

**ELECTIONS DU CLP- 25, 26, 27 JANVIER 2022**

**VOTEZ LISTE 4**

**MERCI INFINIMENT!**

**PROGRAMME 2021 –2024**

**R&D demande de recentrer l'*HUMAIN* au cœur de la gestion des Ressources Humaines de notre Institution en instaurant une politique de Qualité de Vie au Travail basée sur la Solidarité, valeur première de R&D, la Bienveillance professionnelle ainsi que 6 facteurs clés**

Cristiano SEBASTIANI  
Dhikra CHAOUCH Hawa TOURE Marc RIBIS  
Damien VEYRET Achilles KEMOS Florence HERTSENS Sylvie FRERE  
Michael JHEK Karin DIEHL Thierry BAUDOUX Raquel RUIZ ARANDA  
Mindaugas SKARAITIS Dennis FUHRMANN Maria GLOWACZ-DE CHEVILLY  
Béatrice EMSELLEM Deyan DIMITROV Dieter SCHEUER Andrea MESZAROS Alessia GHEZZI  
Lucia RADU Thierry STIEVENART Marius LAZDINIS Alexis MATHIOUDAKIS  
Nicola WEARMOUTH Michal SPIECHOWICZ Inita BLEKTE Christos KOULOUTERIS  
Marco PINO Monique DE FAYS Luis VILLANUEVA FERNANDEZ Malgorzata PITURA

**HUMAIN**

Karin VERMINCK Jean-François BRAKELAND Dana-Adriana PUIA MOREL  
Josefine BLESSUM Eleni MARKOU Claudio AQUILINO  
Mario FASANO Blandine PELLISTRANDI Anastassios ANAGNOSTOU  
Ales MUSIL Rachida GHALOUCI Ildiko CSUZDI  
Leonardo CALAMERA Svetozara PETKOVA  
Aleksander KEDRA Katarina MLCUCHOVA  
Michael DOCHERTY Astrid LEBORGNE  
Mireille MASSART Bruno CORTESE  
Aglia SABEVA TZVETANOVA  
Luis SAMANIEGO MOFFRE  
Domenico ROSATI

Analyse des risques psychosociaux au sein de l'institution 3

**R&D** s'est entouré des meilleurs experts pour mieux vous représenter, vous défendre et élaborer son programme de travail 2021-2024 5

**1. L'HUMAIN AU CŒUR DU MANAGEMENT** 6

**2. CONTENU & SENS DU TRAVAIL** 6

**3. CARRIERE & RECONNAISSANCE** 7

*R&D aux côtés des collègues AD* 7

*R&D aux côtés des collègues AST* 8

*R&D aux côtés des collègues AST/SC* 9

*R&D aux côtés des collègues AC* 10

*R&D a toujours été aux côtés des collègues des représentations* 11

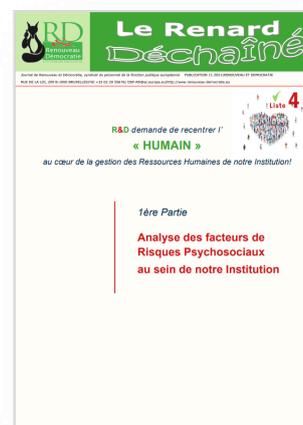
**4. SANTE & PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX** 12

**5. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL** 12

**6. EGALITE DES CHANCES** 13

Avant toute proposition d'une démarche de Qualité de Vie au Travail (QVT), **R&D** a été le premier et seul syndicat, à effectuer une analyse des facteurs de Risques Psychosociaux au sein de notre Institution ( cf [Renard Déchaîné spécial analyse des facteurs de Risques Psychosociaux au sein de notre Institution](#) ) en dénonçant, entre autres:

1. Une intensité et une surcharge de travail engendrant une diversité de contrats, une difficulté de concilier vie professionnelle et vie privée, une insatisfaction du personnel
2. De fortes exigences émotionnelles lorsque le personnel ne peut pas s'exprimer
3. Des conflits de valeur lorsque les valeurs de l'UE ne sont pas appliquées au personnel de l'institution
4. Une faible autonomie lorsque le personnel a une faible prévisibilité du travail et aucune possibilité d'anticipation, notamment lors du passage au hot desking
5. Des rapports sociaux au travail démontrant un faible équilibre effort/récompense, des perspectives de carrière quasi inexistantes, une communication médiocre avec l'encadrement supérieur...



[lire](#)



[lire](#)

Certains de ces facteurs de risques se sont intensifiés en période de crise sanitaire, nécessitant un travail à domicile forcé, notamment l'intensité et la surcharge de travail par l'éclatement des frontières entre la vie privée et la vie professionnelle. Dès l'apparition de ce danger, R&D a demandé l'instauration du **Droit à la déconnexion** ( cf. [Le Renard Déchaîné spécial Droit à la déconnexion](#) ) et a fait appel à Alex Agius Saliba, Député européen, rapporteur de la décision relative aux recommandations visant la Commission sur le Droit à la déconnexion ( cf. e-conférence [Le droit à la déconnexion, un droit fondamental pour protéger la santé des travailleurs](#) ).

De plus, une partie du personnel a été mise devant le fait accompli, en pleine pandémie, en lui imposant le **hot desking** sans qu'aucune étude préalable spécifique aux métiers de l'institution n'ait été entamée, ni consultation du personnel et de ses représentants. R&D a fait appel à Danièle Linhart, sociologue du travail, directrice de recherche émérite au CNRS... ; qui est intervenue sur « [Hot-desking](#) » et « [Open Space](#) », [quels espaces de travail à la Commission européenne?](#) » en insistant sur le fait que « Flex desk' et 'clean desk' sont anxiogènes pour les salariés ». Il est clair qu'un tel agissement de la part de l'administration est un facteur grave de risques psychosociaux ( cf. [Le Renard Déchaîné spécial télétravail/Hotdesking...](#) ) surtout que ceci a été imposé en appliquant aveuglément la méthode « *New ways of working* » sans que les services compétents aient eu la décence de se pencher sur le fonctionnement spécifique de notre institution et de consulter le personnel. R&D a fait appel à Grégory Jemine, chercheur à LENTIC et expert spécialisé dans ce processus de changement afin de mieux comprendre les enjeux( cf. [New ways of working : origine, légitimation et enjeux](#) ; [Les 3B « Bricks, Bytes, Behaviours »](#) )

Nous avons également fait appel à Marie Pezé, *docteur en psychologie, psychanalyste, ancien expert judiciaire, responsable du réseau de consultations « [Souffrance et Travail](#) »* qui a animé les e-conférences des lundis de la Prévention des Risques Psychosociaux : [Pourquoi le travail nous rend-il malade ?](#) ; [RPS et QVT, de quoi parlons-nous ?](#) ; [Harcèlement moral, de quoi parlons-nous ?](#) [Le Management pathogène, de quoi parlons-nous ?](#) [Harcèlement moral institutionnel...](#) ; [Le burn out, de quoi parlons-nous ?](#), pour mieux comprendre et faire face à ces phénomènes émergents.

Laurent Taskin, titulaire de la Chaire laboRH en Management Humain et transformations du travail à l'UCL, Docteur en sciences économiques et de gestion, professeur de management, chercheur... est intervenu sur [le Management Humain](#), a permis à R&D de proposer les bases d'un Management Humain.

Afin de soutenir les parents dans cette période spéciale, R&D a fait appel à Bruno Humbeeck qui est intervenu *Psychopédagogue, Docteur en Sciences de l'Éducation, chargé d'enseignement à l'université de Mons et Responsable du Centre de Ressource Éducative pour l'Action Sociale (CREAS)*, qui est intervenu dans plusieurs e-conférences abordant : le télétravail et les enfants en période de pandémie, le burnout parental, quelles pédagogies pour mon enfant ? et la prévention du cyber harcèlement et des violences scolaires.



[lire](#)

## **R&D s'est entouré des meilleurs experts pour mieux vous représenter, vous défendre et élaborer son programme de travail 2021-2024**

### Marie Pezé



Docteur en psychologie, psychanalyste, ancien expert judiciaire, responsable du réseau de consultations « Souffrance et Travail »

[Ne pas pouvoir faire son travail correctement, quelles conséquences?](#) + [Présentation](#)

[Pourquoi le travail peut-il nous rendre malade?](#) + [Retranscription](#)

[RPS et QVT, de quoi parlons-nous?](#) + [Présentation](#)

[Harcèlement moral, de quoi parlons-nous?](#) [Présentation](#)

[Le management pathogène, de quoi parlons-nous?](#) + [Présentation](#) + [Techniques de management pathogènes](#) –

[Harcèlement moral institutionnel: lorsque l'organisation du travail et le management pathogène poussent la victime à l'extrême](#) + [Présentation EN](#)

[Le burnout, de quoi parlons-nous?](#) + [Présentation](#) + [Test de propagation du Burn out](#)

### Danièle Linhart,



*Sociologue du travail, directrice de recherche émérite au CNRS...*

[Hot desking et open space: quels espaces de travail à la Commission européenne?](#)

[L'insoutenable subordination des salariés](#)

### Laurent Taskin



Titulaire de la Chaire laboRH en Management Humain et transformations du travail à l'UCL, chercheur

[Le Management Humain](#) + [Presentation FR](#)

### Alex Agius Saliba



*MEP et rapporteur de la décision. concernant les recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion*

[The right to disconnect: a fundamental right to protect workers' health](#)

### Grégory Jemine



*Chercheur à LENTIC (Université de Liège)*

[New ways of working: origin, legitimation and challenges](#) + [Présentation](#)

[The 3 B "Bricks", "Bytes" and "Behaviours"](#) + [Présentation](#)

### Bruno Humbeeck



*Psychopédagogue, Docteur en Sciences de l'Éducation, chargé d'enseignement à l'université de Mons et Responsable du Centre de Ressource Éducative pour l'Action Sociale (CREAS)*

[La Résilience, qu'est-ce que c'est?](#)

[Télétravail et enfants en période de pandémie](#)

[Le burnout parental](#)

[Quelles pédagogies pour mon enfant?](#)

[Prévention du cyberharcèlement et des violences scolaires](#)

## 1

### L'HUMAIN AU CŒUR DU MANAGEMENT

### HUMAIN

**D**epuis toujours, **R&D** demande que l'encadrement montre l'exemple et se tourner vers une culture de la confiance et ceci rejoint également les propos du Commissaire Hahn. Il est impératif de passer par un changement de la culture managériale !

Afin que l'Humain puisse reprendre sa place au cœur de la gestion des ressources humaines,

#### R&D demande:

- ⇒ Mise en place d'une culture de la confiance en balayant le management par la peur
- ⇒ Abolition des silos
- ⇒ Mise en place du travail hybride
- ⇒ Formation pour tous les managers afin de développer la confiance et la reconnaissance au travail
- ⇒ Évaluer la charge de travail du management de proximité afin

qu'il ne tombe pas en surcharge

⇒ Mise en place d'une justice organisationnelle

- Système d'évaluation et de promotion équitable et prenant en compte le travail réel
- Participation active du personnel au cours du processus décisionnel de la DG
- Amélioration de la communication et de la promiscuité entre le Senior management et le personnel

⇒ Favoriser l'empathie organisationnelle

- Empathie au centre des conversations stratégiques et managériales
- Environnement sécurisant
- Collaboration par l'entraide et les actions collectives
- Une politique éthique respectée par tous

## 2

### CONTENU & SENS DU TRAVAIL



**U**n contenu de travail insignifiant et répétitif favorise, dans la durée, l'installation de la monotonie et d'une perte de sens du travail, tous deux facteurs de risques psychosociaux. Il est nécessaire d'implémenter le sens du travail.

Afin d'y pallier

#### R&D demande:

- ⇒ Utilisation optimale des ressources et compétences

⇒ Reconnaissance des talents au sein des services

⇒ Feed back régulier du travail par le supérieur hiérarchique direct

⇒ Plus grande autonomie

⇒ Épanouissement professionnel et personnel

# 3

## CARRIER & RECONNAISSANCE



**N**otre mandat est clair : nous nous engageons en faveur de l'unité du personnel en refusant toute approche corporatiste, concurrentielle et divisionnaire ! La Commission doit définitivement mettre fin au dumping social !

### R&D demande:

- ⇒ De réelles perspectives de carrière avec l'établissement d'un plan de carrière à discuter lors de l'évaluation annuelle
- ⇒ Politique de formation permettant l'apprentissage de nouvelles

compétences pour une évolution de carrière et la mobilité

- ⇒ Véritable politique de concours internes annuels garantissant la transparence et l'équité de la procédure
- ⇒ Junior Professional programme totalement transparent et pleinement accessible aux AST, AST/SC et AC
- ⇒ Création d'un programme professionnel réservé aux candidats expérimentés

### R&D aux côtés des collègues AD



De réelles perspectives et d'évolution de carrière doivent être offertes aux collègues qui ne souhaitent pas occuper des postes d'encadrement, en utilisant de façon optimale leurs compétences.

Des alternatives concrètes doivent être proposées aux collègues afin de leur permettre de progresser et de ne pas rester bloqués au grade AD12. Tout le monde ne veut pas devenir manager. Il est donc nécessaire d'ouvrir davantage de nouvelles opportunités à ces collègues pour devenir expert confirmé.

L'encadrement intermédiaire, qui est en contact quotidien avec le personnel, doit pouvoir mener à bien ses tâches de coordination et ne pas être réduit au rôle de simple exécutant par un encadrement

supérieur plus intrusif et trop souvent fasciné par le « micro management ».

Malgré les promesses tenues lors de la réforme 2014, les collègues AD hors encadrement continuent à subir un manque de reconnaissance de leurs compétences et sont de plus en plus confrontés à des blocages de carrière et à la limitation des possibilités de mobilité.

Trop souvent au sein des services, des responsables ne disposant pas de toutes les compétences également techniques nécessaires à mener à bien leurs missions, s'avèrent incapables d'établir une collaboration efficace avec les membres de leur équipe notamment les plus expérimentés et se livrent à des ap-

proches purement autoritaires en essayant d'imposer leurs vues sans un véritable dialogue.

Comme dans bien d'autres organisations, notre institution doit mettre en place une politique précoce de détection des talents permettant d'accompagner l'évolution de carrière tant des collègues AD qui ont vocation à accéder à des postes d'encadrement que des autres collègues avec un profil plus spécialisé afin qu'ils puissent poursuivre leur carrière, être valorisés et reconnus en tant qu'experts dans leur domaine.

### R&D demande:

- ⇒ de réformer les procédures de nominations afin de garantir plus de transparence et d'équité pour l'accès aux postes d'encadrement (cfr infra);
- ⇒ de mettre en place une véritable filière de carrière hors encadrement pour les profils spécialisés permettant une détection précoce des talents et de valoriser les compétences de ces collègues notamment à l'aide de formation de haut niveau et de détachements temporaires auprès d'organismes spécialisés;
- ⇒ de réformer les procédures permettant la nomination des seniors experts.

### R&D aux côtés des collègues AST



### Arrêtons le dumping social!

La Commission doit être en mesure de reconnaître la valeur et récompenser la contribution des AST en fonction des tâches qu'ils exécutent.

**Nous sommes loin de la devise: la bonne personne à la bonne place.**

Il est important d'offrir plus d'accès à la certification. De nombreux collègues AST font du travail d'AD depuis des années sans reconnaissance et/ou récompense.

Il est urgent d'offrir aux AST davantage de perspectives de carrières via des procédures transparentes et équitables afin d'être nommés chefs d'équipe, chefs de projet et assistants confirmés.

Une plus grande mobilité doit être assurée pour les AST, notamment en portant

une attention particulière pour ceux en fin de carrière, et en proposant des formations plus ciblées afin de faciliter leur travail et de leur permettre une véritable évolution de carrière.

De plus, les collègues AST sont confrontés à des difficultés croissantes en raison de:

- ⇒ publication de vacances d'emploi très limitée et souvent destinée au candidat pressenti ce qui engendre une mobilité quasi inexistante;
- ⇒ peu d'opportunité de carrière;
- ⇒ postes AST remplacés systématiquement par des collègues AC ou AST/SC;
- ⇒ manque de reconnaissance des tâches AD effectuées;
- ⇒ procédure de sélection pour l'accès

à la certification peu transparente et donnant trop de poids au bon vouloir de la DG.

### **R&D demande**

- ⇒ la mise en place d'une véritable politique de mobilité pour le personnel AST;
- ⇒ la prise en compte de toutes les tâches AD dans l'évolution de carrière ainsi que dans l'exercice de promotion;
- ⇒ l'organisation de concours internes

permettant aux collègues AST d'accéder à la catégorie AD;

- ⇒ la révision de la procédure de certification garantissant une sélection des candidats plus équitable et moins livrée au seul bon vouloir du DG avec des procédures d'appel crédibles susceptibles de corriger les erreurs et les abus;
- ⇒ la réforme des procédures permettant la nomination de chefs d'équipe, chefs de projet et assistants confirmés..

### **R&D aux côtés des collègues AST/SC**



### **Arrêtons le dumping social!**

La nouvelle stratégie des ressources humaines se concentre sur trois priorités stratégiques visant à relever les défis auxquels la Commission est confrontée: l'attractivité, le recrutement et la sélection, ainsi que les perspectives de carrière, sans apporter d'élément nouveau pour la catégorie AST/SC.

La perception de l'attractivité de la Commission en tant qu'employeur varie en fonction de la catégorie lors du recrutement. Cette attractivité n'est certainement pas élevée parmi le personnel AST/SC ou les futurs candidats.

Offrir un plan de carrière aux collègues AST/SC est tout simplement une nécessité.

### **Cela peut être assuré par:**

- ⇒ Une augmentation considérable des quotas de promotion: il y a encore des DG pour lesquelles aucun quota de promotion pour les AST/SC n'a été accordé depuis la création de cette catégorie.

- ⇒ La garantie d'un accès plus large aux concours internes: la catégorie AST/SC est la seule catégorie qui ne permet pas aux fonctionnaires de passer d'un groupe de fonctions à un autre (AST/AD). Sans accès à un concours interne annuel, les collègues se voient privés de toute chance d'évolution de carrière. Les collègues devraient également pouvoir participer à des concours internes afin de progresser dans leur carrière actuelle et ainsi avoir la possibilité de renforcer le vivier de talents internes plutôt que de participer à des concours externes pour commencer une nouvelle carrière. La Commission devrait investir dans le capital humain qui se trouve déjà en interne.

- ⇒ Une clarification de la vision à long terme pour les perspectives de carrière AST/SC et AST: concernant les tâches, la distinction est souvent moindre mais elle est clairement différente en termes de salaire et de perspective de carrière.

Le statut de 2014 prévoit normalement une évaluation de la catégorie AST/SC dans les dix ans suivant sa création. À cet égard, c'est en 2023 (si cela n'est pas possible plus tôt) que cette évaluation devrait avoir lieu ce qui permettrait d'éliminer toutes les difficultés de développement du personnel imposées par la catégorie AST/SC.

Il convient également de garantir une plus grande mobilité, par exemple en ouvrant l'accès aux postes dans les dé-

légations.

S'agissant d'une nouvelle catégorie introduite par la réforme en 2014, leur intégration dans les services n'a pas été toujours aisée.

Ainsi, ces collègues sont souvent confrontés à des difficultés concernant la véritable nature de leurs missions et se posent des questions concernant leurs futures perspectives d'évolution de carrière.

## R&D aux côtés des collègues AC



## Arrêtons le dumping social!

Pour nos collègues agents contractuels, le problème résulte d'abord du tableau des effectifs et de l'interprétation faite par certains technocrates au sein de l'administration, étant donné que les fonctionnaires et agents assimilés sont inscrits sur des postes (temporaires ou permanents) et que les agents contractuels ne sont considérés que comme des « crédits », alors que la grande majorité sont affectés à des fonctions permanentes.

Cette politique encourage le dumping social et crée non seulement une dés-harmonie à tous les niveaux de nos institutions, mais renforce avant tout les États membres dans leur volonté de déstabiliser l'institution, comme un cheval de Troie!

Outre son coût élevé, cette politique du personnel est devenue humainement et techniquement ingérable.

L'institution doit commencer par mettre

en place une véritable politique de gestion des carrières pour nos collègues AC, incluant des procédures équitables et transparentes pour l'accès à des groupes de fonctions supérieurs, à des postes d'AT ainsi qu'à des postes de fonctionnaires permanents.

Le déblocage des carrières, le renforcement de la cohésion sociale par un «screening» de tous les postes à responsabilité garantiraient une plus grande cohérence et une meilleure satisfaction.

La fourchette de grades pour le reclassement des agents contractuels doit être revue: les promotions doivent être plus rapides afin de valoriser le travail des collègues et de renforcer leur motivation.

Le grade d'entrée pour les AC nouvellement recrutés devrait prendre compte, de manière adéquate, les qualifications et, ce qui est très important, le **niveau de responsabilité** qu'un poste donné implique.

La proposition de prolonger la durée du contrat va dans la bonne direction et permettra de mettre en œuvre une véritable politique pluriannuelle de concours internes permettant l'accès au statut de fonctionnaire avec des épreuves de sélection garantissant l'égalité de traitement entre les candidats et le caractère objectif de la sélection.

Pour les collègues AC quittant l'institution, la Commission doit assurer la prise en charge des frais de scolarité de leurs enfants jusqu'à la fin de l'année scolaire.

**R&D** ne s'est jamais livré à des propositions fantaisistes et impossibles eu égard au statut faisant miroiter:

- ⇒ des milliers de titularisations;
- ⇒ l'octroi de centaines de contrats AT;
- ⇒ des reclassements généralisés.

***Les nouvelles DGE pour le personnel AC : à savoir comment la DG HR a trahi ses promesses et a voulu faire des économies sur le dos de la partie la plus faible de notre personnel !***

A l'occasion de la négociation des nouvelles DGE pour le personnel AC, ensemble avec ses partenaires de l'Alliance, ultérieurement avec tous les autres syndicats, R&D a établi un cahier des charges détaillé couvrant tous les volets des négociations à mener et prévoyant l'ensemble des mesures à mettre en œuvre pour répondre aux attentes de TOUS nos collègues AC, sans préjudice de la nature de leur contrat ou de leur affectation auprès d'une DG, d'un Office ou d'une agence.

Hélas, les nouvelles DGE sont loin de répondre à toutes nos demandes et aux attentes du personnel. En effet, dès le début de la négociation, il est apparu clairement que le véritable objectif de la DG HR était bien loin des engagements politiques affichés. La véritable finalité était bel et bien de faire des économies sur le dos de la partie la plus faible de notre personnel.

Grâce à la détermination de **R&D** et des autres syndicats, des avancées mi-

neures ont été possibles. Néanmoins beaucoup reste encore à faire pour répondre aux attentes des collègues et réduire la précarité.

#### **R&D demande:**

- ⇒ la mise en place d'un véritable marché de l'emploi accessible à tous les collègues AC y compris celles et ceux travaillant en agences exécutives permettant aux collègues ayant atteint la limite maximale des 6 ans au sein des DG de la Commission de mettre leurs compétences acquises au service des autres institutions;
- ⇒ l'organisation d'une véritable politique d'évolution de carrière pour le personnel AC prévoyant également des procédures transparentes permettant l'accès aux groupes de fonctions supérieurs;
- ⇒ l'accroissement du taux de reclassement tant pour les AC 3 bis que 3 ter;
- ⇒ l'organisation, à échéance régulière, de concours internes ouverts aux collègues AC avec garantie de recrutement des lauréats;
- ⇒ l'organisation de concours généraux pour le recrutement des AST/SC afin de favoriser l'accès à des postes de fonctionnaires aux AC GFII en place.

## R&D a toujours été aux côtés des collègues des représentations



**R&D** a toujours été du côté du personnel des représentations et ses représentants **se rendent constamment sur place** pour être encore plus attentifs aux problèmes spécifiques rencontrés.

**Grace à ces efforts il a été possible d'obtenir:**

- ⇒ l'application de l'aménagement du temps de travail pour tous,
- ⇒ la reconnaissance des années d'ancienneté des agents locaux,
- ⇒ la résolution des cas individuels,
- ⇒ la défense des attentes des collègues de l'institution pour devenir chefs de

représentation en s'opposant fermement au recours massif à des nominations externes.

**R&D demande de:**

- ⇒ rééquilibrer la charge de travail et adapter les moyens dans les représentations;
- ⇒ impliquer le personnel en cas de réorganisation d'une représentation;
- ⇒ rétablir une véritable équité sur les conditions financières;
- ⇒ donner des perspectives de carrières aux AC.

# 4

## SANTÉ & PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



**L**a santé est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité (définition de l'Organisation Mondiale de la Santé).

La Santé au travail devient donc une mesure permettant d'évaluer le bien-être et les conditions de travail des collègues.

**Afin de pouvoir agir avec précision dans ce domaine, R&D demande :**

- ⇒ Régularisation du temps de travail
- ⇒ Répartition équitable de la charge de travail au sein du service en fonction des données relatives de la charge de travail, du nombre d'heures effectuées, de l'intensité

et de la complexité du travail

- ⇒ Instauration du Droit à la déconnexion
- ⇒ Établissement d'un document de référence d'évaluation des risques professionnels pour chaque métier ce qui permettra de prévenir toutes pathologies liées au travail
- ⇒ Renforcement du service médical notamment par le recrutement de médecins du travail, d'ergonomes, de psychiatres, de psychologues du travail, de sociologues du travail... et par le passage de grade AC GFII vers GFIII pour les infirmières/infirmiers comme appliqué dans les autres institutions
- ⇒ Reconnaissance des pathologies psychosociales en tant qu'accident

- ⇒ du travail et maladie professionnelle
- ⇒ Élaboration d'une politique de prévention des risques psychosociaux ainsi qu'une politique de prévention du harcèlement moral et sexuel
- ⇒ Entretien médical après 4 semaines d'arrêt maladie afin d'aider la personne à reprendre sereinement le travail
- ⇒ Création de métiers spécifiques en tant que préventeur de risques psychosociaux assistant les DG et la HR afin d'agir sur toute organisation du travail pathogène et accompagner les services vers une organisation « Humaine »

# 5

## ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Health • Safety • Environment



**L'**environnement de travail est une pièce clé pour assurer le bien-être et la santé du personnel. Cet environnement ne peut être mis en place sans avoir étudié au préalable la spécificité des métiers et les conditions dans lesquels le travail doit être effectué.

**C'est pourquoi, R&D refuse catégorique le hot desking/open space et demande :**

- ⇒ Établissement d'un recueil spécial « Métiers et tâches compatibles selon l'espace de travail » qui devra être obligatoirement respecté pour tout nouvel aménagement d'espace de travail

- ⇒ Aménagement des postes pour les personnes en situation de handicap ou de maladies nécessitant une attention particulière
- ⇒ Obligation de consulter et de faire participer le personnel lors de tout nouvel aménagement de l'espace de travail
- ⇒ Un lieu de travail « green »
  - Remboursement à 100% des transports publics
  - Restauration basée sur un circuit court et avantageant les produits locaux

# 6

## EGALITE DES CHANCES



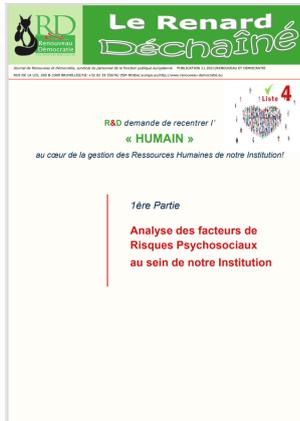
**Le 19 juillet 2017, la Commission a adopté une communication en faveur d'un meilleur environnement de travail pour tous : une stratégie en faveur de la diversité et de l'inclusion ([lire](#)).**

Sans une véritable politique d'égalité des chances, la Commission en tant qu'employeur ne peut être ni attractive, ni permettre à son personnel de s'épanouir. C'est pourquoi, par ses actions R&D militait déjà en faveur de cette stratégie bien avant la proposition de la Commission.

## R&D demande:

- ⇒ Une meilleure conciliation de la vie privée/vie professionnelle
  - Favoriser le travail hybride en équilibrant télétravail et présence au bureau sans entraves de la part du supérieur hiérarchique
  - Établir des lignes directrice claires pour permettre le télétravail en dehors du lieu d'affectation pour tous
  - Prévoir un montant forfaitaire couvrant les frais de télétravail
  - Mettre en place un Comité paritaire chargé de veiller à la bonne application des règles, de prévenir et sanctionner toute décision inapproprié
- ⇒ Mise en place d'une politique de diversité et de prévention de la discrimination
  - Politique de recrutement incluant des procédures permettant une meilleure justice organisationnelle
  - Politique de communication axée sur la sensibilisation à la non-discrimination
  - Formation spécifique pour les managers
  - Respect de la diversité culturelle en milieu multiculturel
- ⇒ Egalité professionnelle
  - Permettre une égalité entre les femmes et les hommes sur tous les postes
  - Permettre au personnel talentueux d'occuper des postes d'encadrement
  - Faciliter l'accès à l'emploi et au poste de travail pour les personnes handicapées
- ⇒ Education
  - **Écoles européennes**
    - \* Développer des infrastructures adéquates ainsi qu'une politique immobilière à moyen et long terme, particulièrement urgente à Bruxelles où la surpopulation est sur le point de bloquer les admissions d'élèves de catégorie 1 (=enfants de nos collègues travaillant dans les institutions européennes) ; cela s'applique également aux classes, aux laboratoires, aux équipements informatiques, aux salles de sport...
    - \* Inclure structurellement les écoles européennes dans les politiques et initiatives éducatives de l'UE
    - \* Mettre en place un véritable programme pédagogique et de sensibilisation avec une approche bien-être scolaire globale pour assurer une gestion efficace et professionnelle des difficultés constatées (cf. conférences : [Bruno Humbeeck](#))
    - \* Garantir un soutien complet aux besoins éducatifs spéciaux (SEN) pour les enfants, ainsi qu'à leurs familles, qui nécessitent une plus grande attention y compris les élèves doués (cf. [com. marche ou crève](#))
    - \* Soutien à l'organisation du transport
  - Crèches et garderies
    - \* Soutien et collaboration avec la Délégation des CPE
    - \* Meilleure conciliation de la vie privée et vie professionnelle pour le personnel éducatif
    - \* Protection optimale du personnel éducatif en période de crise sanitaire par la valorisation et la reconnaissance du risque
    - \* Reconnaissance de la pénibilité des métiers de l'éducation
    - \* Aménagements de fin de carrière

**En savoir plus... lire ... « LE RENARD DECHAINÉ »**



1ère partie—Analyse des facteurs de Risques psychosociaux



2ème partie - Nous attendons beaucoup plus et beaucoup mieux!



3ème partie - La bienveillance professionnelle...





# Votez liste n° 4

ELECTIONS DU CLP  
25, 26, 27 JANVIER 2022

 <b>TITULAIRE</b> SEBASTIANI CRISTIANO RTD AD		 <b>SUPPLÉANT</b> MESZAROS ANDREA BUDAPEST AD		 <b>TITULAIRE</b> CHAOUCH DHIKRA CDP-OSP AST		 <b>SUPPLÉANT</b> PINO MARCO CDP-OSP AD		 <b>TITULAIRE</b> GLOWACZ DE CHEVILLY MARIA HR AST		 <b>SUPPLÉANT</b> MARKOU ELENI CDP-OSP AD					
 <b>TITULAIRE</b> AQUILINO CLAUDIO RTD AST		 <b>SUPPLÉANT</b> GHALOUCI RACHIDA RTD AST		 <b>TITULAIRE</b> VEYRET DAMIEN INTPA AD		 <b>SUPPLÉANT</b> PELLISTRANDI BLANDINE HR AD		 <b>TITULAIRE</b> DE FAYS MONIQUE OIB AA		 <b>SUPPLÉANT</b> SCHEUER DIETER OIB AA		 <b>TITULAIRE</b> ROSATI DOMENICO OIB AST		 <b>SUPPLÉANT</b> HERTSENS FLORENCE HR AA	
 <b>TITULAIRE</b> KEDRA ALEKSANDER RTD AD		 <b>SUPPLÉANT</b> PUJÁ MOREL DANA-ADRIANA GROV AD AD		 <b>TITULAIRE</b> SPIECHOWICZ MICHAL DEFIS AD AD		 <b>SUPPLÉANT</b> DOCHERTY MICHAEL REFORM AD AD		 <b>TITULAIRE</b> LEBORGNE ASTRID CAB AST/SC		 <b>SUPPLÉANT</b> MLCUCHOVA KATARINA MARE AST/SC		 <b>TITULAIRE</b> FASANO MARIO PMO AA		 <b>SUPPLÉANT</b> FRERE SYLVIE OIB AA	
 <b>TITULAIRE</b> ANAGOSTU ANASTASSIOS DGT AD		 <b>SUPPLÉANT</b> GHEZZI ALESSIA DGT AST		 <b>TITULAIRE</b> BRAKELAND JEAN-FRANÇOIS SJ AD AD		 <b>SUPPLÉANT</b> RADU LUCIA SJ AD AD		 <b>TITULAIRE</b> EMSELLEM BEATRICE PMO AA		 <b>SUPPLÉANT</b> JHEK MICHAEL PMO AA		 <b>TITULAIRE</b> KEMOS ACHILLEAS CNCT AD		 <b>SUPPLÉANT</b> MASSART MIREILLE RTD AST	
 <b>TITULAIRE</b> PETKOVA SVETOZARA GROV AD		 <b>SUPPLÉANT</b> PITURA MALGORZATA INTPA AA		 <b>TITULAIRE</b> CORTESE BRUNO EMPL AA		 <b>SUPPLÉANT</b> CSUZZI ILDIKO OIB AA		 <b>TITULAIRE</b> RIBIS MARC OLAF AD		 <b>SUPPLÉANT</b> DIEHL KARIN BUDG AST		 <b>TITULAIRE</b> MUSIL ALES COMP AD		 <b>SUPPLÉANT</b> WEARMOUTH NICOLA SCIC AD	
 <b>TITULAIRE</b> BLESSUM JOSEFINA DGT AST		 <b>SUPPLÉANT</b> BAUDOUX THIERRY COMM AST		 <b>TITULAIRE</b> TZVETANOVA SABEVA AGLIKA SG AD		 <b>SUPPLÉANT</b> LAZDINIS MARIUS AGRI AD		 <b>TITULAIRE</b> SAMANEGO MOFRE LUIS RTD AD		 <b>SUPPLÉANT</b> STIEVENART THIERRY JRC AD		 <b>TITULAIRE</b> BLEKTE INITA ENER AST/SC		 <b>SUPPLÉANT</b> MATHIOUDAKIS ALEXIS SANTE AST/SC	
 <b>TITULAIRE</b> KOULOUTARIS CHRISTOS EMPL AD		 <b>SUPPLÉANT</b> VERMINCK KARIN THE HAGUE AA		 <b>TITULAIRE</b> FUHRMANN DENNIS FPI AD		 <b>SUPPLÉANT</b> DIMITROV DEYAN OIB AST		 <b>TITULAIRE</b> RUJZ ARANDA RAQUEL MADRID AA		 <b>SUPPLÉANT</b> SKARAITIS MINDAUGAS BERLIN AA		 <b>TITULAIRE</b> VILLANUEVA FERNANDEZ LUIS HR AST		 <b>SUPPLÉANT</b> CALAMERA LEONARDO HR AST	

Syndicat du personnel de la fonction publique européenne - 70, rue Joseph II B-1000 BRUXELLES (J-70 01/048)  
Tél:+32 02 29 55676 | OSP-RD@ec.europa.eu | http://www.renouveau-democratie.eu

<https://renouveau-democratie.eu>

[osp-rd@ec.europa.eu](mailto:osp-rd@ec.europa.eu)

