

## Pourquoi U4U ?

U4U est un interlocuteur actif et constructif de la Commission. Dans un contexte de tensions continues au niveau des ressources humaines, U4U fait face aux attaques du Conseil et des États Membres, avec l'objectif de préserver et améliorer des conditions de travail dignes, qui permettent de garder à la fonction publique européenne les atouts nécessaires pour remplir ses missions.

La crise sanitaire se prolonge et se double d'une crise économique et sociale, et malgré de nombreuses propositions, parfois novatrices, la construction européenne peine à reprendre vigueur et à mettre en œuvre ses propositions. La fonction publique subit de multiples transformations, non maîtrisées et pour l'instant non négociées. La précarité et les discriminations s'y accroissent. Cela favorise son affaiblissement, alors même qu'une fonction publique européenne unie, soudée, est indispensable pour affronter les défis actuels et futurs de l'Union.

Dans ce contexte, soulignons l'importance d'un programme syndical fort qui affirme son soutien au projet européen et défend la fonction publique: oui, le personnel se soucie de l'Europe et de la qualité de la fonction publique dont l'Union et ses citoyens ont besoin.

U4U est le choix utile, et ce pour plusieurs raisons.

1. U4U lie son action syndicale à l'avenir du projet européen : grâce aux réflexions conduites au sein de la revue GRASPE, aux formations et séminaires sur les questions d'intérêt européen, et à l'élaboration documentée de propositions utiles au personnel, mais aussi à l'institution, l'un ne pouvant aller sans l'autre. Notre raison d'être est l'Europe.
2. U4U lutte pour l'unité du personnel, pour créer des solidarités entre toutes ses catégories, ses métiers, toutes générations confondues. U4U agit avec des propositions concrètes pour combattre les situations précaires, les disparités et les discriminations. Elle agit aussi en demandant plus d'inclusion et d'égalité, dans tous les domaines de la fonction publique. Chacun(e) est pris(e) en compte, la division affaiblit, tandis que l'unité nous rend plus fort.
3. U4U œuvre pour la mise en place d'une gestion active et participative des carrières du personnel. Elle devrait permettre de gérer autrement les parcours professionnels, dès l'entrée en service et jusqu'à la fin de la carrière, y compris par la formation et les échanges avec d'autres administrations. Dès l'entrée en service, il faut promouvoir et faciliter une culture européenne commune, inclusive et respectueuse des diversités. Les carrières doivent être attractives et rester motivantes. L'administration doit savoir où sont les compétences et comment en tirer parti pour l'efficacité de ses missions. Par ailleurs, elle doit parfois résister à la tentation de faire plus avec moins car la première victime en est d'abord le personnel, mais pas seulement. La réalisation des missions de l'institution peut s'en trouver affaiblie en conséquence. La première

dimension du bien-être au travail est la qualité de notre travail et sa reconnaissance. Ceci passe aussi par le respect de chacun de nos métiers.

4. U4U ne limite pas son action à la seule défense des conditions de rémunération, de promotion ou de retraite. U4U s'était opposé à l'ouverture du statut lors de la réforme de 2014, et s'y oppose encore aujourd'hui. Ces réformes ont été néfastes à plus d'un titre. C'est pourquoi aujourd'hui U4U combat la proposition de modifier notre fond de retraite en un fond de retraite réel. Si cette idée se concrétisait, cela entraînerait une réforme supplémentaire d'un régime toujours solide et sain, dans l'objectif d'encore limiter les droits du personnel à une retraite décente. En outre, cela conduirait à l'ouverture du statut. Nous avons appris des deux révisions statutaires de 2004 et 2014 que l'ouverture du statut sur un chapitre a conduit, chaque fois, à des réformes défavorables sur d'autres aspects des conditions de travail du personnel. Dans le contexte actuel, l'ouverture du statut est un piège et doit être évité.
5. U4U a, dès sa création, mené une action continue, accompagnée de propositions en faveur de l'encadrement pédagogique proposé à nos enfants dans les crèches, les garderies et les écoles européennes. Pour notre syndicat, l'ensemble du projet éducatif européen constitue un service utile au personnel. Il contribue à l'attractivité de la fonction publique européenne, et promeut un vivre ensemble enrichissant qui conforte l'appartenance citoyenne des jeunes européens et de leurs familles. Savoir ses enfants dans un projet d'excellence est facteur de sérénité pour le personnel et d'enrichissement pour la société future. C'est pourquoi U4U défend une offre pédagogique de qualité pour tous qui bénéficie de moyens suffisants à sa mise en œuvre. U4U alerte sur les risques de diminution de l'offre pédagogique en période de pandémie.
6. U4U réclame une amélioration de la représentation du personnel et une reprise forte du dialogue social. U4U propose une reconnaissance des organisations syndicales comme partenaires d'un dialogue social effectif. Il demande aussi les moyens adéquats pour leur permettre de fonctionner. 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. Il ne peut se limiter aux seules consultations « top down » de l'administration avec le Comité du personnel et les syndicats ou aux « enquêtes-éclair » des RH. Un dialogue social vivant et riche est le reflet d'une société administrée selon des valeurs de respect mutuel et de partenariat. Par ailleurs, ceci est conforme à ce que recommandent la Charte des droits fondamentaux et le socle européen des droits sociaux.
7. 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 par notre journal mensuel, « Le Lien », et par notre site web, le plus complet des sites web. Nos conférences permettent à l'ensemble du personnel de venir et de débattre du contenu de nos propositions. U4U est le seul syndicat aussi actif et aussi participatif tout au long de l'année.

## Votez pour la Liste U4U

### **U4U présente une liste aux élections du Comité Local du Personnel à la Commission**

Cette liste défend un service public européen indépendant et l'approfondissement de la construction européenne dans un esprit intergénérationnel et solidaire. Nos candidat(e)s luttent pour réduire les situations précaires et les disparités, rejetant toute forme de discrimination - notamment de genre et de statut - en s'appuyant sur un dialogue social constructif. U4U est à l'écoute des collègues et propose des mesures concrètes et réalistes qui puissent être discutées avec notre administration. Notre syndicat agit pour améliorer les conditions d'exercice de chacun de nos métiers, en préconisant un management participatif. U4U est fortement opposé à la réouverture du statut car il est certain que, comme en 2004 et 2014, la fonction publique européenne en sortirait affaiblie.

U4U favorise un débat ouvert aux citoyens européens via ses plateformes publiques et anime une revue de réflexion (GRASPE) qui organise des conférences sur la fonction publique et la construction européenne. Ce qui nous permet souvent d'anticiper sur des thématiques qui sont ensuite soulevées par la Commission. U4U s'engage pour l'environnement et le climat en soutenant nos collègues de EUstaff4Climate qui proposent des mesures étayées et concrètes à partir de leur expérience professionnelle. U4U est proche du personnel, qu'il accompagne dans toutes les démarches pour lesquelles il a besoin d'un soutien efficace : vous avez pu compter sur nous !

Notre liste complète est composée de 54 collègues représentatifs de la diversité du personnel. Plus précisément, notre liste est composée de 31 collègues femmes et 23 hommes. Tous les grades - AD, AST, AC, AST/SC - provenant d'une majorité d'États Membres y sont représentés. Ces candidat(e)s sont issu(e)s des services de plus de 28 DGs, représentant un large spectre des métiers du personnel de la Commission.

## Qui sommes-nous ?

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

Notre institution est sous pression, raison de plus pour elle de prendre soin de son personnel. À statut inchangé, U4U propose une série d'actions bénéfiques 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.**

### SOMMAIRE :

A. Engagement citoyen / B. Égalité de traitement : diversité et inclusion / C. Dignité et conditions de travail / D. Recrutement et formation / E. Carrière et mobilité / F. Notre santé / G. Notre statut

#### 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'EU IPO 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.