**EN \*\*\*Election of the Staff Committee of the Commission in Brussels: Why Choose U4U (Union for Unity)?\*\*\*EN**

**French version is below**

**LIST 3 – GIVE US MORE WEIGHT BY VOTING FOR THE LIST AS A WHOLE**

The **elections for the Brussels Local Staff Committee** (that is responsible for representing colleagues **working in Brussels**, but also in most **representations** in Member States and at the Veterinary Office in **Grange**) will take place starting from 13 February 2025.

For these elections, we consistently position ourselves and act based on[our principles and values](https://u4unity.eu/wp-content/uploads/2024/03/U4U_AG2024-2-valeurs-principes-EN.pdf).

We stand for a strong European Union serving its citizens, for staff unity, and against corporatism, individualism, and exclusionary ideologies.

**We address all aspects of staff careers, organisational structures, and working methods.**

We also advocate for European education **for our children** and for evolving the European Schools model to achieve greater openness to the whole society.

We also position ourselves in favour of a strong policy of support for the **inclusion of diversity** in the workplace.

Finally, **we oppose the proposed staff regulation reform**, which threatens to weaken the European civil service.

In this context, we present a clear and structured programme, broken down into **six key points**, which **we commit** to supporting throughout the three-year mandate you may entrust to us:

**1. CAREERS FOR EVERYONE**

We aim to ensure **greater equality of treatment and better career prospects for all**, prioritising AST/SC staff and those on precarious contracts (contract agents or temporary staff).

Specifically, we propose to:

* **Strengthen mobility opportunities** for all staff (including those on precarious contracts), within the Commission and between the Commission, agencies, and executive agencies.
* Promote **organised mobility, including for interpreters and translators**, as well as at the inter-institutional level.
* Maintain a diversity of recruitment methods while safeguarding primary recruitment through external competitions. **Expand the Junior Professional Programme** (JPP), allowing promising colleagues to transition from contractual to permanent positions through internal competitions.
* **Improve accessibility** to recruitment competitions **for people with disabilities**.
* Enhance communication and support for **contractual and temporary agents** to help them succeed in annual internal or external competitions, **securing their permanent positions**.
* Create **better reclassification** opportunities for contractual and temporary agents.
* Regularise the process for upgrading AST/SC staff to AST every two years.
* Develop robust talent detection policies to better highlight staff expertise and skills.
* Emphasise the meaningfulness of our work to boost staff motivation.
* Encourage varied career paths that enrich knowledge and skills.
* Promote rewarding non-management career options, particularly for those over 55.
* Combat the ongoing “social dumping” within the Commission, where some staff are placed in grades that do not reflect their qualifications or work content.

**2. MANAGERS WHO CARE AND TAKE RESPONSIBILITY FOR PEOPLE**

We want to improve working conditions and management practices to enhance motivation and well-being at work.

Managers are accountable for the financial or legal implications of their decisions.  These questions are therefore the subject of the greatest attention on their part.

But are they equally mindful of their human impact? Do they receive the necessary tools to address these dimensions?

We prioritise:

* Combating harassment and all situations or behaviours detrimental to individuals and teams.
* Strengthening managers’ proximity roles and equipping them with tools for humane management.
* Providing teams with adequate human resources, because understaffing is a clear cause of tension and unease at work.
* Encouraging participative management methods.
* Promoting inclusion and diversity ([social, societal, and cognitive](https://u4unity.eu/document/Brochure_diversite_EN.pdf)).
* Embedding inclusion and diversity into recruitment and training processes for managers.
* Offering more support for colleagues facing specific challenges (e.g., disabilities, single parents, illnesses, etc.).

**3. WORKING CONDITIONS THAT SUPPORT HEALTH AND WELLBEING**

We aim to ensure a work environment conducive to health and well-being, alongside teleworking arrangements that foster teamwork and collective spirit.

Our priorities include:

* Establishing, maintaining, and expanding services (schools, nurseries, cafeterias, etc.) for staff.
* Addressing mental health issues, with a focus on prevention and risk assessment.
* Improving inclusion and creating an accessible Commission for everyone.
* Accounting for neurodiversity in the workplace.
* Enhancing health expense reimbursements and aligning caps with actual costs.
* Ensuring adequate human and material resources (offices, communication tools, etc.)
* Promoting voluntary, flexible, and adaptable teleworking while preserving teamwork.

**4. EVOLVING WORK METHODS**

We advocate better utilisation of talents, encouraging collaboration and fostering skills development.

Our key proposals are:

* Pooling human resources into project teams tackling cross-policy issues.
* Supporting multidisciplinary and inter-service approaches.
* Encouraging methods that inspire innovative ideas among staff.
* Expanding training initiatives beyond service-specific skills.
* Leveraging individual talents by reducing unnecessary hierarchical layers.

**5. SOCIAL DIALOGUE**

We strive to strengthen social dialogue practices and the role of unions within the Commission.

Specifically, we propose:

* Broadening the topics covered in social dialogue, allowing staff and their representatives to table their priorities.
* Synchronising local staff committee elections within the same quarter, ensuring the central committee can begin its work immediately with stable governance over three years.
* Basing social dialogue also on direct staff engagement within various Commission services.
* Increasing resources for staff representation, which are currently significantly insufficient.
* Boosting training and expertise available to staff representatives.
* Establishing staff committees at workplaces where none exist (e.g., Seville).
* Incorporating executive agency representation into the central staff committee.  The executive agencies are actually almost services of the Commission (it is the Commission which appoints their directors, issues the rules which apply to them, etc.).
* Providing exemptions for staff associations dealing with disabilities, cultural activities, and education-related issues to enhance their community contributions.

**6. NO TO A STAFF REGULATION REFORM, YES TO AN INCREASE IN BUDGET**

Finally, U4U opposes any new staff regulations reform that, like all previous ones, would only erode rights and benefits in the current political context.

The Member States pushing for a reform seek explicitly budgetary cuts and reduction of our social rights. This will endanger promotions, pensions, expatriation allowances, and the stability of the European civil service.

Asking for or encouraging a reform, as other organisations are doing, is to accept downward pressure, particularly on promotion rates, on the “accumulation rate” for pension contributions (which means that contributions will have to be made for longer to obtain the same pension rights), on expatriation and foreign residence allowances. This is a supplementary step toward precariousness of our civil service. This is also putting at risk the automatic method of calculating our salary adjustments as well as many other dimensions.

Pretending that a reform of the status could bring about improvements for any category of staff is the most dangerous illusion.

U4U advocates instead for improvements within the current staff regulations framework. As demonstrated by recent achievements (e.g., Luxembourg housing allowances, improvement discussed for contract and temporary staff) there is a strong, even if limited, possibility to obtain improvements for staff with this approach.

U4U also urges the Commission to secure a more ambitious multi-annual budget to tackle societal challenges.

Many challenges can only be effectively addressed at a European level: ecological transition, responses to the war situations that are tearing our continent and its neighbourhood apart, creation of a Europe of defence, definition and implementation of an industrial policy, promotion of territorial and social cohesion, etc.

The European civil service finds its legitimacy in its actions to achieve objectives that are useful to our societies. A European budget that is truly aligned with the growing responsibilities assumed by our institutions should also allow for the necessary dotation in human resources, which is not the case today.

We thank you for your vote.

U4U

**FR\*\*\*Élection du comité du personnel de la Commission à Bruxelles : pourquoi choisir U4U (Union for Unity) ?\*\*\*FR**

**LISTE 3 – DONNEZ-NOUS PLUS DE POIDS EN VOTANT POUR L’ENSEMBLE DE LA LISTE**

**Les élections du comité local du personnel de Bruxelles** (chargé de représenter les collègues **travaillant à Bruxelles** mais aussi dans la plupart des **représentations** dans les États membres et à l’Office vétérinaire à **Grange**) auront lieu à partir du **13 février 2025**.

Pour ces élections nous nous positionnons et agissons avec cohérence sur base de [nos principes et valeurs](https://u4unity.eu/wp-content/uploads/2024/03/U4U_AG2024-2-valeurs-principes-FR.pdf).

Nous sommes partisans d’une Union européenne forte, au service de ses citoyens, pour l’unité du personnel, opposés au corporatisme, au chacun pour soi et à toutes les idéologies de repli et d’exclusion.

**Nous prenons en charge l’ensemble des dimensions de la carrière du personnel, de l’organisation et des modes de travail.**

Nous défendons aussi une éducation européenne **pour nos enfants** et l’évolution du modèle des Écoles européennes en direction d’une plus grande ouverture à l’ensemble de la société.

Nous soutenons toutes les initiatives visant à encourager l’engagement citoyen des membres du personnel et leur participation à la vie locale et nationale de leur lieu de travail.

Nous nous positionnons aussi en faveur d’une politique forte de soutien à **l’inclusion de la diversité** sur le lieu de travail.

Enfin, **nous nous opposons à la réforme du statut** qui aujourd’hui va affaiblir la fonction publique européenne.

Dans ce cadre, nous nous nous présentons à vous avec un projet clair et structuré que nous ne déclinons en **6 points** et que nous nous engageons à soutenir pendant les 3 ans que durera le mandat que vous voudrez bien nous confier :

**1.DES CARRIÈRES POUR TOUTES ET TOUS**

Nous voulons assurer davantage **l’égalité de traitement et de meilleures perspectives pour les carrières de toutes et tous**, en priorité pour les AST/SC et les agents sous contrat précaire (contractuels ou temporaires)

En particulier, nous voulons :

* **Renforcer les possibilités de mobilité de tous les agents**, y compris ceux sous contrat précaire, au sein de la Commission mais aussi depuis et vers les agences et les agences exécutives
* Favoriser des **mobilités organisées, y compris pour les interprètes et les traducteurs**, mais aussi au niveau interinstitutionnel
* Assurer le maintien d’une diversité des méthodes de recrutement, tout en maintenant le recrutement principal via des concours externes. Pour ce faire, étendre et **amplifier le programme « JPP » (Junior Professional Programme)** qui permet, à des collègues prometteurs, d’être intégrés dans la fonction publique permanente en passant d’abord par des contrats d’agent contractuel puis temporaire avant de passer des concours internes
* Améliorer **l’accessibilité des concours** de recrutement aux personnes porteuses de handicap
* Développer la communication et le soutien aux **agents contractuels et aux agents temporaires** pour leur permettre la réussite de concours internes annuels ou externes et **assurer leur titularisation**
* **Améliorer** les perspectives de **reclassement** pour les agents contractuels et temporaires
* Mettre en place une procédure régulière, au moins tous les deux ans, pour permettre le passage d’AST/SC en AST
* Développer une politique plus performante de détection des talents pour mieux valoriser l’expertise et le savoir-faire du personnel
* Mieux mettre en avant le sens de notre travail pour développer la motivation du personnel
* Favoriser le développement des parcours variés qui permettent au personnel d’enrichir leurs savoirs et savoir-faire
* Favoriser des carrières valorisantes hors encadrement y compris pour les 55+
* Combattre le « dumping social » encore en œuvre au sein de la Commission qui voit une partie du personnel être classé à des grades inférieurs qui ne correspondent ni à leurs qualifications ni au contenu de leur travail.

**2. DES MANAGERS HUMAINEMENT ENGAGÉS ET RESPONSABLES**

Nous voulons améliorer les conditions de travail et les pratiques de management pour renforcer la motivation et le bien-être au travail.

Les managers sont responsables des conséquences financières ou juridiques   des décisions qu’ils prennent. Ces questions font donc l’objet de la plus grande attention de leur part.

En va-t-il toujours de même pour les conséquences humaines de leurs décisions ? Reçoivent-ils toujours, par ailleurs, les moyens dont ils ont besoin pour cette dimension ?

En priorité, nous voulons :

·        Lutter contre le harcèlement et contre toutes les situations et tous les comportements susceptibles de nuire aux personnes et aux équipes

·        Renforcer le rôle de proximité des managers et leur donner des outils pour un management humain

·        Doter les équipes des ressources humaines suffisantes car le sous-effectif est une cause évidente de tensions et de mal-être au travail

·        Favoriser des méthodes de gestion participative du personnel

·        Favoriser l’inclusion de la diversité du personnel ([au niveau sociétal, social et cognitif)](https://u4unity.eu/document/Brochure_diversite_FR.pdf)

·        Placer la dimension de l’inclusion et de la diversité au cœur du recrutement et de la formation des managers

·        Offrir davantage de soutien aux collègues confrontés à des difficultés diverses (handicap, parents seuls, maladies, etc.).

**3. DES CONDITIONS DE TRAVAIL RESPECTUEUSES DE LA SANTÉ ET DU BIEN-ÊTRE**

Nous voulons garantir à toutes et à tous un environnement de travail favorable à leur santé et à leur bien-être et un   télétravail qui préserve le travail collectif et l’esprit d’équipe.

En particulier :

·        Mettre en place, maintenir et développer des services (écoles, crèches, garderies, cantines / cafeteria) pour le personnel

·        Prendre à bras le corps les problèmes de santé mentale, en ce compris la dimension de la prévention et de l’analyse des risques

·        Améliorer l’inclusion et créer une Commission accessible à tous

·        Mieux prendre en compte la neurodiversité au travail

·        Améliorer la prise en charge des frais de santé et adapter les plafonds de remboursement à la réalité des frais exposés

·        Veiller à une dotation suffisante des ressources humaines et matérielles (bureaux, outils de communication, etc.)

·        Valoriser une pratique du télétravail volontaire, flexible et variable qui permette et préserve le travail en équipe

**4. FAIRE ÉVOLUER LES MÉTHODES DE TRAVAIL**

Nous voulons assurer une meilleure utilisation des talents de chacun, favoriser le travail en commun et enrichir les talents du personnel.

En particulier :

·        Mettre en commun des ressources humaines de manière horizontale dans des équipes de projet sur des sujets communs à plusieurs politiques

·        Favoriser les approches pluridisciplinaires et interservices

·        Développer des méthodes encourageant le personnel à faire émerger des idées nouvelles

·        Développer les actions de formation, pas uniquement dans les domaines de compétences spécifiques de chaque service

·        Déployer les talents de chacun en évitant les niveaux hiérarchiques superflus

**5. DIALOGUE SOCIAL**

Nous voulons renforcer les pratiques de dialogue social et le rôle des syndicats à la Commission.

En particulier :

·        Élargir les sujets traités dans le cadre du dialogue social et favoriser la mise à l’ordre du jour des thèmes proposés par le personnel et ses représentants

·        Organiser toutes les élections aux comités locaux du personnel au même moment, de manière à garantir que le comité central du personnel formé sur base des délégations des comités locaux se mette au travail rapidement et d’emblée sur une période de 3 ans

·        Fonder également le dialogue social sur base d’un recours à l’expression directe et collective des membres du personnel dans les différents services de la Commission

·        Accroître les moyens mis à la disposition de la représentation du personnel, aujourd’hui très insuffisants

·        Accroitre la dotation en formation et expertise de la représentation du personnel

·        Créer des comités du personnel sur les lieux de travail où ils n’existent pas (exemple Séville)

·        Intégrer une représentation des agences exécutives dans le comité central du personnel à la Commission. Les agences exécutives sont en fait quasiment des services « déguisés » de la Commission (c’est la Commission qui nomme leurs directeurs, édicte les règles qui s’y appliquent, etc.)

·        Mettre à disposition des associations du personnel en charge du handicap, des activités culturelles, des activités ayant trait aux questions éducatives (écoles, crèches, garderies) des exemptions de service partielles leur permettant de mieux assumer un travail utile à notre communauté.

**6. CONTRE UNE REFORME DU STATUT, POUR UN BUDGET PLUS IMPORTANT**

Finalement, U4U s’oppose à toute nouvelle réforme du statut qui se traduirait comme toutes les réformes précédentes par un moins disant pour nos droits, en particulier dans le contexte politique actuel.

Les États Membres qui demandent cette réforme affichent en effet explicitement un appétit pour un moins disant budgétaire et social, c’est à dire pour une révision à la baisse des dispositions statutaires garantissant les carrières de l’ensemble des agents de la fonction publique européenne.

Demander ou encourager une réforme, comme d’autres organisations le font, c’est accepter une pression à la baisse notamment sur les taux de promotions, le « taux d’accumulation » pour les cotisations de retraite (ce qui signifie qu’il faudra cotiser plus longtemps pour obtenir la même retraite), la remise en cause des primes d’expatriation et de dépaysement. C’est un pas de plus vers la précarisation accrue de notre fonction publique. C’est aussi remettre en question le mode automatique de calcul de la méthode d’adaptation des salaires et bien d’autres dimensions.

Imaginer qu’une réforme du statut pourra amener des améliorations pour quelque catégorie de personnel que ce soit relève de l’illusion la plus dangereuse.

U4U considère cependant, comme nous l’expliquons plus haut, que des améliorations importantes sont possibles dans le cadre du statut actuel de la fonction publique. C’est le sens de notre bataille par exemple sur le dossier AT/AC et celui de l’allocation de logement à Luxembourg, dossiers qui malgré leurs limites constituent des améliorations réelles pour le personnel concerné.

U4U demande aussi à la Commission d’œuvrer résolument pour obtenir un budget pluriannuel beaucoup plus ambitieux pour faire face aux défis que connaissent nos sociétés.

We thank you for your vote.

U4U