

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...