

Notre engagement pour le personnel à Luxembourg

À l'occasion des élections du Comité du Personnel à Luxembourg à l'automne 2022, U4U Luxembourg explicite son projet à la fois en rappelant ce qui fait la raison d'être de notre engagement syndical et citoyen et nos lignes présentées au personnel.

U4U – Notre différence

Notre engagement peut se résumer en quelques points forts:

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

Le Luxembourg au cœur de U4U

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

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

Vous nous dites

- *À Luxembourg, il n'y a plus de concours EPSO organisés depuis la pandémie.*
- *D'autres restent non finalisés comme EPSO/AST-SC/10/20 - SC 2 qui s'éternise.*
- *La promesse de concours EPSO spécifique au LUX uniquement, comme COM/TA/AST/02/20, se concrétise que trop sporadiquement.*
- *Si on ouvre un concours pour que les AC deviennent des AT il faudrait qu'un concours interne suive car sinon ceci n'a pas de sens.*
- *Il faut aussi essayer de supprimer la barrière des années prestées comme AC qui empêche de devenir AT et finalement participer à un concours interne sinon ça n'a pas de sens.*

Commented [CR(1): À mettre à jour au moment de la publication.

Le Programme U4U

U4U revendique l'organisation de concours internes réguliers permettant à tous les fonctionnaires (AD, AST, AST/SC) et agents temporaires (AT) d'accéder à des grades plus élevés et de réduire les disparités entre les différents parcours professionnels.

U4U lutte pour que les agents contractuels (AC) puissent bénéficier, après 6 ans en poste, de contrats temporaires (AT) pour une, voire deux, année(s) supplémentaire(s) leur permettant d'accéder à des concours internes avec un plus grand nombre de lauréats.

U4U demande que les concours internes ouverts au AC soient organisés au moins deux fois pendant le mandat d'une Commission et que leur planification soit annoncée à l'avance.

U4U demande que des concours externes soient organisés régulièrement.

U4U demande davantage de formations gratuites pour le personnel, y compris non permanent, qui prépare des concours externes.

En ce qui concerne la couverture des postes vacants, U4U préconise une gestion des Ressources Humaines prospective à même d'anticiper les besoins et talents indispensables.

Le saviez-vous : La HR a annoncé en grande pompe [la planification de 17 concours internes d'ici 2024](#) pour donner de la substance à sa nouvelle stratégie. Or, nous constatons, qu'aucun domaine ni critères de sélection n'ont été précisés. Pas plus d'information disponible sur de nouveaux types de tests. Pour autant, la revendication de U4U d'obtenir davantage de formations gratuites pour le personnel a été prise en compte et annoncée dans cette communication.

2. Fidéliser le personnel en place

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

Vous nous dites

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

Le programme U4U

Pour des carrières plus dynamiques U4U préconise des procédures d'évaluation et de promotion simplifiées et revendique une promotion fondée sur le mérite, en fonction de critères clairement définis, comparables et connus de toutes les parties.

U4U demande l'organisation de concours internes de reclassement, tant pour les AC et les AT que pour les AST, AST/SC et pour les AD.

U4U réclame que l'on facilite l'accès aux fins de carrière pour les AST 9 et AD 12.

En outre, il faut étudier la faisabilité de l'organisation de concours internes qui permettent le passage de catégorie pour les AST/ SC.

U4U réclame des critères de sélection clairs pour l'attribution de postes internes ainsi qu'un retour utile aux candidat(e)s sur leurs performances lors des entretiens.

U4U n'est pas en faveur d'une multiplication de niveaux hiérarchiques, qui sont contraires à la culture de confiance pourtant mise en avant par la « nouvelle stratégie RH ».

U4U demande à ce que la mobilité - spontanée ou initiée par l'institution dans l'intérêt du service - soit encouragée par des propositions de parcours accompagnés, intéressants, valorisants pour assurer une transition efficace. En aucun cas elle ne doit être automatique.

En revanche, U4U est en faveur de mobilités, y compris interinstitutionnelles qui prennent encore plus de sens au Luxembourg, favorisées par l'organisation d'un marché de l'emploi virtuel, rendant les postes disponibles visibles pour les collègues qui seraient intéressé(e)s.

3. Traitement discriminatoire des agents contractuels et temporaires

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

Vous nous dites

- *Les salaires statutaires de certains agents contractuels employés par les institutions de l'UE sont tombés en dessous du salaire minimum luxembourgeois.*
- *Les AC GF I sont certainement en dessous du salaire de base au Luxembourg. C'est eux qu'il faut soutenir et ne pas toucher à leurs indemnités d'expatriation.*
- *Les revenus des AC, SC, AST/SC et AST de bas grade ne leur permettent pas de vivre sur le territoire du Luxembourg, et donc ils doivent venir des pays frontaliers malgré le coût de l'essence et c'est également un encombrement pour les routes. C'est un cercle vicieux mais la Commission offre encore un salaire compétitif par rapport à la France.*
- *Rendre les salaires attractifs.*
- *Les GF des AC ont été réduits il y a quelques années (AC GF IV devenus AC GF III, AC GF III devenus AC GF II) avec pourtant les mêmes responsabilités, les mêmes tâches et des salaires abaissés.*
- *Engager les AT directement comme AST.*

Le programme U4U

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

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

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

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

- Garantir un **recrutement** au grade et groupe de fonction correspondant à la formation, à l'expérience et à la nature des tâches confiées, afin de réduire le sous classement à l'embauche.
- Augmenter le nombre d'actions de **reclassement** (passage de Groupe de Fonction) qui tiennent compte des qualifications, du travail effectué, de l'évaluation des performances afin de réduire les disparités et inégalités existantes.
- Assurer une **gestion égalitaire du personnel** qu'il soit statutaire ou contractuel (remplacement d'un congé de maternité, remboursement des frais médicaux, accès aux crèches/écoles/ garderies...).
- Organiser des **concours** de titularisation réguliers et planifiés avec un nombre de lauréats significatifs. Les agents contractuels (AC) devraient pouvoir bénéficier, après 6 ans en poste (3+3), de contrats temporaires (AT) pour une, voire deux, année(s) supplémentaire(s), leur permettant ainsi d'accéder à des concours internes avec un nombre plus élevé de lauréats. Les concours internes devraient faire l'objet d'une planification et d'une publication régulière.
- Assurer des **formations** gratuites offertes par l'Administration sur le temps de travail au personnel, y compris non-permanent, qui prépare des concours internes et externes (à l'instar de ce que U4U a obtenu de l'employeur de l'EUIPO à Alicante). En effet, U4U agit dans l'intérêt de tout le personnel et préfère donner accès à chacun(e) à des formations gratuites données par l'employeur, plutôt que d'obliger l'adhésion à un syndicat pour pouvoir en bénéficier.
- Favoriser des **mobilités** au niveau interinstitutionnel, entre institutions et services centraux (PMO, OIL, OIB) etc. par l'organisation d'un marché de l'emploi virtuel performant, rendant les postes disponibles visibles pour les collègues qui seraient intéressé(e)s. Cette mesure offrirait de nouvelles perspectives de carrière aux collègues et en même temps permettrait notamment à ceux avec un contrat à durée déterminée d'atteindre le nombre d'années nécessaires pour bénéficier du minimum de retraite communautaire.
- Assurer l'octroi pour les AC en fin de contrats d'une inscription gratuite aux **écoles européennes** pour que leurs enfants terminent leur cycle de formation.
- Assurer l'éligibilité aux **crèches/garderies** pendant les 6 mois qui suivent la fin de contrat des AC.
- Offrir un **tarif préférentiel à la cantine** pour les GFI et AST1
- Éliminer à l'embauche les classements dont le niveau de salaire est inférieur au **salaire minimum luxembourgeois**.

Le saviez-vous : En 2021 les AC représentaient 23% du personnel de la Commission (plus de 7400 personnes). Le Luxembourg est le lieu d'affectation de plus de 3700 collègues à la Commission (11,5%), par exemple, plus de 400 collègues travaillent à l'OIL, plus de 600 à ESTAT, plus de 580 à l'OP.

4. Logement, déplacements et accessibilité du lieu de travail

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

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

La localisation du Luxembourg pose des problèmes en tant que site de l'UE, ce qui se reflète également dans le fait qu'une agence de la Commission basée au Grand-Duché, la CHAFFEA, a été dissoute il y a deux ans. Une autre, la nouvelle HERA (autorité européenne de préparation et de réaction en cas d'urgence sanitaire), n'est pas venue à Luxembourg et le Parquet européen a eu des difficultés à recruter.

Vous nous dites

- *Logement adéquat en dehors des frontières*
- *Les AC ont souvent des métiers sans télétravail ex. les éducateurs*
- *Coûts de trajet supplémentaires en argent et aussi en TEMPS. Importantes pertes de temps sur le trajet au/du lieu de travail (vie en dehors du pays/loin du lieu du travail, faibles connexions de transports en commun, trop de circulation et congestions sur des voies publiques lors des heures de pointe).*
- *La gratuité des transports en commun n'est pas la solution pour tout le monde.*
- *Le parking est un besoin essentiel au Luxembourg notamment pour les transfrontaliers. Y-a-t-il assez de places de parking pour tout le monde versus y-a-t-il de bonnes connexions par transports en communs pour tous ?*
- *La localisation des bâtiments influence le choix du poste. Par exemple EUFO est à la sortie de l'autoroute : A1 =Allemagne = E44 ; A6= Belgique= E25=E411 ; A3=France+ E31). D'ailleurs cela devient un pôle pour toutes les grandes sociétés car Gasperich est idéal justement pour son accessibilité !*
- *D'autres bâtiments sont à la sortie de la gare. Lors d'une étude lancée par le Directeur général antérieur, au sein de l'OP, la question : « Est-ce que vous accepteriez de changer de lieu de bâtiment » ? La réponse était majoritaire : « Je reste à l'OP à cause de sa localisation en face de la gare. Si l'OP déménage, je postule ailleurs ».*
- *Attention à la nouvelle politique des bâtiments.*

Le programme U4U

U4U voit dans une **indemnité de logement** une piste favorable pour le personnel affecté au Luxembourg, représentant un montant fixe de l'ordre de 500 EUR, pour toutes et tous. Cette indemnité serait une base solidaire applicable sans pour autant exposer le personnel à une réouverture du Statut et l'occasion de malmenager des droits acquis au moins-disant.

Le saviez-vous : Aucun coefficient correcteur n'est appliqué en Belgique et au Luxembourg, étant donné le rôle spécial de référence joué par ces lieux d'affectation en tant que sièges principaux et d'origine de la plupart des institutions (art. 64 du Statut).

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

Rappelons-nous :

La réouverture du statut en 2004 a été l'occasion

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

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

- De baisser encore une fois le taux d'accumulation de la retraite
- D'augmenter le prélèvement de crise
- D'entraver les compensations obtenues avec la réforme de 2004 pour des carrières plus longues en les limitant aux grades AST 9 et AD 12
- D'empêcher l'accès par promotion aux grades supérieurs à AST 9 et AD 12 en introduisant une logique de nomination sur postes vacants
- De limiter les compensations liées aux voyages annuels vers le lieu d'origine

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

- Les 16% d'expatriation
- Le taux d'accumulation des retraites
- La période de référence pour le calcul de la pension au-delà de la dernière année
- La méthode d'adaptation des pensions
- Le niveau du prélèvement de crise
- Le nombre de promotions possibles et la moyenne de séniorité dans le grade

5. Surtarification médicale en milieu hospitalier

La tarification des soins médicaux au Luxembourg est complexe et serait de l'ordre de 20% supérieure à ce que paient les locaux.

Vous nous dites

- *À Luxembourg un médecin peut compter une consultation majorée pour un affilié du RCAM car le fisc ne peut vérifier, il n'a pas accès aux dossiers du personnel de la CE. Pour les affiliés de la mutuelle Luxembourgeoise il peut faire ceci qu'un nombre limité par an.*
- *Les hôpitaux comptent aussi plus pour nous que pour les locaux car la CNS les rembourse de manière fixe et limitée.*
- *Je profite de la visite médicale annuelle de la Commission pour ne pas payer des frais trop importants.*
- *Pourrait-on s'inspirer de ce qui se fait à Bruxelles avec les hôpitaux locaux afin d'en tirer les leçons et les transposer au Luxembourg ? Par exemple, le fait qu'avec certains hôpitaux la Commission a directement des accords de tarification / facturation (exemple : Saint Michel, Saint Luc).*
- *Le point qui bloque dans les éventuelles renégociations des conventions ou accords c'est que l'État Luxembourgeois estime que le budget des frais fixes est couvert uniquement par le secteur privé et estime que la fonction publique européenne ne paie pas sa contribution.*
- *Attention, le CHL est transparent avec les tarifications (voir site web). L'Hôpital du Kirchberg ne l'est pas.*
- *Il faudrait revoir les seuils, ou être plus souple pour les avances.*

[Le programme U4U](#)

U4U rappelle clairement à l'Administration le besoin d'obtenir **davantage de conventions avec les structures de soins** des États Membres en général et du Luxembourg encore plus particulièrement, afin d'éviter les surfacturations actuelles.

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

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

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

Commented [CR(2): On mettrait à chaque problématique le lien vers ce point dans notre programme plus large ?

De plus, il faudrait modifier le cadre réglementaire du RCAM afin de **faire évoluer les plafonds de remboursements en fonction de l'augmentation des coûts des prestations de services médicaux**. Cela serait possible en utilisant une partie de l'augmentation des salaires et pensions produite par l'application annuelle de la méthode.

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

U4U veut **donner la possibilité de lier quand c'est nécessaire l'adaptation annuelle des salaires et pension aux plafonds de remboursement**. Il y aurait donc enfin un **système dynamique** par rapport à l'inflation. U4U invite à prendre en compte dans ce processus, **l'évolution de la société et des besoins du personnel** ainsi que **les avancées médicales** qui pourraient y répondre. Les interventions du RCAM doivent couvrir les collègues sans discrimination. C'est aussi le moment d'intégrer les avancées de la médecine préventive, les nouveaux besoins en matière de santé mentale et les risques liés à l'hyper connectivité et à la surcharge numérique.

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

6. Écoles, crèches et garderies européennes

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

Vous nous dites

Difficulté de recrutement et fidélisation aux sein des EE et garderie

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

Surpeuplement

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

Le programme U4U

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

U4U combat pour que l'éducation de nos enfants si importante pour les familles ne constitue pas une variable d'ajustement budgétaire. Il est nécessaire d'accroître le budget pour les écoles européennes pour pouvoir envisager la création d'une troisième école pour répondre au surpeuplement. Quant à sa localisation, elle devrait être soit proche des lieux de travail soit des zones d'habitation afin de diminuer les temps de trajet et favoriser une meilleure qualité de vie.

Commented [CR(3): Il faudrait compléter avec notre approche quant au recrutement du personnel, le niveau de qualité et leurs conditions de travail.

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

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

Vous nous dites

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

Le programme U4U

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

Commented [CR(4): Vérifier avec les collègues ce qui s'applique au Lux

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

Il s’agit aussi de concevoir une réelle stratégie de mobilité :

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

Il faut collaborer avec les autorités luxembourgeoises sur :

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

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

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

Commented [CR(5)]: À débattre et compléter.

Intro

Vous nous dites

- *Environnement de travail : qualité des espaces communs et individuels/bureaux.*
- *Offre de facilités et équipement sportifs*
- *Environnement autour du lieu 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 pour le personnel comme pour l'institution. L'un n'allant évidemment pas sans l'autre.

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

A. Engagement citoyen

- Pour U4U, les fonctionnaires et autres agents européens ne sont pas des bureaucrates, mais des acteurs de la construction européenne qui constitue leur raison d'être. De même, et des enquêtes le confirment, les fonctionnaires européens sont très souvent engagés dans la société, défendant les valeurs européennes au travers de la lutte pour l'égalité et la solidarité, contre la précarité, et plus récemment, contre le réchauffement climatique. Pour soutenir cet engagement :
 - ✓ 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 ;
 - ✓ U4U soutient et promeut les actions menées par EUStaff4Climate ;
 - ✓ U4U a initié une nouvelle forme d'échanges, sous formes entre autres de cafés virtuels sur des sujets d'intérêt général, afin de donner la parole à toutes et à tous, porteurs de projets, d'expériences et d'initiatives inspirants ;
- U4U veut promouvoir la dimension environnementale au cœur des critères dans le choix d'implantation des bâtiments (bureaux, crèches, garderies, écoles), la conception des espaces de travail, la sélection des matériaux, la performance énergétique ;
- Il faudrait concevoir une meilleure stratégie de mobilité et, pour ce faire, collaborer avec les autorités belges sur les questions de transports publics, pistes cyclables, respect des normes d'émissions polluantes et de bruit... Il faudrait en

outre prévoir des parkings de dégagement et des parkings de dépose aux abords des écoles et des garderies centrales ;

- U4U soutient l'objectif d'une labellisation « cantine durable » de notre restauration collective, y compris dans les crèches et les garderies.

B. Égalité de traitement : diversité et inclusion

- U4U lutte depuis longtemps pour l'égalité de traitement. Malgré les avancées, la parité et l'inclusion des diversités ne sont pas toujours des réalités dans notre institution. Le style de management, le type de sélection et les critères d'évaluation du personnel ne sont pas suffisamment à même de favoriser la diversité, et l'institution elle-même souhaite les améliorer. Égalité, dignité et non-discrimination sont des valeurs européennes ancrées aujourd'hui dans nos aspirations citoyennes: montrons l'exemple. En particulier, faisons évoluer les modes de recrutement pour diversifier les qualifications et les aptitudes, dans le sens d'une plus grande diversité ;
- Personne ne devrait être discriminé, quels que soient sa nationalité, son genre, son âge, son origine, sa religion, son orientation sexuelle, ses convictions politiques... Des mesures spécifiques devront être prises pour l'éviter. La nouvelle stratégie RH doit développer une culture institutionnelle commune, favorisant une approche inclusive dans l'environnement de travail quotidien, qui puisse emporter l'adhésion de chaque collègue et fasse de nos Institutions un lieu de travail où chacun(e) trouve sa place. De plus, des formations centrées sur l'accueil de collègues avec des besoins spécifiques doivent être assurées ;
- La diversité est aussi sociale. U4U veut lutter contre les disparités et la précarité au sein du personnel. Sur base de leurs mérites et de leur expérience, la Commission doit offrir des opportunités de carrières au personnel de toutes les catégories, fonctionnaires et autres agents. Une communauté d'intérêt doit sans cesse être recherchée parce que la division affaiblit et nuit à la bonne exécution des missions confiées.

C. Dignité et conditions de travail

- L'administration doit veiller au bien-être de tout son personnel, et en particulier, de celui qui connaît un accroissement significatif de son volume de travail. Des solutions doivent être envisagées pour garantir la continuité de la qualité d'exécution des tâches, marque d'excellence du travail du personnel des Institutions, tout en garantissant des rythmes de travail réalistes, des outils et un environnement de travail adéquats. En particulier, U4U considère que les espaces de travail doivent correspondre aux contraintes et aux possibilités des différents métiers. Ils doivent être mis en place avec l'accord du personnel et sa participation. Cette vision s'applique aux nouvelles propositions que sont les « open spaces » et les « hot desks ». Il faut résister à la pression visant à mettre en œuvre ces espaces,

à tout prix pour tous, et dans n'importe quelles conditions, au détriment de l'efficacité et de la convivialité. De surcroît, il faut réfléchir à différentes formes : hot desking en open space ou hot desking en bureau individuel (« hot office »). Par ailleurs, des ressources supplémentaires doivent être fournies : nos Institutions ne peuvent prendre en charge sans cesse plus de missions tout en acceptant des réductions de personnel ;

- Pour U4U le télétravail doit être volontaire, flexible et variable. L'esprit d'équipe, la créativité, le passage de témoin, l'accueil et l'intégration de nouveaux collègues passent par la préservation d'un travail au bureau. Des formations adaptées permettront d'éviter la surcharge digitale et l'hyper-connectivité. Les outils numériques doivent être adaptés à la fois aux possibilités des modes hybrides, et à un fonctionnement plus collectif et participatif des différentes équipes de travail. Par ailleurs, la généralisation du télétravail pose la question de l'égalité de traitement entre travailleurs qui ne subissent pas les mêmes contraintes matérielles, y compris du remboursement d'au moins une partie des frais qui y sont afférents ;
- Le télétravail permet davantage de flexibilité quant au lieu du travail. U4U soutient la possibilité d'un télétravail « à l'étranger » (en-dehors du lieu d'affectation) pendant au moins trois semaines, non liées à des congés. En outre, U4U est en faveur de l'octroi de périodes additionnelles pour des raisons personnelles circonstanciées. Enfin, U4U est la seule organisation syndicale à préconiser une politique de mobilité, y compris interinstitutionnelle, qui permette les regroupements familiaux ;
- Les restructurations à répétition, non concertées ni expliquées, déstabilisent les équipes de travail et sont rarement soumises aux bilans préalables nécessaires. De plus, elles ajoutent à l'opacité de la structure institutionnelle, aussi bien pour le personnel que pour les citoyen(ne)s en général. Le personnel doit être systématiquement consulté, et en cas de désaccord, des chambres d'écoute doivent être organisées, pour permettre l'expression des problèmes et la recherche de solutions consensuelles. Lors de l'organisation de ces chambres, la présence de représentants du personnel est requise ;
- Les métiers et celles et ceux qui les exercent doivent être respectés : c'est vrai des assistant(e)s comme des administrateurs/-trices, des interprètes comme des traducteurs/-trices, des agents des bâtiments comme des agents de sécurité... La qualité du service rendu prime sur la « productivité », surtout quand celle-ci est obtenue au détriment de nos missions et de la santé des collègues ;
- Aucun collègue ne devrait être traité de manière inadaptée par notre institution, laissé pour compte ou coincé dans un non-travail. La Commission a besoin que tout son personnel travaille ensemble dans un esprit constructif pour que l'Union européenne puisse aller de l'avant ;
- Nous devons toutes et tous travailler plus longtemps, mais notre institution doit préparer cet allongement de la durée de vie active, et ce dès l'entrée en service. Elle doit aussi mieux permettre aux collègues plus anciens de continuer à progresser, en continuant de les former et en leur proposant des carrières qui

tiennent compte de leur expérience et de leur mérite ;

- En conclusion, U4U pense que la politique de Ressources Humaines doit être considérée en premier lieu, en elle-même, sans dépendre d'autres politiques. Par exemple, le télétravail doit découler d'une réflexion des Ressources Humaines, et non d'une politique immobilière. Comme pour toutes les remises en question fondamentales des conditions de travail, et leurs conséquences possibles sur l'efficacité et le bien-être du personnel, 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 ;
- S'agissant des écoles européennes, crèches et garderies, une mise à disposition suffisante d'infrastructures et de personnel de qualité est indispensable. En effet, pour permettre à chacun(e) de bien faire son travail, il est important que la Commission assure une place de qualité pour tous les enfants du personnel et des horaires d'accueil compatibles avec les contraintes du travail ;
- Nous sommes évidemment contre la disparition progressive des cantines. Elles sont un élément essentiel de vie collective et du bien-être au travail. Surtout au moment où il est question de nous motiver à revenir au bureau. Si nous militons pour que le plus de cantines possible soient maintenues, nous demandons également à ce que des moyens et ressources supplémentaires soient donnés à la réalisation de « cantines durables ». Au centre de nos préoccupations : une offre de restauration de proximité, abordable, durable et de qualité, dans un environnement convivial ;
- Notre syndicat souhaite une intensification du dialogue social entre institutions et organisations syndicales, une meilleure préparation de celui-ci par l'envoi préalable des textes à discuter, qui doivent être documentés, et en même temps un élargissement des sujets à discuter (par exemple, budget de l'Union et politique immobilière). De même, une fois par an, les syndicats devraient pouvoir proposer au dialogue social un thème non prédéfini, laissé à leur libre choix. L'employeur serait tenu d'organiser un dialogue à ce sujet. En complément, pour U4U, le dialogue peut aussi s'organiser directement entre l'institution et le personnel lui-même au travers de réunions annuelles par service, au cours desquelles le personnel peut proposer pour la discussion des thématiques qui seront ensuite discutées en Comité du Personnel, et avec les syndicats ;
- U4U préconise aussi une réforme de la représentation du personnel. Au niveau statutaire (i.e. des comités du personnel), nous demandons que chaque lieu de travail dispose de son comité (par exemple, Séville n'en a pas). Nous préconisons aussi que chaque comité dispose d'un même nombre d'élus en proportion avec la

population représentée, pour corriger les disparités actuelles. Enfin, nous demandons que les élections dans les différents lieux se tiennent au même moment et en suivant le même régime électoral, de manière à pouvoir rapidement constituer un Comité Central du Personnel (CCP) stable ;

- Au quotidien, U4U accompagne ses revendications de multiples actions concrètes. U4U a mis en place plusieurs outils pour venir en aide aux collègues à titre individuel et collectif : coachings, formations, préparation aux concours, assistance juridique personnalisée, conseil, accompagnement dans l'exercice d'évaluation et de promotion et lors des rencontres entre les collègues et la hiérarchie, conférences et débats sur des sujets d'intérêt général (retraites, diversité...). Lorsque les circonstances le permettent, U4U organise aussi des événements conviviaux : expositions, concerts, repas...

D. Recrutement et formation

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

de poste ;

- Un effort doit encore être consenti pour mieux accueillir le personnel nouveau, en particulier en cette période de changement d'organisation et de modes de travail, et quel que soit le lieu d'affectation. Notre organisation est complexe : un encadrement et une orientation facilitée sont souhaitables (formation, accompagnement, possibilités de plusieurs parcours) ;
- Avec la mise en œuvre accélérée des nouveaux modes hybrides de travail, un effort spécifique doit être réalisé aussi en termes de formation pour accompagner le personnel dans cette transition, à tous les niveaux hiérarchiques ;
- Précarités et disparités se sont accrues depuis 2004 au fil des différentes réformes. L'unité du personnel a été mise en difficulté. Pour réduire les disparités entre les différents parcours professionnels, nous sommes en faveur de l'organisation de concours internes permettant à tous les fonctionnaires (AD, AST, AST/SC) et agents temporaires (AT) d'accéder à des grades plus élevés ;
- Les agents contractuels (AC) devraient pouvoir bénéficier, après 6 ans en poste, de contrats temporaires (AT) pour une, voire deux, année(s) supplémentaire(s), leur permettant ainsi d'accéder à des concours internes avec un nombre plus élevé de lauréats. Les concours internes devraient faire l'objet d'une planification et d'une publication régulière ;
- Dans le même ordre d'idée, l'employeur devrait assurer des formations gratuites au personnel, y compris non-permanent, qui prépare des concours externes (à l'instar de ce que U4U a obtenu de l'employeur de l'EUIPO à Alicante). En effet, U4U agit dans l'intérêt de tout le personnel et préfère donner accès à chacun(e) à des formations gratuites données par l'employeur, plutôt que d'obliger à rejoindre un syndicat pour pouvoir en bénéficier ;

E. Carrière et mobilité

- La promotion doit être fondée sur le mérite, en fonction de critères clairement définis, comparables et connus de toutes les parties. Les procédures d'évaluation et de promotion doivent faire l'objet d'une simplification. Chacun(e) doit pouvoir comprendre comment il/elle est évalué(e) et le bien-fondé des appréciations ;
- Les sélections internes pour l'attribution des postes doivent être basées sur des critères clairement énoncés, et fournir un retour utile aux candidat(e)s comprenant notamment un commentaire sur leurs performances lors des entretiens ;
- U4U demande l'organisation de concours internes de reclassement, tant pour les AC et les AT que pour les AST, AST/SC et pour les AD. U4U réclame que l'on facilite l'accès aux fins de carrière pour les AST 9 et AD 12. En outre, il faudrait étudier la faisabilité de l'organisation de concours internes qui permettent le passage de catégorie pour les AST/ SC ;
- Il faut repenser le nombre de niveaux hiérarchiques. Ils ont eu tendance à se multiplier par le passé, ce qui risque de constituer des entraves à l'expression de la créativité du personnel et à sa motivation, et de plus sont contraires à la politique

d'une culture de confiance pourtant mise en avant par la « *nouvelle stratégie RH* » ;

- La mobilité, spontanée ou initiée par l'institution dans l'intérêt du service, doit être encouragée par des propositions de parcours accompagnés, intéressants, valorisants. Des formations doivent être proposées pour mieux l'inciter et y préparer, ainsi qu'un accompagnement pour assurer une transition efficace. De manière générale, mettre en œuvre une mobilité automatique, y compris pour l'encadrement intermédiaire et supérieur, est contre-productif et souvent arbitraire dans ses effets, avec le risque d'une perte d'expertise pour l'institution. De plus, laisser les collègues devoir recourir à leurs réseaux personnels et/ou nationaux pour trouver un nouveau poste ne permet pas de renforcer le lien entre l'institution et les collègues ;
- Enfin, des mobilités, y compris interinstitutionnelles, devraient être favorisées par l'organisation d'un marché de l'emploi virtuel, rendant les postes disponibles visibles pour les collègues qui seraient intéressé(e)s. Cette mesure offrirait de nouvelles perspectives de carrière aux collègues à contrat à durée déterminée et en même temps permettrait d'atteindre le nombre d'années nécessaires pour bénéficier du minimum de retraite communautaire.

F. Notre santé

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

permettent très rapidement d'accroître légèrement les cotisations (ainsi, un accroissement de 0,1% des cotisations engendre un revenu additionnel de 10 millions d'euros, soit le montant moyen des déficits annuels). Des accords doivent être développés entre le PMO et les mutuelles belges, de façon par exemple à ce que chaque affilié(e) au RCAM qui réside en Belgique puisse établir chez un médecin un dossier médical global, qui assure un meilleur suivi du patient ;

- De plus, les interventions du RCAM doivent être cohérentes avec les politiques développées aujourd'hui par l'Union européenne, qui parlent à la fois de prévention et de résilience. Lorsqu'elles existent, ces interventions doivent couvrir les collègues en fonction des besoins et sans discrimination. Elles doivent mieux prendre en compte les avancées de la médecine préventive, comme les nouveaux besoins en matière de santé mentale. Il est nécessaire de continuer à assurer une prise en charge de qualité de la dépendance ;
- Le budget pour la politique sociale de la Commission doit être renforcé pour soutenir les collègues ayant un handicap ou un ayant-droit handicapé ou à besoin spécifique et dont les frais ne sont remboursés ni au titre du RCAM, ni au titre d'une aide nationale. En effet, rappelons deux choses qui mettent ces collègues dans de grandes difficultés : 1) 80% des handicaps surviennent tout au long de la vie (accident, maladie etc.) et 2) en tant qu'agents de la fonction publique européenne, nombre d'aides nationales ne nous sont pas accessibles. Le budget de politique sociale de la Commission doit prendre en compte ces réalités ;
- Étant donné la généralisation du télétravail et la mise en œuvre attendue de nouveaux modes « hybrides » de travail, il est urgent de s'assurer que les normes de santé et de sécurité au travail soient respectées également quel que soit le mode de travail (bureau, télétravail...). Les risques liés à l'hyper connectivité et à la surcharge numérique doivent être pris en considération ;
- Dans le cadre de la « *nouvelle stratégie RH* », l'Administration envisage une meilleure politique de retour après une maladie de longue durée. A l'heure actuelle, une fois atteint le seuil d'un an de congé maladie, un régime d'invalidité est proposé si l'on ne peut revenir au travail. Pourtant, il existe des situations dans lesquelles un accompagnement anticipé adéquat aurait pu éviter l'allongement du congé maladie, voire l'entrée en « invalidité ». Pour ces situations, U4U soutient la volonté exprimée dans la nouvelle stratégie RH de mettre en place un tel accompagnement adéquat et cohérent (ergonomie améliorée, adaptation du temps de travail, etc.). De manière générale, U4U est favorable à une politique de retour, lorsque celui-ci est possible ;
- Pour améliorer l'accès aux soins médicaux des affiliés du RCAM dans tous les pays de l'UE, il serait utile de disposer d'une carte européenne de protection sociale qui soit reconnue au minimum dans tous les États Membres. Elle faciliterait la prise en charge et les remboursements. En effet, la pandémie a rappelé que les fonctionnaires et agents n'ont pas accès comme les autres citoyens européens à la Carte Européenne d'Assurance Maladie (CEAM) car le RCAM est

considéré comme un régime extranational qui n'est pas coordonné avec les régimes de sécurité sociale des États Membres.

G. Notre statut

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

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