U4U au Luxembourg : Travaillons ensemble pour faire du Luxembourg un meilleur lieu de travail

Il y a près de 3 700 agents de la Commission, toutes catégories confondues, travaillant au Luxembourg, et nous sommes aujourd'hui appelés à élire nos représentants au Comité local du personnel.

Dans une période difficile pour la Commission, pour son personnel et pour le projet européen en général, il est plus important que jamais de faire un choix fort et cohérent.

Dans ce contexte, U4U doit non seulement pouvoir peser dans les débats afin que nos conditions de travail et de vie au Luxembourg évoluent, mais aussi, grâce à une plus grande légitimité représentative, porter nos préoccupations locales au niveau de l'ensemble de la Commission.

Les problèmes propres à nos sites luxembourgeois sont nombreux :

par exemple, le recrutement et la rétention du personnel au sein de l'Institution et des Écoles européennes, la forte diversité sociale entre collègues, le coût de la vie, la surfacturation des frais médicaux, ou encore les limites de l'indemnité de logement.

Tous ces éléments contribuent largement au manque d'attractivité du Luxembourg, et il faut constater qu'à ce jour, les organisations actuellement majoritaires au Comité local du personnel n'ont eu qu'un impact limité sur chacun de ces sujets.

Chez U4U, nous prenons chacun de ces problèmes au sérieux.

Notre programme se construit avec vous, afin de l'enrichir de toutes nos réalités.

Nous comptons sur votre soutien, comme vous pouvez compter sur le nôtre.

Le saviez-vous ?

En 2025, 3 674 personnes travaillent au Luxembourg pour la Commission européenne.

Parmi elles :

1 364 sont des fonctionnaires de la catégorie AD,

946 sont des fonctionnaires de la catégorie AST,

65 sont des fonctionnaires de la catégorie AST-SC,

594 sont des agents contractuels,

239 sont des agents temporaires AD,

149 sont des agents temporaires AST,

101 sont des agents temporaires AST-SC,

et enfin 50 de nos collègues sont employés sous contrat de droit national.

Nous comptons 2 137 femmes et 1 537 hommes travaillant pour la Commission au Luxembourg.

Les nationalités les plus représentées parmi le personnel de la Commission au Luxembourg sont : les Français (514 collègues), les Roumains (241 collègues), et les Belges (240 collègues).

Fait surprenant — ou pas, si l'on pense aux conditions de travail offertes aux nationaux — seuls 33 de nos collègues sont Luxembourgeois.

La tranche d'âge la plus représentée est celle des 45 à 49 ans.

(Source : HR Key Figures, 2025)

Quel est l'objectif d'un comité local du personnel ?

Le Comité local du personnel est un comité élu qui représente l'ensemble des fonctionnaires et autres agents de la Commission travaillant au Luxembourg auprès de l'administration et du Collège des commissaires.

Ce comité veille à ce que les règles concernant le personnel (par exemple la santé et la sécurité au travail, les actions sociales, la restauration, la garde d'enfants, etc.) soient pleinement respectées.

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

Il est donc important que chacun accorde une attention particulière au choix de ses représentants au sein de ce comité.

Le saviez-vous ?

Le système électoral du Comité local du personnel au Luxembourg est un peu particulier.

En effet, votre vote n'est pas compté par liste, mais par "couple" individuel de candidats que vous sélectionnez sur une ou plusieurs listes.

Concrètement, cela signifie que si vous votez pour 10 couples de candidats sur une même liste, cette liste ne recevra pas 1 vote mais… 10 votes.

C'est ce qui explique pourquoi la plupart de nos "concurrents" ont choisi de se présenter sous la forme de coalitions parfois très hétérogènes.

Ils privilégient — comme c'est leur droit — l'objectif d'avoir une liste complète de candidats plutôt que la cohérence de leur programme et de leurs objectifs.

Chez U4U, nous ne fonctionnons pas ainsi.

Avec nous, ce que vous voyez dans notre programme est exactement ce que vous obtiendrez si vous votez pour nous.

Si vous appréciez notre proposition et notre programme, nous vous invitons donc à voter pour notre liste dans son ensemble, ou à sélectionner tous les candidats de notre liste et uniquement eux (sans choisir de candidats sur d'autres listes).

De cette manière, nous serons plus forts pour vous représenter et vous défendre.

U4U - Un syndicat pour et avec vous

Notre engagement peut se résumer en quelques points essentiels :

U4U est un syndicat qui place la participation du personnel au cœur de son action, et qui reste donc actif tout au long de l'année. Nous agissons toujours dans un esprit constructif et en toute transparence. Le personnel est tenu informé de nos textes, propositions et résultats (journal mensuel Le Link, site web), et peut venir en discuter lors de nos conférences.

La construction européenne est au cœur de nos principes. Nous relions clairement notre action syndicale à l'avenir du projet européen. Par la publication régulière de la revue GRASPE (www.graspe.eu), l'organisation de formations et de séminaires sur des thèmes d'intérêt européen, ainsi que l'élaboration documentée de propositions constructives, nous agissons en permanence dans l'intérêt du projet européen.

L'unité fait notre force. Nous œuvrons pour l'unité du personnel, afin de créer une solidarité entre toutes les catégories, toutes les professions et toutes les "générations" confondues.

Nous travaillons pour une gestion active et participative des carrières, qui favorise une culture européenne commune fondée sur la solidarité et le respect de la diversité. L'administration doit résister à la tentation de "faire plus avec moins", respecter chacun de nos métiers et reconnaître la qualité de notre travail.

Notre action ne se limite pas à la défense des rémunérations, des promotions ou des pensions. Nous vous accompagnons dans toutes les démarches pour lesquelles vous pouvez avoir besoin d'un soutien efficace. Nous veillons à l'ensemble de nos conditions de travail et nous opposons systématiquement à toute réouverture du Statut, qui risquerait, comme toujours, d'entraîner des réformes défavorables à tous les niveaux.

Pour nos enfants — en crèches, garderies et écoles européennes —, nous défendons une offre éducative de qualité pour tous, dotée de ressources suffisantes pour sa mise en œuvre.

Nous exigeons une amélioration de la représentation du personnel et une relance forte du dialogue social. Les thèmes de ce dialogue doivent être élargis, et il doit être rendu possible à tous les niveaux de l'institution, dans toutes les DG et tous les services, au plus près des collègues.

Pour l'équité et l'égalité de traitement : nous militons pour une égalité de traitement entre les différentes catégories de personnel et entre les collègues travaillant sur différents sites.

La force de notre engagement syndical repose également sur la prise de responsabilité au sein de l'équipe U4U, fondée sur l'engagement, l'esprit d'équipe et le mérite, indépendamment de toute référence administrative au statut (CA, TA, fonctionnaires…) ou au grade (AST-SC, AST, AD, FG I à IV).

Luxembourg au coeur de U4U

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

Le recrutement en adéquation avec les ambitions et le rôle de la Commission constitue une priorité essentielle pour garantir la qualité de la fonction publique européenne.

Ce que vous nous dites :

- **Au Luxembourg, trop peu de concours EPSO sont organisés.**
- **La promesse de concours EPSO réservés au Luxembourg n'a pas été pleinement tenue.**
- **Il devrait exister une procédure de sélection permettant aux agents contractuels (CA) de devenir agents temporaires (TA) pour une durée déterminée, afin de leur permettre de participer aux concours internes.**
- **Il est également nécessaire de relever la "règle anti-cumul", c'est-à-dire la limitation de durée pendant laquelle il est possible de travailler en tant qu'agent contractuel et/ou temporaire, qui empêche aujourd'hui certains collègues de devenir TA et, à terme, de se présenter à un concours interne.**

La réponse de U4U

Nous demandons l'organisation régulière de concours internes permettant à l'ensemble des fonctionnaires (AD, AST, AST/SC) et agents temporaires (TA) d'accéder à des grades supérieurs et ainsi de réduire les disparités entre les différentes carrières.

Nous nous battons pour que les agents contractuels (CA) puissent bénéficier, après 6 ans de service, de contrats temporaires (TA) pour une ou plusieurs années supplémentaires, leur permettant ainsi d'accéder aux concours internes sans subir les limitations imposées aux CAs.

Par ailleurs, nous considérons que la "règle anti-cumul", qui limite à 7 ans sur une période de 12 ans la durée maximale passée en tant qu'agent contractuel ou temporaire à la Commission, constitue une injustice supplémentaire infligée à ceux qui sont déjà parmi les collègues les plus fragilisés.

Nous demandons donc que la durée maximale des contrats soit significativement relevée, afin d'atteindre la condition de 10 années de service requise pour bénéficier d'une pension européenne.

Nous demandons que des concours internes ouverts aux CAs soient organisés chaque année, avec une planification annoncée suffisamment à l'avance.

Nous appelons à la tenue régulière de concours externes, ainsi qu'à la mise à disposition de formations gratuites pour l'ensemble du personnel, y compris le personnel non permanent, afin de préparer ces concours externes.

Nous demandons également une meilleure accessibilité des concours aux personnes en situation de handicap.

Enfin, s'agissant de la couverture des postes vacants, nous préconisons une gestion prévisionnelle des ressources humaines, capable d'anticiper les besoins et les talents indispensables à la mission de la Commission.

Le saviez-vous ?

Grâce à notre partenariat avec l'INSP français (anciennement ENA), nous proposons un programme de préparation aux concours EPSO et/ou aux concours internes qui est probablement le plus efficace du marché, en termes de taux de réussite.

N'hésitez pas à nous contacter à ce sujet et à consulter nos formations !

2. Fidéliser le personnel en poste

L'attractivité de la fonction publique européenne représente un défi encore plus important pour nos institutions au Luxembourg.

D'où l'importance, après le recrutement et l'entrée en fonction, de nous donner les moyens de fidéliser le personnel en offrant de véritables perspectives de carrière, quel que soit le statut.

Ce que vous nous dites :

- *Pour que les personnes **viennent travailler et restent au Luxembourg**, il faut leur offrir **de la motivation** et une **perspective de carrière attractive et diversifiée**.*
- *La **continuité du service** à assurer lorsque des collègues partent sans que leurs postes soient remplacés représente une **charge de travail décourageante**, **ni reconnue ni valorisée**, et **trop fréquente au Luxembourg**.*

La réponse de U4U

Nous demandons la simplification des procédures d'évaluation et de promotion afin de favoriser des carrières plus dynamiques.

Nous réclamons des promotions fondées sur le mérite, selon des critères clairement définis, comparables et connus de tous.

Nous demandons l'organisation de concours internes de reclassement, tant pour les agents contractuels (AC) et agents temporaires (TA) que pour les AST/SC et les AD.

De plus, la faisabilité de concours internes permettant aux AST/SC de changer de catégorie doit être étudiée.

Nous demandons davantage de possibilités pour les AST de participer à la procédure de certification, leur permettant d'accéder à des postes d'AD.

Nous réclamons des critères de sélection clairs pour l'attribution des postes internes, ainsi qu'un retour d'information utile aux candidats sur leur performance lors des entretiens.

Nous ne sommes pas favorables à une multiplication des niveaux hiérarchiques, contraire à la culture de confiance prônée par la nouvelle stratégie RH.

Nous demandons que la mobilité — qu'elle soit spontanée ou initiée par l'institution dans l'intérêt du service — soit encouragée par des parcours de carrière accompagnés, intéressants et valorisants, afin d'assurer une transition efficace.

En aucun cas, elle ne doit être automatique.

En revanche, nous sommes favorables à la mobilité, y compris interinstitutionnelle, qui prend encore plus de sens au Luxembourg, et qui pourrait être encouragée par la création d'un marché de l'emploi virtuel, où les postes disponibles seraient publiés et visibles pour les collègues intéressés.

Enfin, pour les postes vacants au Luxembourg, l'institution devrait prendre en charge les frais de déplacement des candidats qui postulent et se présentent aux entretiens.

3. Traitement injuste du personnel contractuel et temporaire

« Diviser pour mieux régner » est un adage ancien.

Chez U4U, nous avons compris que la solidarité et l'union entre toutes les catégories de personnel, au-delà des différences de grade, de catégorie ou de type de poste, constituent notre meilleure garantie pour préserver nos droits et nos conditions de travail.

Au sein de notre organisation, les agents contractuels, les agents temporaires, ainsi que les fonctionnaires nommés avant ou après 2004 ou 2014, bénéficient du même soutien et de la même attention.

Ce que vous nous dites :

- Les salaires statutaires de certains agents contractuels (CA) employés par les institutions européennes sont inférieurs au salaire minimum luxembourgeois, ce qui est inacceptable.
- Les CA du groupe de fonctions I (GF I) sont assurément en dessous du salaire de base au Luxembourg. Ce sont eux qui devraient être spécifiquement soutenus, et leurs indemnités d'expatriation ne doivent en aucun cas être remises en question.
- Les revenus des CA, des AST/SC et des AST de grade inférieur ne leur permettent pas de vivre décemment au Luxembourg. Ils sont donc contraints de résider dans les pays frontaliers, avec les problèmes de circulation que cela implique.
- Même les agents plus anciens et mieux rémunérés ont aujourd'hui une rémunération moins attractive que sur d'autres sites. Il faut garantir des salaires permettant à chacun de vivre dignement au Luxembourg et lutter contre la surfacturation des frais médicaux.
- Les CA sont sous-classés et exercent souvent les fonctions de groupes de fonctions supérieurs (GF), avec les mêmes responsabilités et les mêmes tâches, mais des salaires inférieurs.
- Les CA du groupe de fonctions III (GF III) devraient être directement engagés en tant qu'agents temporaires (TA).

La réponse de U4U

U4U est le seul syndicat à avoir élargi la politique de diversité et d'inclusion en attirant l'attention sur trois dimensions essentielles :

1. La dimension sociétale : genre, langue, âge, handicap, origine ethnique, origine sociale, situation familiale, apparence physique, opinions politiques, convictions, etc.

2. La dimension sociale : statut, rémunération et disparités de revenus/grades/catégories, accès à l'information et au dialogue, garanties en matière de soins de santé, mobilité, etc.

3. La dimension cognitive et/ou professionnelle : connaissances, qualifications, compétences, expérience, formation, types de travail, cultures, valeurs, statuts, etc.

La diversité des réalités sociales au sein du personnel est pleinement intégrée dans nos approches. Promouvoir l'inclusion sociale, c'est lutter contre les discriminations, les disparités, la précarité et les inégalités de carrière.

Cela implique notamment :

- Garantir que l'administration procède à un recrutement correspondant au grade et au groupe de fonctions adaptés à la formation, à l'expérience et à la nature des tâches confiées, afin de réduire la sous-classification à l'embauche.
- Veiller à ce que tous les agents contractuels recrutés au Luxembourg le soient à un grade supérieur dans leur groupe de fonctions, compte tenu du coût de la vie au Luxembourg.
- Augmenter le nombre et la fréquence des reclassifications et changements de groupe de fonctions (passage à un grade supérieur ou à un groupe de fonctions supérieur), en tenant compte des qualifications, du travail accompli et de l'évaluation de la performance, afin de réduire les disparités existantes.
- Assurer une gestion équitable du personnel, qu'il soit statutaire ou contractuel (remplacement des congés de maternité, remboursement des frais médicaux, accès aux crèches, écoles et garderies, etc.).
- Organiser régulièrement des concours de titularisation avec un nombre significatif de lauréats.
- Les agents contractuels (CA) devraient pouvoir bénéficier, après 6 ans de service (3+3), de contrats temporaires (TA) pour quelques années supplémentaires, leur permettant ainsi un accès facilité aux concours internes, avec un taux de réussite accru. Ces concours internes doivent être planifiés et publiés régulièrement.
- Offrir des formations gratuites, dispensées par l'administration pendant le temps de travail, à raison de 3 jours par an pour chaque catégorie, y compris pour le personnel non permanent, afin de préparer les concours internes et externes (comme U4U l'a déjà obtenu auprès de l'employeur de l'EUIPO à Alicante).

- Nous agissons dans l'intérêt de tout le personnel, en privilégiant l'accès universel à la formation gratuite plutôt que de le réserver aux seuls membres d'un syndicat.
- Encourager la mobilité interinstitutionnelle et intersites, notamment entre les institutions et les services centraux (PMO, OIL, OIB, etc.), en organisant un marché de l'emploi virtuel efficace, rendant visibles les postes disponibles pour les collègues intéressés. Cette mesure offrirait de nouvelles perspectives de carrière tout en permettant aux collègues sous contrat à durée déterminée d'atteindre le nombre d'années nécessaire pour bénéficier de la pension communautaire minimale.
- Garantir la gratuité de l'inscription aux Écoles européennes pour les enfants des CA en fin de contrat, afin qu'ils puissent achever leur scolarité.
- Maintenir l'accès aux crèches et garderies pendant un certain temps après la fin du contrat de CA.
- Offrir un tarif préférentiel à la cantine pour les collègues percevant de faibles salaires.
- Supprimer tout recrutement avec un niveau de rémunération inférieur au salaire minimum luxembourgeois dès l'embauche.

Le saviez-vous ?

En 2025, les agents contractuels (CA) représentent 24,5 % du personnel de la Commission, soit plus de 8 000 personnes sur un total de plus de 32 800.

Au Luxembourg, la proportion d'agents contractuels est inférieure à la moyenne, avec 16,2 %.

4. Logement, déplacements et accessibilité du lieu de travail

Selon les études sur la population du Grand-Duché réalisées par l'Institut national de la statistique et des études économiques, de plus en plus de Luxembourgeois quittent le pays.

Cette évolution s'explique par le coût de la vie élevé et les prix exorbitants de l'immobilier.

C'est également la réalité vécue par le personnel des institutions européennes.

Ce que vous nous dites :

- **On ne peut trouver un logement abordable qu'en dehors de la ville de Luxembourg, et plus souvent encore en dehors du Grand-Duché.**
- **Les déplacements supplémentaires nécessaires pour se rendre au travail coûtent du temps et de l'argent.**
- **Les pertes de temps sont importantes lors des trajets domicile-travail, en raison des mauvaises liaisons de transport public pour ceux qui ne résident pas dans la capitale, ainsi que du trafic intense et des embouteillages aux heures de pointe.**

- **La gratuité des transports publics au Luxembourg n'est pas une solution pour les travailleurs frontaliers.**
- **Le stationnement est un besoin essentiel au Luxembourg, en particulier pour ceux qui n'habitent pas la ville.**
- **Ne faudrait-il pas assurer suffisamment de places de parking pour tous, parallèlement à une amélioration des transports publics pour chacun ?**
- **Certains agents contractuels (CA) ne peuvent pas télétravailler en raison de la spécificité de leur emploi (par exemple les éducateurs).**
- **En conséquence, cette catégorie, dont le niveau de salaire ne permet pas de vivre en ville de Luxembourg, ne peut pas réduire l'impact négatif des trajets quotidiens, contrairement à d'autres collègues qui peuvent travailler à domicile trois jours sur cinq, par exemple.**

La réponse de U4U

Nous demandons que l'allocation de logement, récemment créée, soit étendue à l'ensemble du personnel et versée sur une période plus longue.

Nous demandons également que son montant soit sensiblement augmenté, afin de couvrir la réalité du coût du logement au Luxembourg, souvent deux fois supérieur à celui d'une maison ou d'un appartement équivalent à Bruxelles.

Pour les collègues résidant en dehors du Luxembourg, nous demandons la création d'une "indemnité de déplacement domicile-travail", destinée à compenser le coût lié à l'obligation de vivre hors du pays.

Le saviez-vous ?

Le Luxembourg occupe, tout comme Bruxelles, un rôle de siège de référence principal pour la majorité des institutions européennes.

En conséquence, aucun coefficient de correction n'est appliqué ni au Luxembourg, ni à la Belgique (article 64 du Statut du personnel).

Toute modification de cette disposition, qu'il s'agisse du statut de siège ou de l'application d'un coefficient de correction, nécessite une révision du Statut du personnel.

En revanche, la création d'une indemnité relève de la compétence de l'Autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN).

Contrairement à d'autres organisations syndicales, nous nous opposons à toute "réouverture" du Statut du personnel visant à en modifier le contenu.

Nous nous souvenons que la réouverture du Statut en 2004 a eu des conséquences désastreuses pour le personnel recruté après cette date :

- Création de grades d'entrée inférieurs (les personnes recrutées après 2004 l'ont été à un grade et un salaire plus bas) ;
- Diminution du taux d'acquisition des droits à pension (passé de 2 % à 1,9 % par an pour les nouveaux recrutés) ;
- Mise en place de nouvelles "retenues" sur les salaires ;
- Réduction de certains avantages ;
- etc.

La réouverture du Statut en 2014 a entraîné le même type de conséquences :

- Nouvelle baisse du taux d'acquisition des droits à pension (1,8 % contre 1,9 % entre 2004 et 2014, et 2 % avant 2004) ;
- Nouvelle augmentation de la "taxe de crise" ;
- Remise en cause partielle des compensations obtenues lors de la réforme de 2004, puisque l'accès aux grades supérieurs à AST 9 et AD 12 est désormais fortement limité ;
- etc.

La réouverture du Statut du personnel n'a jamais été faite dans l'intérêt du personnel.

Dans la perspective d'une nouvelle révision du Statut, nous pourrions être confrontés à de nouveaux reculs, notamment concernant :

- **le taux d'acquisition des droits à pension ;**
- **la période de référence prise en compte pour le calcul de la pension (au-delà de la dernière année) ;**
- **la méthode d'ajustement des salaires ou des pensions ;**
- **l'augmentation du niveau de la taxe spéciale de crise, actuellement de 6,5 % ;**
- **la réduction du nombre de promotions possibles ;**
- **l'allongement de l'ancienneté moyenne dans le grade avant promotion ;**
- **la limitation dans le temps de l'indemnité d'expatriation de 16 %.**

Pour toutes ces raisons, nous considérons qu'une réouverture du Statut du personnel ne serait pas bénéfique pour le personnel au Luxembourg.

5. Surfacturation médicale

Le coût des soins médicaux au Luxembourg pour les fonctionnaires européens serait environ 20 % plus élevé que celui payé par les bénéficiaires de la sécurité sociale luxembourgeoise.

Ce que vous nous dites :

- Au Luxembourg, un médecin peut fixer librement ses honoraires, dans une certaine mesure, car ces tarifs ne sont pas encadrés par la législation luxembourgeoise.
- Les hôpitaux facturent davantage aux agents des institutions européennes qu'aux assurés du régime luxembourgeois, car la Caisse nationale de santé (CNS) les rembourse sur une base fixe et limitée.
- Certains d'entre vous disent profiter de la visite médicale annuelle de la Commission pour éviter de payer trop cher.
- D'autres témoignent avoir attendu plus d'un an pour accéder à un programme de prévention du cancer du sein, et que les examens médicaux reçus n'étaient pas de la même qualité que ceux proposés aux Luxembourgeois.
- Vous suggérez de s'inspirer du modèle bruxellois, où des accords existent entre la Commission et certains services hospitaliers afin d'éviter la surfacturation.
- À Bruxelles, les médecins privés peuvent également facturer directement et électroniquement leurs honoraires au RCAM (JSIS) — pourquoi pas au Luxembourg ?
- Les plafonds de remboursement devraient être augmentés, et il devrait y avoir plus de flexibilité pour les avances.

La réponse de U4U

Nous rappelons clairement à l'Administration la nécessité d'établir **davantage d'accords avec les structures de santé** des États membres en général, et du Luxembourg en particulier, afin d'éviter la surfacturation actuelle qui pénalise les collègues mais aussi le système de remboursement des soins de santé.

Des accords ont récemment été conclus dans ce sens avec les hôpitaux luxembourgeois. Il convient maintenant de s'assurer que ces accords fonctionnent et d'en étendre le principe aux autres acteurs de la santé.

La révision des **plafonds de remboursement médical** fixés par les Dispositions générales d'exécution (DGE) doit être accélérée.

Certains de ces plafonds n'ont pas été révisés depuis 15 ans, depuis la dernière modification du texte en 2007.

Les augmentations récemment décidées se sont révélées souvent très insuffisantes.

Il est désormais urgent de sortir de cette situation et de mettre à jour les plafonds et les taux de remboursement.

En outre, le cadre réglementaire du RCAM (JSIS) devrait être modifié pour permettre une **évolution des plafonds de remboursement en fonction de la hausse des coûts médicaux**.

Nous souhaitons également lier l'ajustement annuel des salaires et des pensions à celui des plafonds de remboursement, lorsque cela s'avère nécessaire.

Cela permettrait enfin de mettre en place un système dynamique, aligné sur l'inflation réelle.

Nous appelons à ce que l'**évolution de la société et des besoins du personnel soit prise en compte dans ce processus**, de même que les progrès médicaux susceptibles d'y répondre.

Les interventions du RCAM doivent couvrir les collègues sans discrimination.

C'est également le moment d'**intégrer les avancées en matière de médecine préventive**, ainsi que les nouveaux besoins de santé mentale et les risques liés à l'hyperconnexion et à la surcharge numérique.

Le saviez-vous ?

Si, sur une période de douze mois, le montant des frais non remboursés dépasse la moitié du traitement de base mensuel ou de la pension du fonctionnaire, un remboursement spécial peut être accordé par l'Autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN), en tenant compte de la situation familiale de l'agent concerné

(article 72, paragraphe 3, du Statut du personnel).

6. Écoles européennes, crèches et garderies

L'Union européenne doit **préserver un service public de haute qualité** afin de relever les défis actuels.

Les **écoles européennes**, les **crèches** et les **garderies** offrent à nos enfants les valeurs et la richesse d'un environnement multiculturel, ainsi qu'une éducation de qualité.

C'est là le standard minimal qui doit être garanti aux familles du personnel, et qui doit demeurer un facteur essentiel d'attractivité de la fonction publique européenne.

Ce que vous nous dites :

- Il est difficile de recruter et de fidéliser le personnel dans les Écoles européennes (EE) et les centres de la petite enfance (CPE).
- Les écoles peinent à recruter du personnel qualifié et finissent souvent par employer des personnes insuffisamment formées, ce qui se reflète dans les résultats.
- En raison des conditions de travail dans les CPE, il est devenu très difficile d'attirer des éducateurs qualifiés.
- Le manque de ressources dans les crèches a un impact direct sur la motivation du personnel, créant une frustration générale que les enfants ressentent également.
- La politique des ressources humaines et les barèmes salariaux sont en grande partie responsables du désintérêt pour ces postes.
- La surpopulation des Écoles européennes est devenue un problème majeur.
- Enfin, il serait souhaitable que nos enfants puissent apprendre la langue luxembourgeoise dans les Écoles européennes, afin de favoriser leur intégration dans le pays.

La réponse de U4U

S'agissant des **Écoles européennes**, des **crèches** et des **garderies**, il est essentiel de garantir des infrastructures suffisantes et un personnel qualifié de qualité.

Afin de permettre à chacun de se concentrer sur son travail, **il est indispensable que la Commission assure une place de qualité pour tous les enfants du personnel**, ainsi que des horaires de garde compatibles avec les contraintes professionnelles.

Nous refusons que l'éducation de nos enfants, si importante pour les familles, devienne une variable d'ajustement budgétaire.

De même, il faut trouver des moyens supplémentaires afin de r**endre les salaires suffisamment attractifs** pour les enseignants qualifiés et éviter leur départ. Il est nécessaire d'**augmenter le budget des Écoles européennes au Luxembourg** afin d'envisager la création d'une troisième école et de mieux répartir la population scolaire.

Concernant son emplacement, celle-ci devrait être proche des lieux de travail, afin de réduire les temps de trajet, l'impact environnemental et de favoriser une meilleure qualité de vie.

Nous soutenons l'enseignement du "Lëtzebuergësch" comme troisième langue dans les Écoles européennes.

7. Pollution et environnement de travail

La politique de verdissement de la nouvelle stratégie RH a permis de mieux prendre en compte les préoccupations environnementales du personnel, dont la grande majorité est, il faut le souligner, particulièrement sensible à ces enjeux.

Cependant, nous demandons que les mesures mises en œuvre ne reposent pas uniquement sur des restrictions pures et simples destinées à satisfaire des indicateurs, mais qu'elles ouvrent la voie à une approche différente de la vie au travail, fondée sur le respect du bien-être physique et mental du personnel.

Ce que vous nous dites :

Nous souhaiterions voir davantage de solutions écologiques pour les membres du personnel qui ne peuvent pas utiliser les transports publics :

- Des pistes cyclables sûres, des espaces adaptés pour les vélos et d'autres moyens de transport à zéro émission.
- Qu'en est-il des places de parking réservées aux véhicules électriques ou hybrides, pour les collègues souhaitant adopter une mobilité sans émissions ?
- Des subventions pourraient-elles être envisagées pour l'achat de véhicules à zéro émission ?
- Quels autres incitants sont proposés pour laisser la voiture à la maison et éviter de perdre du temps dans les trajets domicile-travail ou école, autrement que par la gratuité des transports publics ?
- Les moyens de transport à voie propre — tels que les tramways ou les trains — sont beaucoup plus efficaces que les bus, qui constituent la majorité de l'offre actuelle au Luxembourg.
- Pour l'instant, il n'existe qu'une seule ligne de tramway, certes en cours d'extension, mais dont les travaux paralysent la circulation dans le sud de la ville, et qui reste très insuffisamment développée comparée à celles d'autres capitales européennes.

La réponse de U4U

Pour U4U, il est grand temps de placer la dimension environnementale au cœur des critères de décision, notamment dans :

- le choix de l'emplacement des bâtiments, des crèches et des écoles européennes, en prévoyant des espaces verts extérieurs et intérieurs pour toutes les constructions futures ;
- la conception des espaces de travail ;
- la performance énergétique des bâtiments ;

- la mobilité entre les bâtiments ;
- et l'obtention du label "cantine durable" pour notre restauration collective, y compris dans les crèches.
- Au centre de nos préoccupations : une offre de restauration locale, abordable, durable et de qualité, dans un cadre convivial.

Il s'agit également de concevoir une véritable stratégie de mobilité, en :

- mettant en place des incitants innovants pour encourager le personnel à adopter des modes de déplacement alternatifs ;
- aménageant des parkings hors voirie et des zones de dépose-minute autour des écoles;
- mettant à disposition des vélos toute la journée, y compris pour les trajets de retour à domicile.

Enfin, il est nécessaire de renforcer la coopération avec les autorités luxembourgeoises sur :

- les questions de transport public,
- le développement des pistes cyclables, et le respect des normes d'émission, de bruit et de qualité de l'air, afin de garantir un environnement sain et durable pour tous.

Le saviez-vous ?

U4U s'engage pour l'environnement et le climat.

Le syndicat soutient également nos collègues du collectif EUstaff4Climate, qui proposent des mesures concrètes et argumentées fondées sur leur expérience professionnelle.

Le groupe de réflexion U4U – GRASPE a publié leurs travaux, notamment dans deux numéros spéciaux :

le n°36, intitulé « Urgence climatique et écologique »,

et le n°38, « Donner l'exemple : propositions pour réduire l'empreinte de la Commission »,

tous deux discutés lors de conférences.

8. Santé physique et mentale – Bien-être au travail

Dans tous les pays de l'Union européenne, les employeurs ont le devoir d'assurer la santé et le bien-être des travailleurs. Ces questions recouvrent plusieurs dimensions auxquelles nous accordons la plus grande attention, notamment :

- la sécurité au travail,
- la protection de la santé physique, mentale et émotionnelle des travailleurs,
- la prévention du stress, du harcèlement et d'autres formes de charge psychosociale,
- l'hygiène et la mise en valeur du lieu de travail, ainsi que l'ergonomie.

Ce que vous nous dites :

- La température dans nos lieux de travail est insupportable. Cet été, elle a plusieurs fois dépassé les 30 degrés. C'est inacceptable, et l'administration ne peut plus tolérer de telles situations.
- La qualité de notre environnement de travail se dégrade constamment — aussi bien dans les espaces communs que dans les bureaux individuels.
- Changer de bâtiment signifie souvent perdre en confort et en qualité environnementale.
- Les installations sportives et de détente sont insuffisantes. Il faudrait mettre en place une politique plus cohérente et une meilleure répartition de ces espaces.
- Avec le télétravail, la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle est devenue floue.
- « Je me retrouve souvent encore devant mon ordinateur après 20 h. Cela ne m'arrivait pas avant. »
- Certains s'inquiètent pour leurs collègues :
  * « Le travail à domicile les a rendus plus isolés, je sens qu'ils ne vont pas bien, et je ne sais pas comment les aider. »
  * L'environnement autour de mon lieu de travail est peu sûr.
  * « La nuit, j'ai peur de marcher jusqu'à la gare ou à l'arrêt de bus. »
- Comme maman d'une famille monoparentale, j'ai besoin de flexibilité dans l'application de certaines règles existantes.

La réponse de U4U

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

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

1- Prévention primaire :

Il s'agit d'identifier les risques potentiels et de les prévenir avant qu'ils ne surviennent.

En d'autres termes, la Commission a le devoir de réduire le plus en amont possible les risques pesant sur le bien-être et la santé du personnel.

Cela implique de développer une culture du respect, du soin, de l'attention et de la responsabilité de chacun, à commencer — mais pas uniquement — par les managers envers leurs collègues.

2- Prévention secondaire :

Elle vise à détecter précocement les problèmes éventuels.

Pour cela, des programmes tels que la « santé mentale premiers secours » doivent être développés.

L'impact sur la santé des nouvelles conditions de travail (comme le télétravail) doit également être suivi de manière plus étroite.

3- Prévention tertiaire :

Elle consiste à éviter les complications et les rechutes de maladies, notamment les burn-out et les dépressions, et doit être renforcée.

De manière générale, une politique de tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement et de la violence au travail doit être instaurée, en privilégiant, le plus tôt possible, des mesures réparatrices, éducatives et d'accompagnement des auteurs.

Dans ce domaine, comme dans d'autres, la prévention doit primer : une sanction disciplinaire est toujours le signe d'un échec en amont.

Une mesure centrale dans la lutte contre le stress consiste également à garantir le respect absolu du droit à la déconnexion et à la protection contre la pollution numérique.

L'usage des applications sociales à des fins professionnelles doit être plus strictement encadré, et les temps de déconnexion effectivement respectés.

Il devrait être possible d'appliquer le congé parental de manière plus souple, et pas uniquement sur une période d'un mois.

Il devrait y avoir une augmentation du congé pour enfant malade destiné aux familles monopa rentales.

La qualité et l'équipement des espaces de travail doivent être une préoccupation majeure de la Commission — cela inclut également les équipements collectifs tels que les crèches, garderies, cantines, ainsi que les espaces de loisirs et de sport.

Des bureaux réglables en hauteur devraient être installés dans chaque espace de travail, afin de permettre à chacun de varier sa posture au cours de la journée.

En effet, rester assis plus de huit heures par jour peut augmenter le risque de maladies, notamment de cancers.

Nous souhaitons également favoriser un changement culturel en encourageant l'usage actif de ces bureaux, par exemple en promouvant des réunions plus courtes pour stimuler le mouvement et préserver la santé au travail.

U4U - Nos lignes directrices

Notre institution est sous pression, ce qui renforce encore la nécessité pour elle de prendre soin de son personnel. Dans le respect du même statut, nous proposons une série d'actions qui bénéficieront à la fois au personnel et à l'institution — car l'un ne peut aller sans l'autre.

L'Europe a besoin d'une fonction publique cohérente, motivée, indépendante, créative et compétente : assurons-nous de nous donner les moyens d'atteindre cette ambition.

1. Engagement civique

Pour U4U, les fonctionnaires et autres agents européens ne sont pas des bureaucrates, mais des acteurs de la construction européenne, qui constitue leur raison d'être. De même, et les enquêtes le confirment, les fonctionnaires européens sont souvent engagés dans la société, défendant les valeurs européennes à travers la lutte pour l'égalité et la solidarité, contre la précarité, et plus récemment, contre le réchauffement climatique. Pour soutenir cet engagement :

- Nous continuerons à soutenir le groupe de réflexion GRASPE, comme nous le faisons depuis sa création. Cette revue, animée par des fonctionnaires aux sensibilités diverses, réfléchit à l'avenir de la fonction publique et à son rôle dans la construction européenne. Elle est reconnue par les milieux universitaires et suivie par des dizaines de milliers de fonctionnaires.
- En collaboration avec d'autres associations européennes (notamment basées à Bruxelles), nous avons mis en place la Plateforme des citoyens européens (ECP) afin de réfléchir à la construction européenne en dehors des institutions, et même d'organiser des rassemblements en sa faveur, comme ceux tenus le 9 mai.
- Nous soutenons et promouvons les actions d'EUStaff4Climate.
- Nous avons lancé une nouvelle forme d'échange, les cafés virtuels, sur des thèmes d'intérêt général, afin de donner la parole à toutes celles et ceux qui portent des projets, des expériences ou des initiatives inspirantes.

Nous voulons placer la dimension environnementale au cœur des critères de décision, notamment pour :

- le choix de l'emplacement des bâtiments (bureaux, crèches, garderies, écoles),
- la conception des espaces de travail,
- le choix des matériaux,
- et la performance énergétique,
- une meilleure stratégie de mobilité doit être élaborée et, à cette fin, l'octroi d'une indemnité de transport pour les collègues qui ont été obligés de s'installer au-delà des frontières du Luxembourg par manque de moyens budgétaires.
- Enfin, nous soutenons l'objectif d'un label "cantine durable" pour la restauration collective, y compris dans les crèches et garderies, avec une priorité donnée à une offre locale, durable, de qualité et conviviale.

2. Égalité de traitement : diversité et inclusion

- U4U se bat depuis longtemps pour l'égalité de traitement. Malgré les progrès réalisés, la parité et l'inclusion des diversités ne sont pas encore pleinement une réalité au sein de notre institution. Le style de management, le type de sélection et les critères d'évaluation du personnel ne favorisent pas toujours suffisamment la diversité — et l'institution elle-même reconnaît la nécessité de les améliorer. L'égalité, la dignité et la non-discrimination sont des valeurs européennes fondamentales, désormais ancrées dans nos aspirations civiques : montrons l'exemple. En particulier, réformons les méthodes de recrutement afin de diversifier les profils, les qualifications et les compétences, dans le but d'atteindre une plus grande diversité.

- Personne ne doit être victime de discrimination, quelle que soit sa nationalité, son genre, son âge, son origine, sa religion, son orientation sexuelle ou ses opinions politiques. Des mesures spécifiques doivent être mises en place pour prévenir ces situations. La nouvelle stratégie RH doit permettre de développer une culture institutionnelle commune, fondée sur une approche inclusive du quotidien professionnel, capable de rassembler tous les collègues et de faire de nos institutions un lieu où chacun a sa place. De plus, des formations dédiées à l'accueil et à l'accompagnement des collègues à besoins spécifiques doivent être proposées. Mais la diversité est aussi sociale.

- Nous voulons lutter contre les disparités et la précarité parmi le personnel. Sur la base de leurs mérites et de leur expérience, la Commission doit offrir de véritables perspectives de carrière à toutes les catégories de personnel, qu'il s'agisse de fonctionnaires ou d'autres agents. Une communauté d'intérêt commune doit être constamment recherchée, car la division fragilise et entrave la bonne exécution des missions qui nous sont confiées.

3. Dignité et conditions de travail

L'administration doit garantir le bien-être de l'ensemble de son personnel, en particulier de celles et ceux qui subissent une augmentation significative de leur charge de travail. Des solutions concrètes doivent être trouvées pour préserver la qualité d'exécution des tâches, qui constitue une marque d'excellence du travail du personnel des institutions, tout en maintenant des rythmes de travail réalistes, des outils adaptés et un environnement de travail adéquat. Les espaces de travail doivent correspondre aux contraintes et aux besoins propres à chaque métier, et être conçus avec l'accord et la participation du personnel. Cela concerne notamment les nouveaux dispositifs tels que les open spaces et les "hot desks". Il faut résister à la pression d'une mise en œuvre généralisée et précipitée, imposée à tout prix et dans n'importe quelles conditions, au détriment de l'efficacité et de la convivialité. Une réflexion doit être menée sur les différentes formes possibles — hot desking en open space ou hot office dans des bureaux individuels. Enfin, des ressources supplémentaires doivent être allouées : nos institutions ne peuvent pas accepter toujours plus de missions tout en réduisant le nombre de postes.

- Pour U4U, le télétravail doit être volontaire, flexible et modulable. L'esprit d'équipe, la créativité, la transmission des savoirs, ainsi que l'accueil et l'intégration des nouveaux collègues exigent le maintien d'une présence au bureau. Une formation adaptée doit être mise en place pour éviter la surcharge numérique et l'hyperconnexion. Les outils digitaux doivent être conçus pour favoriser le travail hybride, mais aussi une coopération plus collective et participative au sein des équipes. La généralisation du télétravail soulève également la question de l'égalité de traitement entre collègues, qui n'ont pas tous les mêmes contraintes matérielles. Un remboursement partiel des frais liés au télétravail devrait être prévu.

Le télétravail offre une plus grande flexibilité géographique :

- U4U soutient la possibilité de télétravailler "à l'étranger" (en dehors du lieu d'affectation) pendant au moins trois semaines, sans lien avec les congés. Nous soutenons aussi l'octroi de périodes supplémentaires pour raisons personnelles justifiées. Enfin, U4U est le seul syndicat à défendre une politique de mobilité, y compris interinstitutionnelle, permettant la réunification familiale.

- Les restructurations répétées, souvent ni concertées ni expliquées, déstabilisent les équipes et ne font rarement l'objet d'une évaluation préalable. Elles contribuent à renforcer l'opacité de la structure institutionnelle, aussi bien pour le personnel que pour le public. Le personnel doit être systématiquement consulté, et en cas de désaccord, des espaces d'écoute doivent être organisés pour exprimer les difficultés et chercher des solutions consensuelles, en présence de représentants du personnel.

- La qualité du service rendu doit primer sur la "productivité", surtout lorsque celle-ci est obtenue au détriment des missions ou de la santé des collègues.

- Aucun collègue ne doit être laissé de côté, isolé ou cantonné dans une situation de non-travail. La Commission a besoin de tous ses agents travaillant ensemble, dans un esprit constructif, pour faire avancer l'Union européenne.

- Nous devons tous travailler plus longtemps, mais l'institution doit anticiper cette évolution dès l'entrée en service. Elle doit permettre aux collègues plus âgés de continuer à progresser, grâce à la formation continue et à des carrières valorisant l'expérience et le mérite.

- En conclusion, U4U estime que la politique des ressources humaines doit être pensée pour elle-même, et non subordonnée à d'autres politiques. Le télétravail, par exemple, doit découler d'une réflexion RH, et non d'une politique immobilière. Comme pour toute évolution majeure des conditions de travail, les décisions concernant les modes hybrides, les open spaces et les flexi-desks doivent être fondées sur des analyses pertinentes et concertées avec les organisations syndicales. Leur mise en œuvre doit être suivie d'une évaluation régulière, servant de base à d'éventuelles mesures correctives, également discutées avec les syndicats. Ces changements ne doivent pas être précipités, ni servir de prétexte à une politique immobilière, et doivent toujours impliquer et mobiliser le personnel.

- Concernant les écoles européennes, les crèches et les garderies, il est essentiel de disposer d'infrastructures suffisantes et de personnels qualifiés. Pour permettre à chacun de travailler sereinement, la Commission doit garantir une place de qualité pour tous les enfants du personnel, ainsi que des horaires compatibles avec les contraintes professionnelles.

- Nous sommes fermement opposés à la disparition progressive des cantines, qui constituent un élément essentiel de la vie collective et du bien-être au travail, particulièrement dans un contexte où l'on souhaite encourager le retour au bureau. Nous militons pour le maintien du plus grand nombre de cantines possibles, mais aussi pour la création de "cantines durables", dotées de moyens suffisants. Notre priorité : une restauration locale, durable, abordable et de qualité, dans un environnement convivial.

- Nous souhaitons également une intensification du dialogue social entre les institutions et les syndicats :

- une meilleure préparation des réunions, avec l'envoi préalable et documenté des textes à discuter ;
- un élargissement des sujets abordés (budget de l'Union, politique immobilière, etc.) ;
- et la possibilité, une fois par an, pour les syndicats de proposer eux-mêmes un thème libre de discussion, sur lequel l'employeur aurait l'obligation d'ouvrir un dialogue.

- Par ailleurs, U4U plaide pour que le dialogue puisse aussi s'organiser directement entre l'institution et les agents, par le biais de réunions annuelles par direction, où le personnel pourrait proposer des thèmes ensuite discutés au Comité du personnel et avec les syndicats. Nous défendons enfin une réforme de la représentation du personnel. Au niveau statutaire (comités du personnel), chaque lieu de travail devrait avoir son propre comité (par exemple, Séville n'en a pas actuellement). Chaque comité devrait compter un nombre de membres élus proportionnel à la population représentée, afin de corriger les déséquilibres actuels. Les élections devraient avoir lieu simultanément et selon le même système électoral dans tous les sites, afin de former rapidement un Comité central du personnel (CCP) stable et légitime.

- Enfin, au quotidien, U4U soutient ses collègues par des actions concrètes :

- Coaching, formations, préparation aux concours,
- aide juridique personnalisée, conseils, accompagnement dans les procédures d'évaluation et de promotion,
- soutien lors des entretiens avec la hiérarchie,
- conférences et débats sur des thèmes d'intérêt général (pensions, diversité, etc.),
- et, lorsque les circonstances le permettent, moments conviviaux : expositions, concerts, repas et autres événements favorisant la cohésion du personnel.

4. Recrutement et formation

- La Commission doit remplir ses missions en assumant pleinement son rôle institutionnel et politique. Pour ce faire, elle doit se doter d'une gestion des ressources humaines prospective, qui ne soit pas uniquement administrative et réglementaire, mais capable d'anticiper les besoins et les talents essentiels, tout en accompagnant le personnel tout au long de sa carrière. Les concours généraux — principale voie de recrutement — doivent être simplifiés et leur durée considérablement réduite. Des modes de recrutement alternatifs doivent également être développés, tels que le recours accru aux agents temporaires ou la mise en place d'un programme de type "Junior Professional".

- De manière générale, les passerelles entre catégories de personnel (AST/SC vers AST, AST vers AD, GF I vers GF II, etc.) doivent être davantage encouragées et structurées.

- Les objectifs et méthodes d'intégration doivent être repensés afin d'améliorer l'accueil et la formation des nouveaux arrivants, au-delà de la période de stage. Les nouveaux agents doivent pouvoir se familiariser avec les services et l'histoire de l'institution. Ainsi, en l'absence de postes vacants, la période de stage pourrait être précédée de l'octroi immédiat d'un contrat d'agent temporaire d'une durée de deux ans, permettant de recruter plus rapidement les lauréats des concours externes. Pendant ces deux années, les lauréats bénéficieraient d'une formation ciblée et d'un parcours professionnel différencié au sein des services, avant d'être nommés fonctionnaires.

- Le même parcours de deux ans pourrait être proposé aux fonctionnaires recrutés directement. Durant cette période, ils devraient avoir la possibilité de découvrir plusieurs domaines ou directions générales (DG) et de suivre les formations nécessaires à leur carrière future. La période de stage deviendrait ainsi une évaluation complémentaire réelle des compétences, renforcée par des formations spécifiques pour les futurs encadrants.

- Pour aider les collègues à construire leur carrière dès leur entrée en service, la Commission doit accompagner leur apprentissage par un programme de formation ciblé, comprenant des modules thématiques, linguistiques et informatiques. Un effort particulier doit être consacré aux collègues qui souhaitent réorienter leur carrière ou changer de poste.

- L'accueil des nouveaux agents doit encore être amélioré, surtout dans ce contexte de transition organisationnelle et de nouvelles méthodes de travail, et ce quel que soit le lieu d'affectation. Notre organisation est complexe : il faut faciliter l'orientation, la compréhension et la navigation à travers les services grâce à des formations, du mentorat et des parcours d'intégration multiples.

- Avec la mise en œuvre accélérée des modes de travail hybrides, un effort spécifique de formation doit également être déployé pour accompagner le personnel à tous les niveaux hiérarchiques dans cette transformation. Depuis les réformes de 2004, la précarité et les disparités se sont accrues, affaiblissant l'unité du personnel.

- Pour réduire ces inégalités entre parcours de carrière, U4U est favorable à l'organisation régulière de concours internes permettant à tous les fonctionnaires (AD, AST, AST/SC) et aux agents temporaires (TA) d'accéder à des grades supérieurs.

- Les agents contractuels (CA) devraient pouvoir bénéficier, après six années de service, de contrats temporaires (TA) d'une durée supplémentaire d'un à deux ans, leur permettant de participer plus facilement aux concours internes avec un taux de réussite accru. Ces concours internes doivent être planifiés et publiés de manière régulière et transparente.

- Dans le même esprit, l'employeur doit offrir gratuitement des formations de préparation aux concours, y compris pour le personnel non permanent — comme U4U l'a déjà obtenu à l'EUIPO d'Alicante.

- En effet, U4U agit dans l'intérêt de tout le personnel et préfère garantir un accès universel à la formation offerte par l'administration, plutôt que de réserver ces opportunités aux seuls adhérents syndicaux.

5. Carrière et mobilité

- La promotion doit être fondée sur le mérite, selon des critères clairement définis, comparables et connus de toutes les parties. Les procédures d'évaluation et de promotion doivent être simplifiées afin que chacun puisse comprendre la manière dont il est évalué et la validité des évaluations qui en résultent.

- La sélection interne pour les postes doit reposer sur des critères transparents, et être accompagnée d'un retour utile aux candidats, y compris sur leurs prestations lors des entretiens.

- Nous demandons l'organisation de concours internes de reclassification, aussi bien pour les agents contractuels (AC) et temporaires (TA) que pour les AST, AST/SC et AD. U4U plaide également pour un accès facilité à la fin de carrière pour les AST 9 et AD 12.

- De plus, il conviendrait d'étudier la faisabilité de concours internes permettant un changement de catégorie pour les AST/SC. Le nombre de niveaux hiérarchiques doit être repensé dans l'optique d'une réduction. Leur multiplication au fil des années constitue un obstacle à la créativité et à la motivation du personnel, et va à l'encontre de la "culture de confiance" prônée par la nouvelle stratégie RH.

- La mobilité, qu'elle soit spontanée ou initiée par l'institution dans l'intérêt du service, doit être encouragée à travers des parcours professionnels accompagnés, stimulants et valorisants.

- Des formations adaptées doivent être proposées pour préparer et faciliter ces transitions, ainsi qu'un accompagnement personnalisé pour assurer une intégration réussie.

- De manière générale, la mobilité automatique, y compris pour les cadres intermédiaires et supérieurs, est contre-productive et souvent arbitraire dans ses effets, avec le risque d'une perte d'expertise pour l'institution. De même, laisser les collègues dépendre de leurs réseaux personnels ou nationaux pour trouver un nouveau poste affaiblit le lien entre l'institution et ses agents.

- Enfin, la mobilité interinstitutionnelle doit être favorisée par la mise en place d'un marché de l'emploi virtuel, rendant visibles les postes disponibles à tous les collègues intéressés. Cette mesure offrirait de nouvelles perspectives de carrière aux collègues sous contrat à durée déterminée, tout en leur permettant d'atteindre le nombre d'années nécessaires pour bénéficier de la pension minimale communautaire.

6. Notre santé

- Le Régime commun d'assurance maladie (RCAM / JSIS) doit être amélioré et actualisé afin de tenir compte à la fois des avancées scientifiques et des évolutions sociales. Les Dispositions générales d'exécution (DGE) du régime constituent la base juridique des remboursements accordés aux fonctionnaires et agents. U4U a été le premier syndicat à demander leur révision. La couverture doit être étendue et les taux de remboursement améliorés. En effet, le taux effectif de remboursement des frais médicaux par le RCAM n'atteint plus 85 %, principalement en raison de plafonds de coûts qui n'ont pas été révisés depuis 2007. En Belgique, le taux moyen de remboursement national est d'environ 80 %, alors que le RCAM est désormais en dessous de ce seuil, ce qui signifie que nous remboursons moins que le système national du pays où la majorité des fonctionnaires travaillent. Ces plafonds doivent être réévalués pour retrouver un taux effectif de remboursement de 85 %. De plus, le fonctionnement du Conseil médical doit être rendu plus transparent.

Plusieurs pistes concrètes existent pour améliorer le service :

- Multiplier les conventions entre le PMO et les structures de soins dans les États membres afin d'éviter la surfacturation actuelle, ce qui libérerait des ressources budgétaires importantes pour renforcer les remboursements ; Mobiliser une partie des fonds de réserve : celle-ci pourrait être réduite pour augmenter la couverture. Il n'est pas nécessaire de maintenir une réserve supérieure à 300 millions d'euros, soit l'équivalent de 30 années de déficit moyen ; En cas de déséquilibre futur, rappelons que les règles actuelles permettent une adaptation rapide des contributions : une hausse de 0,1 % des cotisations génère environ 10 millions d'euros supplémentaires, soit le montant moyen d'un déficit annuel. Des accords devraient aussi être conclus entre le PMO et les mutuelles nationales, afin que chaque membre du RCAM puisse, lorsqu'il réside dans un pays où cela est possible, établir un dossier médical global avec un médecin référent, garantissant un meilleur suivi des patients.

- Les interventions du RCAM doivent être cohérentes avec les politiques européennes actuelles, qui prônent à la fois la prévention et la résilience. Elles

doivent couvrir les collègues selon leurs besoins, sans discrimination, et intégrer les avancées de la médecine préventive, notamment en matière de santé mentale. Il est aussi essentiel de maintenir une prise en charge de qualité pour la dépendance.

- Le budget de la politique sociale de la Commission doit être renforcé afin de soutenir les collègues en situation de handicap, ou ayant un bénéficiaire handicapé ou à besoins spécifiques dont les dépenses ne sont pas couvertes par le RCAM ni par les aides nationales.
  Rappelons deux faits essentiels :
  - 80 % des handicaps apparaissent au cours de la vie (accident, maladie, etc.) ;
  - en tant qu'agents de la fonction publique européenne, de nombreuses aides nationales ne nous sont pas accessibles. La politique sociale de la Commission doit intégrer ces réalités.

- Avec la généralisation du télétravail et l'arrivée des modes de travail hybrides, il est urgent de garantir l'égalité des standards de santé et de sécurité au travail, quel que soit le lieu d'exercice (bureau ou domicile). Les risques liés à l'hyperconnexion, à la surcharge numérique et à la sédentarité doivent être pleinement pris en compte.

- Dans le cadre de la nouvelle stratégie RH, l'administration étudie une meilleure politique de retour après une longue maladie. Actuellement, après un an d'arrêt maladie, le personnel est souvent orienté vers le régime d'invalidité s'il ne peut reprendre le travail. Or, dans certains cas, un accompagnement précoce et adapté aurait pu éviter la prolongation de l'arrêt ou même l'entrée en invalidité. U4U soutient la mise en place de ce type d'accompagnement — meilleure ergonomie, aménagement des horaires, soutien psychologique, etc. — et défend une véritable politique de retour au travail, chaque fois que cela est possible.

- Enfin, pour améliorer l'accès aux soins médicaux dans tous les États membres, il serait utile de créer une carte européenne de protection sociale, reconnue partout dans l'Union. Celle-ci faciliterait la fourniture de soins et leur remboursement. La pandémie a rappelé que les fonctionnaires européens n'ont pas le même accès à la carte européenne d'assurance maladie (CEAM) que les autres citoyens, le RCAM étant considéré comme un régime extra-national, non coordonné avec les systèmes de sécurité sociale nationaux.

7. Notre statut du personnel

Nous restons fermement opposés à toute réforme du Statut du personnel.

Nous avons tous déjà payé le prix des réformes de 2004 et de 2014, qui ont entraîné :

- une baisse significative des rémunérations directes et indirectes,
- des économies substantielles sur les pensions,
- et une augmentation des disparités et de la précarité, sans que des moyens suffisants aient été mis en place pour en atténuer les effets négatifs.

Ces réformes ont également permis de remettre en cause progressivement les acquis syndicaux (fin de carrière, pensions, etc.). Les économies budgétaires se sont poursuivies sous la Commission actuelle, notamment sur les postes liés aux pensions et aux écoles européennes. Le rapport 2019 de la Cour des comptes souligne d'ailleurs les effets négatifs de ces deux réformes sur l'attractivité de la fonction publique européenne, en mettant en évidence la difficulté croissante des institutions à recruter, en particulier pour certains profils et nationalités.

Ne nous privons pas de nos talents ni de notre diversité !

Nous défendons notre régime de pension, ainsi que le mode d'ajustement des salaires et des pensions, garantissant le maintien du pouvoir d'achat du personnel.

U4U est favorable à une augmentation du budget de l'Union européenne, dotée de ressources suffisantes pour assurer une fonction publique à la hauteur de ses missions.

Nous plaidons, notamment dans le cadre des négociations en cours sur le nouveau cadre financier pluriannuel (CFP 2028-2034), pour une augmentation de la part du budget consacrée à l'administration et aux ressources humaines — incluant les opérations, les bâtiments, les salaires, les pensions, la santé, les écoles européennes, les crèches et les structures d'accueil.