



Union
Syndicale
Fédérale
Luxembourg

Nouvelle stratégie en matière de RH : Renforcer l'attractivité de la Commission qui est en perte de vitesse

Luxembourg, 03/03/2021

Bien avant que la pandémie de COVID-19 n'éclate, la Commission s'inquiétait de plus en plus du fait que l'administration publique européenne (EPA), et la Commission en particulier, n'attire plus les professionnels brillants de certains États Membres.

La COVID-19 a apporté une perspective différente sur nos méthodes de travail, notamment sur le télétravail, et cela influence bien sûr fortement la réflexion en cours sur la modernisation de la stratégie de la Commission en matière de ressources humaines. Toutefois, la réflexion sur la nouvelle normalité ne doit pas nous faire perdre de vue les racines structurelles du problème de l'attractivité, mais plutôt nous concentrer sur la manière de les traiter.

C'est un fait que les administrations publiques européennes offrent aujourd'hui des salaires et des perspectives de carrière moins attrayants, une diversité de travail moins importante à long terme, de faibles perspectives d'équilibre adéquat entre vie professionnelle et vie privée, l'absence de mécanismes adéquats de soutien à l'intégration et des conditions de travail globalement plus mauvaises que celles que l'élite de la main-d'œuvre ciblée peut trouver ailleurs.

Les réformes de 2004 et 2014 sont à l'origine de certains de ces problèmes. Toutefois, nombre d'entre eux ont été exacerbés par les mauvaises politiques de l'administration.

L'un de ces problèmes est le déséquilibre actuel entre le personnel permanent et non permanent. **L'Union Syndicale Fédérale Luxembourg** estime que la Commission devrait progressivement nommer les agents non permanents comme fonctionnaires permanents par le biais de concours internes et externes spécialisés systématiques et réguliers aux grades supérieurs (AD8 ou plus) et faciliter l'accès des agents contractuels aux postes d'agents temporaires.

Une plus grande attractivité passe par des parcours de carrière plus diversifiés et plus dynamiques et par une promotion fondée sur la performance et le mérite. **L'Union Syndicale Fédérale Luxembourg** a également demandé à plusieurs reprises une évolution de carrière correcte et équitable pour les agents contractuels et temporaires à contrat à durée indéterminée.

La notion de "faire plus avec moins" a été mauvaise pour le personnel et a porté préjudice à l'image extérieure de la Commission en tant qu'employeur potentiel. Le cadre financier pluriannuel actuel risque d'aggraver la situation, d'autant plus que l'UE de la prochaine génération n'est pas dotée de crédits administratifs dignes de ce nom pour sa mise en œuvre. **L'Union Syndicale Fédérale Luxembourg** demande une évaluation systématique et rationnelle des besoins en personnel pour faire face aux domaines d'activité croissants plutôt que des (ré)affectations arbitraires généralisées ou, pire encore, des réductions de personnel.

L'environnement physique de travail est essentiel pour l'attractivité, mais il existe un risque évident que la Commission aille dans la mauvaise direction à cet égard, en se laissant guider par des préoccupations purement économiques. **L'Union Syndicale Fédérale Luxembourg** considère qu'il est essentiel que la politique de la Commission en matière de bâtiments et de lieu de travail, qui découle de la nouvelle stratégie en matière de ressources humaines, y compris les dispositions relatives au télétravail en ce qui concerne les coûts et l'ergonomie, soit conçue avec comme préoccupation centrale les besoins et les intérêts des personnes (y compris ceux des personnes handicapées). Les économies résultant d'une politique immobilière plus rationnelle, le cas échéant, devraient être utilisées pour remédier à des problèmes bien connus.

L'Union Syndicale Fédérale Luxembourg estime que, pour renforcer son attractivité, la Commission devrait devenir une organisation modèle en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement au travail, et de promotion de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion. La nouvelle stratégie en matière de ressources humaines devrait également entraîner la révision de l'approche actuelle, obsolète, des avantages non pécuniaires, renforcer des services existants et mettre en place d'autres services d'aide modernes pour les nouveaux arrivants et le personnel en place, en accordant une attention particulière au personnel ayant des enfants.

À long terme, il est essentiel de veiller à ce que l'administration publique européenne et la Commission en particulier restent attrayantes pour les citoyens de l'UE, notamment les plus jeunes, afin que l'UE reste en mesure d'atteindre ses objectifs politiques les plus élevés pour les générations futures.

L'Union Syndicale Fédérale Luxembourg vous invite à lui faire part de vos commentaires.

Need help? Contact us:

REP-PERS-OSP-USF-LUXEMBOURG@ec.europa.eu

Your representatives:

BECH et T2: N. MAVRAGANIS, C-A POPESCU	Gasperich: S. KARDARAS N. FETTAH-ZAIT	OP: I. WOLFF, M. COLLIGNON
--	---	----------------------------------



UNION SYNDICALE FEDERALE LUXEMBOURG
Contact: REP-PERS-OSP-USF-LUXEMBOURG@ec.europa.eu
www.usf-luxembourg.eu



