ne niant pas que le télétravail structurel puisse apparaître comme une solution aux yeux de nombreux collègues affectés par la récente réforme, U4U attire l'attention sur les limites de cette forme de télétravail.

Dans le contexte actuel d'augmentation du temps de travail, de réduction des effectifs et des espaces alloués aux lieux de travail- notamment aux réunions - on s'interroge de savoir si la Commission a la culture et les moyens pour développer immédiatement le télétravail structurel. A nos yeux, un certain nombre de changements préalables sont nécessaires pour permettre une mise en œuvre à bénéfices partagés d'un télétravail « structurel » tels que:

- une réorganisation du travail centrée sur les résultats plutôt que sur le temps de travail;
- la promotion de la flexibilité, de la confiance, de l'autonomie,
- la constitution d'équipes collaborant autour des compétences et fortement orientées service;
- un management apte à organiser le travail, à gérer du personnel à distance et à maintenir la cohésion des équipes etc.

Ces conditions ne sont pas forcément réunies à la Commission et limitent donc l'intérêt et l'efficacité attendus du télétravail structurel. Des collègues en télétravail structurel se plaignent de la difficulté à

réellement pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée dans les conditions tendues actuelles du travail à la Commission. Ceci confirme d'ailleurs, contrairement à certaines idées reçues, les résultats d'une étude récente publiée par CEGOS qui indique que "le numérique entraîne aussi une porosité croissante entre travail et vie personnelle: 50% des responsables des ressources humaines y voient un impact négatif sur l'équilibre vie professionnelle/vie privée et 45% sur la charge de travail."

Le télétravail structurel est-il la meilleure solution?

La généralisation du télétravail structurel induira de profonds bouleversements de nos modes d'organisation du travail. L'un d'entre eux concerne l'éclatement relatif des équipes de travail et l'isolement croissant de l'agent. Il peut devenir plus compliqué de travailler en équipe et avec différents services si les possibilités d'interactions concrètes diminuent trop.

Notons aussi qu'à charge de travail inchangée, le télétravail interdit la récupération des heures prestées en sus de l'horaire normal.

L'autre bouleversement sera, immédiatement et sans surprise, l'impact sur nos immeubles d'affectation. L'absence "structurelle" des collègues sur le lieu de travail entraînera dans le contexte actuel une concentration et un partage de l'espace visant inéluctablement à sa réduction. Nous verrons alors si le personnel, dans un contexte budgétaire difficile, aura la capacité de lutter contre la réduction des espaces (déjà à l'œuvre) dont souffriront tous ceux qui n'auront pas recours au télétravail, ou qui y ont recours de manière très occasionnelle, et ceux qui bien que structurellement en télétravail, devront tout de même prester quelques jours sur place.

U4U a donc émis des mises en garde sur la manière d'appliquer le télétravail structurel notamment s'il devient une excuse pour la planification de la réduction des espaces de travail à la Commission au nom d'économies à court terme.

Ce qu'U4U demande à la Commission

U4U demande d'abord une plus grande acceptation du télétravail structurel, surtout s'il concerne un temps bien délimité dans la semaine. De ce point de vue il convient de vérifier qu'à situation égale il y a une approche égale du télétravail structurel dans toute la Commission, et a fortiori, au sein d'une même DG. Lié à cela, U4U insiste pour que toute décision négative à une demande de télétravail structurel soit pleinement motivée afin d'éviter que ne s'impose des visions dépassées du contrôle physique sur place que certains chefs d'unité continuent de partager en dépit de la modernisation du travail.

Nous demandons aussi l'accroissement du nombre de jour consacrés au télétravail occasionnel si les besoins du service l'exigent. Le seul télétravail occasionnel, autorisé par exemple pour 90 jours par an, aurait été une bonne solution pour éviter une partie des inconvénients occasionnés par le télétravail structurel.

Pour U4U, le télétravail occasionnel correspond mieux comme outil moderne pour atteindre les objectifs recherchés en permettant de mieux concilier efficacité au travail et bien-être au travail. Accordé au cas par cas par définition, et justifié par la nature même du travail à exécuter, nous souhaitons la possibilité de comptabiliser, et donc de récupérer, les heures éventuellement prestées

en plus des 8 heures dues, ce qui n'est pas le cas dans les deux formules proposées par la Commission.

U4U a également exprimé le souhait que les formulaires de demandes de télétravail ne fassent plus référence aux raisons privées ou aux distances kilométriques parcourues. Seul le constat partagé, par le line manager et le fonctionnaire demandeur, que les objectifs fixés seront mieux remplis dans ces conditions devrait conditionner cette permission.

U4U a enfin demandé à la DG HR de veiller à ce que les personnes, et surtout les femmes, qui recourent au télétravail ne soient pas pénalisées dans leur parcours de carrière et de promotion par une idée encore trop fortement répandue chez certains managers que le télétravail révèle une motivation moindre ou un défaut d'assiduité.

Enfin U4U insiste pour que le recours au télétravail structurel ou occasionnel ne soit pas l'occasion pour la Commission de faire payer le prix de cette avancée par une réduction aveugle des espaces de travail. Sur ce point U4U estime qu'une réflexion sur les espaces collectifs de travail doit être menée pour compenser les absences physiques du fait du télétravail par un travail d'équipe mieux encadré dans des nouveaux bureaux prévues à cet effet.

« Contractuels : Dans l'unité, prenons en main notre destin professionnel! »

Les agents contractuels (AC) ont obtenu grâce à leur mobilisation (assemblées générales, rassemblements, pétition des 7000) et avec le soutien des organisations syndicales, la prise en compte dans le nouveau statut d'une partie leurs principales revendications et des mesures transitoires permettant le maintien sur place ou la réembauche des AC en fin de contrats, c'est à dire:

- la prolongation des contrats, dans les services centraux des institutions, de 3 à 6 ans;
- la possibilité des concours internes, donnant à tous les AC des institutions, y compris dans le Hors Union et au SEAE, la possibilité d'intégrer la fonction publique européenne;
- une révision de la règle anti cumul qui n'est plus de 6 ans mais 7, ans avec prise en compte des périodes d'intérim.
- des mesures transitoires visant le maintien dans leur emploi pour les AC qui ont obtenu ces résultats, au terme de leurs contrats, ou bien leur réembauche sans sélection préalable dès l'adoption du nouveau statut.

Ces dispositions ne sont pas seulement justes socialement. Elles permettent de réduire aussi les risques professionnels des services pour lesquels le turn-over est un poison. Elles produisent des économies substantielles pour les institutions. Elles permettent enfin d'améliorer l'équilibre géographique des recrutements compromis par l'absence de perspectives professionnelles pour les AC. Enfin, elles sauvegardent une fonction publique européenne minée par la précarité et la multiplication des statuts.

La Commission, comme les autres institutions, doit maintenant mettre en œuvre, dans son intérêt, une nouvelle politique de carrière pour le personnel précaire.

C'est pourquoi nous soutenons la nouvelle pétition lancée en 2013 par le Collectif des contractuels³, signée par 3000 collègues pour lui demander comme aux autres institutions et services d'agir vite pour:

- organiser pour les AC qui ont au moins 3 ans d'ancienneté, un concours interne dès le premier semestre 2014 ;
- réviser la règle anti-cumul de 6 ans (sur ce point le Collectif a obtenu satisfaction : la règle est maintenant de 7 ans, l'intérim n'est pas pris en compte);
- réembaucher comme promis des contractuels au chômage qui ont passé une sélection exigeante à l'entrée (CAST), au lieu de l'embauche actuelle de contractuels qui n'ont pas réussi une sélection sur base de l'évaluation de leurs connaissances et compétences professionnels ;

³ Collectif des Contractuels, adresse électronique, <http://www.collectifdescontractuels.eu/>

- organiser une mobilité pour les AC entre la Commission et les différentes institutions, agences, offices et délégations afin de pérenniser l'emploi;
- la publication de tous les postes ouverts par toutes les institutions, agences, offices et délégations;
- la définition d'une nouvelle politique du personnel contractuel englobant toutes les dimensions des carrières de ce personnel

Janvier 2014

« Résolution du Rassemblement des fonctionnaires et des contractuels du Mardi 23 avril »

Plus de 300 fonctionnaires et contractuels se sont rassemblés à l'appel du Collectif des contractuels. Une mobilisation relativement modeste due au doute persistant des collègues AC qui ne croient plus tout à fait dans les possibilités d'obtenir de la Commission gain de cause sur l'ensemble de sa proposition⁴.

Lors de ce rassemblement, une résolution unitaire a été proposée par tous les syndicats et a été adoptée à l'unanimité. " *Nous, agents contractuels, agents temporaires et fonctionnaires des institutions européennes rassemblés ce mardi 23 avril 2013,*

Constatant que les contractuels travaillent pour des rémunérations moindres, dans la précarité, sans réelles perspectives de carrière et de mobilité. Les mesures d'économies envisagées lors de la définition des moyens budgétaires pour 2014 /2020 aggravent leur situation. Ce personnel est indispensable au bon fonctionnement des services;

Constatant que la Commission a exprimé la volonté de prendre en compte leurs principales revendications:

- la prolongation des contrats, dans les services centraux des institutions, de 3 à 6 ans;*
- l'organisation des concours internes, donnant à tous les AC - qu'ils soient dans les offices, les bureaux de représentation, en délégation, dans les agences, dans les services des institutions etc. - la possibilité d'intégrer la fonction publique européenne;*
- l'organisation d'une mobilité pour les AC entre la Commission et les différentes institutions, agences, offices et délégations afin de pérenniser l'emploi;*
- la publication et l'accès de tous les postes ouverts par toutes les institutions, agences, offices et délégations;*
- des mesures transitoires visant le maintien pour certains AC de leur emploi, au terme de leurs contrats, ou bien leur réembauche sans concours préalable de sélection dès l'adoption du nouveau statut,*

Demandons l'engagement complet des institutions pour que les dispositions du nouveau statut, favorables aux milliers d'agents contractuels travaillant pour la construction européenne, deviennent une réalité: lors des discussions sur la réforme du statut, la Commission doit obtenir du Conseil, avec le soutien du Parlement, la prolongation des contrats à 6 ans et l'accès à des concours internes;

Demandons aux institutions de mettre en œuvre une nouvelle politique de carrière pour le personnel précaire qui améliore mobilité, carrières, système de promotions, dialogue social etc.; Invitons les organisations syndicales pour faire connaître et faire valoir nos positions auprès de toutes les institutions."

Avril 2013

⁴ Voir les photos du rassemblement, http://www.collectifdescontractuels.eu/Rally_201304/index.htm

« CLP de Bruxelles: pour une nécessaire réflexion »

U4U a proposé pour le débat un projet de texte programmatique en vue de la formation d'une majorité au CLP et au CCP. U4U travaillait sur ce texte avec d'autres forces, l'objectif étant de parvenir à un accord pour la rentrée. Mais cet accord n'a pu se concrétiser. Suite aux élections de juin-juillet, le Comité du personnel de la Commission à Bruxelles a élu la candidate présentée par l'US avec le soutien notamment des élus de Génération 2004.

Cette élection s'est faite en l'absence de tout accord programmatique. Ceci augure mal de l'efficacité de cet organe qui risque de sombrer dans l'immobilisme, faute d'accord sur le fond, et de chercher une autojustification en affichant des positions maximalistes et irréalistes, afin de donner le change.

Néanmoins, U4U, associé à Bruxelles et ailleurs dans les listes d'unité NEAR You, va continuer son action pour promouvoir la défense de la fonction publique européenne, dans le cadre de principes clairs et transparents. Nous continuerons à être le syndicat responsable, citoyen et européen qui défend l'ensemble du personnel contre les attaques du Conseil.

Pour information, voici le texte proposé en juillet à nos partenaires :

Pour une démarche syndicale et statutaire unitaire en vue d'un accord programmatique

Le texte qui suit constitue une contribution à l'élaboration de propositions communes à une majorité, sans limite a priori, nécessaire à la bonne marche des comités du personnel et de la représentation syndicale. Il part d'un constat des résultats des élections au CLP de Bruxelles. Pour l'essentiel, celles-ci ont exprimé:

- une protestation contre la succession des réformes, remettant en cause la fonction publique et multipliant les disparités et la précarité;
- une attente de changement de la représentation du personnel, pour une représentation moins fragmentée, qui offre des alternatives claires et annonce des priorités d'action explicites, au bénéfice de tous;
- une critique à l'égard des institutions qui ne défendent pas le personnel et n'entreprennent pas les réformes nécessaires à la bonne marche des institutions.

Il découle de ce constat une série d'exigences qui concernent:

- la réduction des disparités et l'action pour prévenir et combattre leur reproduction;
- la réforme de la gestion des carrières pour donner de l'espoir et apporter au personnel des solutions concrètes à ses attentes pour l'instant ignorées;
- la réforme du statut et limiter ses aspects les plus négatifs : le cas échéant, exiger le retrait de la proposition de réforme;
- améliorer le bien-être au travail
- la réforme de la représentation du personnel et du dialogue social.

Ces exigences expriment notre démarche: dans chaque cas, agir au bénéfice de l'ensemble du personnel.

RÉDUIRE LES DISPARITÉS ET LA PRÉCARITÉ

- organisation des concours internes pour les AD, AST, AC post 2004: demander au moins 500 places pour chacun des concours pour les trois prochaines années;
- reclassement de tous les agents embauchés après le 1er mai 2004 alors qu'ils ont passé un concours avant cette date, pour les mettre au même niveau que ceux embauchés avant le 1er mai 2004;
- prise en considération de l'expérience acquise lors de l'entrée en service comme cela a été la règle antérieurement au sein des Institutions: rendre possible le classement en AD 6 et AD 7 et en AST 4 et 5 selon la durée de l'expérience professionnelle pertinente;
- réforme de l'annexe 1B: substituer aux trois vitesses moyennes actuelles - 3, 4 et 5 ans - 4 vitesses moyennes - 2, 3, 4 et 5 ans - permettant à ceux qui démarrent (grade AD 5 et 6 et AST 3 et 4) d'être promus également après une seule année d'activité et d'atteindre ainsi plus rapidement des grades supérieurs;
- renouvellement pour trois années supplémentaires des contrats des AC;
- valorisation des grilles salariales des AC travaillant dans les Offices, les agences d'exécution, les délégations;
- faciliter le passage de carrière entre la nouvelle catégorie de secrétaire et la carrière AST;
- mise en place d'une fonction de "détection" des talents pour accompagner les trajectoires professionnelles des collègues femmes et leur permettre de réduire l'inégalité de traitement dont elles pu être et/ou demeurer victimes.

RÉFORME DES PARCOURS PROFESSIONNELS, PROMOTION D'UNE FONCTION DE DÉTECTION DES TALENTS ET D'UN MANAGEMENT PARTICIPATIF

- promouvoir le management participatif comme dans toute organisation moderne et efficace,
- mettre en place d'une fonction de détection des talents, les valoriser par une formation adaptée tout au long de la vie professionnelle;
- organiser la mobilité du personnel entre les agences d'exécution et les "services mères";
- établissement de parcours professionnels et mesures d'accompagnement;
- valoriser la mobilité et la construction de profils de carrière valorisants qui ne passent pas nécessairement par des postes d'encadrement.
- améliorer la situation des 55+ qui doivent retrouver une place digne dans les institutions, ce qui découle d'ailleurs du prolongement de la période d'activité.

RÉFORME DU STATUT: COMBATTRE LES ASPECTS LES PLUS NÉGATIFS ET REFUSER L'AGGRAVATION DU PROJET PAR LE CONSEIL

- refuser de toucher à la méthode d'indexation des salaires ainsi qu'à la méthode d'indexation et de calcul des retraites en échange (compte tenu du relèvement à 67 ans de l'âge de la retraite);
- ne pas accepter la suppression des concours internes pour les AC;
- refuser la réduction des taux de promotion pour les AST en fin de carrière;
- refuser des conditions additionnelles à la mise en place de la méthode;
- refuser la suppression des postes mise en œuvre unilatéralement et sans aucune analyse par les seuls services de la Commission en privilégiant, à l'instar de la démarche initiée par le Parlement européen, la réalisation d'économies par d'autres moyens;
- éventuellement, exiger le retrait de la proposition selon l'accord entre le PE et la CE.

AMÉLIORER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- conserver le bénéfice du flexitime pour tous ceux qui veulent en bénéficier
- faciliter l'accès au télétravail
- améliorer la gestion des cantines et l'offre de plats sains dans le contexte du développement durable
- favoriser l'équilibre vie privée et vie professionnelle

REFONDER LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL, AMÉLIORER LE DIALOGUE SOCIAL

- accroître de 10% les détachements statutaires et syndicaux (et les exemptions de service correspondantes): dans une période de difficulté économique globale pour l'ensemble des salariées et dans un contexte de réforme des carrières au sein des Institutions, la qualité de conduite et de suivi du dialogue social constituent à la fois un facteur d'efficacité professionnelle et d'équité pour l'ensemble du personnel;
- à l'intérieur d'une dotation accrue (45 postes au lieu des 41 actuels), accroître la part des exemptions syndicales: 24 au lieu des 12 actuelles, diminuer en proportion les détachements statutaires;
- lors d'un dialogue social, permettre la constitution de "tasks forces" composées pour partie de détachés du personnel à temps partiel ou à durée déterminée;
- accroître les seuils de représentativité: passer de 6 à 12% au niveau central, afin de réduire la multiplication inutile de "l'offre syndicale"; (cet objectif ne peut être atteint que s'il est soutenu par l'ensemble des OSP, il ne vise pas à attaquer les petits syndicats mais à favoriser les regroupements pour renforcer la crédibilité de la représentation du personnel);

- coordonner les cycles électoraux pour que les élections se fassent en même temps pour toutes les sections du comité du personnel, unifier les modes de scrutin (attribution à une liste d'un nombre de sièges proportionnel au total des suffrages obtenu sur l'ensemble de la section) pour toutes les sections, afin d'avoir une cohérence du mode de représentation ;
- assurer une représentation décentralisée du personnel, plus proche des personnes, en dotant le CLP "d'antennes" par DG auxquelles on accorde 1 jour par mois d'exemption de service;
- limiter à 9 ans la durée des exemptions à plein temps;
- adopter une charte déontologique de l'élu syndical mentionnant ses droits et obligations, les situations de conflits d'intérêt;
- inclure organiquement les comités du personnel des agences d'exécution au comité central du personnel de la Commission;
- favoriser le dialogue social au niveau local voire décentralisé et améliorer son fonctionnement au niveau central;
- à chaque étape du travail de la représentation du personnel, favoriser les méthodes participatives qui associent autant que faire se peut le personnel à l'élaboration des réponses et à la prise des décisions.

La démarche initiée tant au niveau statutaire que syndical doit favoriser la consultation, l'implication et la participation des personnels concernés.

Représentation du personnel

« Où en est la représentation statutaire du personnel ? »

Qu'est-ce que la représentation statutaire du personnel?

La représentation statutaire du personnel est celle que le statut prévoit et qui permet au personnel, via les comités locaux et les comités paritaires, de participer à la gestion des affaires qui le concernent et de veiller au respect et à la correcte mise en œuvre des règles et politiques relatives au personnel.

Cette représentation statutaire, issue des urnes, se concrétise dans différents organes: les comités locaux du personnel (CLP) et le comité central (CCP) [où se retrouvent des représentants nommés par chaque comité local].

C'est également aux CLP que se font les désignations proposées par les syndicats des collègues dans les différents comités paritaires (COPEC: égalité de chances, promotion, CGAM: caisse maladie, statut, hygiène et sécurité, CPRE: restaurants et cantines, de discipline, etc.).

Cette séparation, un peu formelle, ne doit pas faire oublier que les élections aux comités du personnel se font à partir des listes syndicales et que le comité central du personnel se prononce également sur les nouvelles règles issues des négociations entre les syndicats et l'administration.

Où en sommes-nous?

Les élections se sont bien déroulées partout - Bruxelles, Luxembourg, Ispra, Hors Union, Bruxelles, etc.. - mais des problèmes surgissent de partout.

A Bruxelles, l'absence de majorité claire a donné lieu à une rotation programmée de la présidence [un peu à l'instar de ce qui se pratique au Parlement européen où les deux grands groupes se partagent la présidence au sein d'une législature], suite à un accord conclu entre trois listes, mais qui n'a pas été rendu public et dont on ignore les bases programmatiques si elles existent. Si la délégation des représentants du CLP de Bruxelles au CCP a bien été désignée, en revanche des problèmes subsistent pour la désignation dans les comités paritaires, faute d'accord sur la méthode de calcul pour l'octroi du nombre de sièges.

A Luxembourg, une place est contestée au sein de la délégation de ce comité au Comité central du personnel.

A Ispra, la présidence du comité semble s'appuyer sur une majorité faible, voire incertaine et l'administration a demandé au comité local de ce site de revoter pour la désignation de sa délégation au Comité Central.

Dans le Hors Union, la majorité élue est forte - qui a élu présidente et bureau - mais ne dispose de la majorité qualifiée pour désigner sa délégation au Comité Central.

Dès lors, la somme de ces problèmes empêche l'élection d'un bureau au CCP et l'élection de son président. Au terme de 9 mois de conciliabules - qui n'ont pas toutefois entièrement empêché le

comité de fonctionner - une solution est en vue prévoyant une alternance des présidents à la mode du PE. Cette solution qu'U4U promeut et soutient recueillerait en mars au moins 2/3 des suffrages des élus au Comité central.

Quelles leçons tirer de ce qui précède?

Le calendrier des élections des représentants du personnels dans les CLP n'est pas le même pour l'ensemble des sites [par exemple, alors que le CLP de Bruxelles a connu des élections en juin, on vote maintenant à Luxembourg]. Ces élections disséminées dans le temps contribuent à l'instabilité du système, la concurrence intersyndicale est exacerbée et ne favorise pas les compromis. Il faudra donc synchroniser le rythme électoral sur tous les sites. Si la représentation du personnel est incapable de le faire, l'administration le fera si elle souhaite disposer d'un interlocuteur stable et crédible.

Les modes de scrutin sont différents selon les sites et conduisent à des aberrations dans l'interprétation des règles: ce qui vaut pour les uns, ici, ne vaut pas pour les autres, là-bas. Il faudra donc organiser les élections selon les mêmes modes de scrutin. Le maintien de modes différents trahit la volonté de l'électeur et traduit mal les rapports des forces. Par exemple, la liste soutenue il y a trois ans à Luxembourg par U4U, FFPE et SID - "vote the change" - a obtenu un élu alors qu'elle disposait de près de 20% des suffrages et qu'elle aurait pu avoir, avec le système en cours à Bruxelles, 4 sièges.

Il faudra aussi exprimer fidèlement la volonté de l'électeur, ce qui n'est pas le cas à Bruxelles où si un électeur vote pour une personne, son vote vaut 1/27 (parce qu'il y a 27 couples au total aux élections) alors que ceux qui votent pour 27 personnes ont un vote qui vaut 27/27, c'est à dire 1. Le système actuel pénalise les listes qui disposent de candidats très connus grâce à leurs activités et qui recueillent des votes sur leur mérite propre. De plus, ce système fournit une prime aux petites listes: il faut ainsi au moins 750 votes préférentiels pour élire un couple sur une liste à vocation majoritaire et moins de la moitié pour une petite liste. La liste Near You soutenue à Bruxelles par U4U et R&D aurait recueilli avec un système plus juste un nombre plus grand d'élus.

Il sera aussi nécessaire d'établir des règles plus claires, car en fait elles n'existent pas vraiment - les textes régissant la représentativité s'entendant sur les principes mais pas sur les méthodes -, quant au mode de partage des désignations au comité central et aux comités paritaires. L'absence de ces règles ou leurs différences créent problèmes et blocages. Par exemple, s'il faut partout une majorité de 2/3 pour désigner la délégations des différents comités locaux au Comité central, à Bruxelles dont le comité local dispose de 27 élus, une majorité de deux tiers est de 18, ce qui est clair. Dans le hors Union, dont le comité dispose de 14 élus, la majorité de 2/3 se situe entre 9 et 10: les uns disent 9, les autres disent 10. Du coup, le CLP Hors Union ne peut désigner sa délégation au CCP et la majorité qui dispose de 9 élus sur 14 se trouve pénalisée.

Dans le même ordre d'idées, il faudra songer à établir une représentation équivalente entre les différents sites et leurs personnels: ainsi le personnel hors union ne dispose que de 3 sièges au Comité central contre 7 sièges accordés à Luxembourg et 7 à Ispra, alors que le personnel hors Union était et demeure plus nombreux. Par ailleurs, contre toute logique, Petten dispose de son comité local et dispose d'une représentation au Comité central, mais pas Séville. Pourquoi? Parce que! Ou plutôt à cause des effets mélangés d'une certaine "paresse" de l'administration de la Commission, conjuguée aux petites combines et arrières pensées d'une partie de la représentation du personnel.

U4U avec ses partenaires du hors union (USHU) - regroupés au sein du rassemblement syndical (RS) – disposerait, si les choses étaient faites de manière égale, correctement représentative et pondérée, de plus du double de représentants au CCP que celle dont il dispose aujourd'hui.

Aller plus loin

Au-delà de ces mesures de bon sens, faciles à mettre en œuvre, si la volonté politique existe, il faudra réfléchir plus loin sur maints sujets.

Quelle place aux comités locaux des agences d'exécution: il faudra les intégrer organiquement au sein du comité central de la Commission.

Combien d'adhérents nécessaires pour garantir la représentativité: aujourd'hui il en faut 400, pourquoi pas 500 demain?

Quel seuil aux élections locales et niveau central, pour garantir le deuxième critère de représentativité: aujourd'hui ce seuil est de respectivement 5% au niveau local et 6% au niveau central. Pourquoi pas 8% au niveau central? Cette légère hausse aurait pour effet d'accroître la légitimité syndicale, éviter une trop grande dispersion, tout en préservant le pluralisme tant au niveau local que central. A ce niveau, le changement devra être opéré par consensus, tant les susceptibilités sont fortes.

Last but not least: quels moyens donner à la représentation du personnel et où les donner? Aujourd'hui, la représentation du personnel dispose d'à peine 41 détachés pour 10 organisations chargées de représenter un personnel éparpillé dans plus de 35 sites au sein de l'union et de près de 150 hors union. A Bruxelles, le personnel se trouve dispersé dans plus de 60 bâtiments. Les moyens d'expertise, de conférences, de voyage sont très faibles et leur usage est rendu difficile.

Il faudrait augmenter les détachements pour notamment agir à un niveau décentralisé, par bâtiments ou groupes de bâtiments. Nous y reviendrons.

Mars 2013