



## NOS LIGNES DIRECTRICES - PROGRAMME

### Que voulons-nous ?

Les métiers à la Commission évoluent en permanence du fait de l'accroissement et de la diversification des missions, mais aussi des transformations fondamentales dans les modes de gestion. Ces transformations sont induites notamment par les nouvelles technologies et la crise sans précédent qui a augmenté de manière exponentielle notre dépendance à ces nouvelles technologies, mais aussi ouvert la porte à une refonte de nos modes de travail.

Notre institution est sous pression, raison de plus pour elle de prendre soin de son personnel ! À statut inchangé, U4U propose une série d'actions bénéfiques, nous le croyons, 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 et compétente : assurons-nous que nous nous donnons les moyens de cette ambition-là.**

### 1. Engagement citoyen

- Pour U4U, le fonctionnaire européen n'est pas un bureaucrate, mais un acteur de la construction européenne qui constitue sa raison d'être. De même, et des enquêtes le confirment, le fonctionnaire européen est très souvent engagé 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 :
- U4U continuera 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 ;
- U4U a 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 ;
- U4U a 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.

### 2. Diversité et inclusion

- 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 de l'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, en faisant évoluer les modes de recrutement pour diversifier les qualifications, dans le sens d'une plus grande diversité;
- Personne ne devrait être discriminé ni harcelé, quels que soient sa nationalité, son genre, son âge, sa religion, son orientation sexuelle ou ses convictions politiques. Des mesures spécifiques devront être prises pour l'éviter. La nouvelle stratégie RH doit développer une culture institutionnelle commune d'inclusion, et mettre en œuvre 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 trouve sa place ;
- U4U veut lutter contre les disparités et la précarité. Sur base de leurs mérites et de leur expérience, la Commission doit offrir des opportunités de carrières au personnel de toutes les catégories : Fonctionnaires, Agents temporaires, Agents contractuels. 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. Pour ce faire, 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 ;
- Par ailleurs, la généralisation du télétravail pose la question du remboursement d'au moins une partie des frais qui y sont afférents ;
- 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 le citoyen 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 ceux qui les exercent doivent être respectés : c'est vrai des assistants comme des administrateurs, des interprètes comme des traducteurs, 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 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. 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, U4U demande 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 ;
- U4U souhaite une intensification du dialogue social entre institutions et organisations syndicales, une meilleure préparation de celui-ci et un élargissement des sujets à discuter (par exemple, budget et politique immobilière). De même, une fois par an, les syndicats devraient pouvoir proposer au dialogue un thème non prédéfini, laissé à leur libre choix. 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 ;
- U4U préconise une réforme de la représentation du personnel. Au niveau statutaire, nous demandons que chaque lieu de travail dispose de son comité du personnel (ainsi, Séville n'en a pas encore). Nous préconisons aussi que chaque comité dispose d'un nombre d'élus en rapport avec la population représentée. 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.

#### **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 ;

- 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. La période de stage pourrait être précédée d'un contrat d'agent temporaire pour une période de 2 ans, qui ne serait offert qu'une fois réussi un concours externe, et ce, dès les résultats connus. Pendant ces 2 années, le/la futur(e) fonctionnaire devrait 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 futurs fonctionnaires. Le même parcours de deux ans pourrait être offert au fonctionnaire, qui accède à la fonction publique directement comme fonctionnaire ;
- Pour aider les collègues à construire une carrière dès l'entrée en service, la Commission doit offrir des formations ciblées, thématiques, linguistiques, informatiques, à tout le personnel. La participation doit être encouragée et facilitée. Un effort spécifique doit être réalisé pour les collègues seniors qui doivent réorienter leur parcours et pour les collègues en général qui changent de poste ;
- 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 ;
- Pour réduire les disparités, nous sommes en faveur de concours internes permettant à tous les fonctionnaires (AD) et agents temporaires (AT) d'accéder à des grades plus élevés. U4U est contre l'idée de la création d'un *Office* rassemblant les métiers du bâtiment et de la logistique, le courrier, la sécurité, l'informatique et la petite enfance, par exemple, qui permettrait le recrutement des agents contractuels (AC) en GFII – voire plus – à des conditions plus décentes (CDI rétribuant correctement les qualifications). D'un côté, ceci pourrait améliorer les conditions d'emploi et offrir de meilleures perspectives de carrières pour les contractuels, mais avec le risque de réduire le nombre de fonctionnaires et d'ainsi fragiliser la fonction publique. Nous pensons qu'il existe de meilleures manières de répondre aux attentes des contractuels. Par exemple, après 6 ans de contrat, les agents contractuels (AC) devraient pouvoir bénéficier de contrats temporaires (AT) pour deux ou trois année(s) supplémentaires, leur permettant ainsi d'accéder à des concours internes avec un nombre plus élevé de lauréats. Dans le même ordre d'idée, l'employeur devrait assurer des formations gratuites au personnel, y compris précaire, qui prépare des concours externes (à l'instar de ce que U4U a obtenu de l'employeur de l'EUIPO à Alicante). On le voit, U4U agit dans l'intérêt de tout le personnel, et préfère donner accès à chacun 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 doit pouvoir comprendre comment il est évalué et le bien-fondé des appréciations;

- Les sélections internes (y compris les mobilités) pour l'attribution des postes doivent être basées sur des critères clairement énoncés, et fournir un retour utile aux candidats comprenant notamment un commentaire sur leurs performances lors des entretiens ;

Il faut diminuer le nombre de niveaux hiérarchiques qui ont eu tendance à se multiplier par le passé. Ils sont autant d'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 ;

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).

## 6. Notre santé

- Le Régime Commun d'Assurance Maladie – RCAM – doit être amélioré, pérennisé mais aussi actualisé pour tenir compte de l'évolution de la science d'une part, comme de l'évolution de la société d'autre part. 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 situés. Il faut réviser ces plafonds afin d'arriver à nouveau à un remboursement effectif de 85%.
- Les coefficients d'égalité doivent également être revus. Pour améliorer le service, la réserve doit être réduite. En cas de déséquilibre, il ne faut pas hésiter à accroître légèrement les cotisations (ce qui est prévu par les règles actuelles). Plus de conventions doivent être établies avec les structures de soins des États Membres, afin d'éviter les surfacturations. De plus, les politiques développées aujourd'hui par l'Union européenne parlent à la fois de prévention et de résilience ;
- Les interventions du RCAM doivent être cohérentes avec ces politiques. Lorsqu'elles existent, elles 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. La dépendance devra également être prise en charge ;

- Le budget pour la politique sociale de la Commission doit se doter des moyens nécessaires pour rembourser aux collègues ou à un membre de leur famille porteurs d'un handicap les frais liés à leur handicap qui ne sont remboursés ni au titre du RCAM, ni au titre d'une aide nationale, dont ils seraient exclus du fait de leur affectation ;
- U4U était le premier syndicat à demander une révision des règles générales d'exécution du RCAM, en vue de permettre ces différentes améliorations ;
- 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'hyperconnectivité et à la surcharge numérique doivent être pris en considération ;
- Il faut améliorer l'accès aux soins médicaux pour tous les affiliés du RCAM dans tous les pays de l'UE. Pour cela, il faut disposer d'une carte européenne de protection sociale qui soit reconnue dans tous les États Membres ;

## 7. Notre statut

- Nous sommes toujours opposés à une réforme du Statut ; nous avons tous déjà payé le prix des réformes de 2004 et 2014, qui se sont traduites par une réduction significative des rémunérations directes et indirectes et des économies sur les retraites, ont 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 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!
- U4U est en faveur d'un accroissement du budget de l'Union, avec des moyens corrects 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*), pour faciliter la mise en œuvre du plan actuel de relance européen – voire permettre celle d'un second plan que nous estimons utile.