

FLASH
juin 2022



**Union
Syndicale
Fédérale
Consilium**

Bruxelles, le 7 juin 2022

Charge de travail



Sous l'impulsion de l'**Union Syndicale**, les syndicats et le Comité du Personnel exercent une pression croissante sur l'administration afin de mettre fin à la surcharge de travail intenable. Déjà en 2021, tous les indicateurs du flexitime ont explosé, quant au travail de nuit, de week-end, ou encore quant au nombre d'heures « écrêtées » (prestations au-delà du plafond de 80h). Mais en 2022, la surcharge a encore massivement augmentée : des heures sup à n'en plus finir, des astreintes sauvages, des interdictions de récupérer ou de prendre congé ... **Ca suffit, il n'y a plus de jus dans le citron pressé !**

L'administration a fait un petit geste, en promettant de permettre aux collègues de récupérer les heures au-delà du plafond de 80h, qui normalement seraient perdues, pendant les mois d'été. L'**Union Syndicale** remercie l'administration pour ce geste, mais note en même temps que cela ne peut suffire pour résoudre le problème. **Le Conseil a besoin de plusieurs centaines de fonctionnaires supplémentaires !**

Il convient de:

- Respecter la limite de 150h de prestations supplémentaires par 6 mois glissants ;
- Respecter les normes européennes sur la protection de la santé des travailleurs, à savoir
 - Une semaine de travail ne doit jamais excéder 48 heures, heures sup comprises ;
 - Une journée de travail ne doit jamais excéder 12 heures ;
 - Les pauses journalières (de 12h) et hebdomadaires (de 36h) ne doivent jamais être interrompues ou refusées ;

- Les astreintes, lorsqu'elles imposent des restrictions importantes aux collègues, doivent être comptées comme temps de travail ;
- Toutes les heures sup ont vocation d'être payées ou récupérées. Lorsque le compteur d'un(e) collègue approche le plafond des 80h, le/la supérieur doit voir avec le/la collègue à quel moment les heures peuvent être récupérées.

L'Assemblée Générale du personnel du Conseil vient de voter [une résolution](#) qui a le plein soutien de l'**Union Syndicale**.

Maintenant, la balle est dans le camp de l'administration et du Conseil comme autorité budgétaire.

L'**Union Syndicale** se tient à disposition des collègues qui ont besoin d'assistance pour faire valoir leurs droits.

Concours internes



L'**Union Syndicale** est heureuse qu'après un concours interne pour la sécurité, l'AIPN a lancé maintenant un concours pour des assistants financiers, et a annoncé d'autres concours internes au fil de 2022 pour administrateurs généralistes et linguistes. Cela fait des années que les syndicats du Conseil demandent un programme ambitieux de concours internes, pour donner une perspective aux nombreux collègues précaires, pour permettre l'évolution des carrières à la hauteur des compétences des unes et des autres, et pour satisfaire les besoins des services. L'**Union Syndicale** propose des préparations sur mesure à ces concours.

Mais les concours internes ne sauront résoudre un problème structurel : Lorsque 80 % des nouveaux collègues recruté(e)s en externe ne sont pas fonctionnaires, mais contractuel(le)s ou temporaires (comme c'était le cas en 2020 et 2021), les concours internes ne font qu'atténuer un déséquilibre fondamental. Pour préserver le service public européen comme on le connaît, qui est la colonne vertébrale de la construction européenne, il faut recruter essentiellement des fonctionnaires.

+ 2,4 %



Pour la toute première fois, en application de la méthode d'adaptation de nos rémunérations et pensions (« méthode », qui a été obtenue et défendue par de longues grèves et négociations, en 1981, 1991, 2003 et 2013), en 2022 il y a aura une adaptation intermédiaire, à cause de la forte inflation. Tous les éléments de la rémunération et des pensions augmentent de 2,4 %, rétroactivement à partir de janvier.

Ce montant peut paraître faible, en comparaison avec les taux d'inflation que nous subissons actuellement. Pourquoi n'y a-t-il pas plus ?

- D'abord, cette adaptation ne tient compte que de 6 mois d'inflation, et non de 12 (et l'inflation est le plus souvent exprimée en variation annuelle).
- Puis, la période de référence pour cette adaptation est le 2^{ème} semestre 2021 – c'était un moment qui n'a pas encore connu le taux d'inflation actuel.
- Et enfin, l'adaptation tient comme toujours compte aussi de l'évolution du pouvoir d'achat de nos collègues nationaux, qui, pendant la période de référence, a baissé de 1,1 % (justement à cause de l'inflation).

L'**Union Syndicale** va bientôt publier une analyse technique complète (et aussi en perspective historique) de cette adaptation.

Les 3 syndicats du Conseil ont, par ailleurs, demandé conjointement [une négociation](#) avec l'administration pour trouver des moyens de réduire l'impact de l'inflation sur les plus petits salaires.

Notons également que la Commission vient de transmettre au Conseil et au Parlement son rapport sur le [fonctionnement de la méthode](#) depuis 2014. Elle explique qu'elle a l'intention de continuer d'appliquer la méthode actuelle, sans modification, au-delà de 2024. Cela éloigne considérablement le danger d'une nouvelle tentative du législateur de s'attaquer à notre Statut.

Le télétravail « depuis l'étranger »



Pendant la pandémie, le personnel du Conseil a démontré qu'il est capable de maintenir sa productivité à un niveau très élevé dans des conditions de télétravail. Aujourd'hui, bon nombre de nos collègues aspirent à bénéficier d'un travail hybride, combinant et alternant présences dans les locaux du Conseil avec le télétravail, sans obstacles bureaucratiques obsolètes.

Il est grand temps d'abandonner une conception du « télétravail depuis l'étranger », fortement réglementé et restreint. Il est absurde de restreindre la possibilité d'effectuer du travail depuis Paris, lorsqu'il n'y a pas de restriction pour un lieu comme Arlon. Ce n'est pas l'existence d'une frontière nationale entre le lieu de travail et les locaux du Conseil qui affecteraient négativement la productivité du personnel. Tout ce qui pourrait théoriquement poser problème, c'est le délai nécessaire pour rejoindre Schuman en cas d'urgence. Donc, svp, arrêtons de parler de « télétravail depuis l'étranger ».

L'Union Syndicale propose une conception plus moderne, débureaucratisée, et plus conforme à la fois aux nécessités de service et aux souhaits du personnel.

Concrètement, nous proposons de donner la possibilité à tous les collègues, outre les régimes standards de télétravail occasionnel ou standard, de faire du télétravail pendant 3 semaines par an, sans obligation de venir dans les locaux du Conseil, et sans restriction sur le lieu. Des semaines non utilisées pourront être reportées aux années suivantes, de manière à construire un stock qui permettrait, lorsqu'il y a un besoin, de bénéficier d'une période étendue de télétravail depuis un lieu distant. Ce dispositif remplacerait le « panier » des 160 jours par vie décrétés par l'administration, qui est conditionné à une bureaucratie inutile et est très injuste, car il ne tient pas compte de la longueur d'une carrière.

Rejoignez *l'Union Syndicale* !



**Union
Syndicale
Fédérale
Consilium**

C'est le moment crucial ! Conformément à l'« [accord-cadre](#) », la représentativité des syndicats du Conseil sera vérifiée et mesurée sous peu. Le poids de chaque syndicat, et les ressources dont il dispose pour défendre les intérêts du personnel, dépendent uniquement du nombre d'adhérents.

Si vous trouvez utile ce que nous faisons, si vous aimez nos actions et prises de position, si vous voulez montrer votre esprit de solidarité, si vous voulez avoir plus d'influence sur vos conditions de travail, alors [rejoignez](#) **l'Union Syndicale maintenant !**

Le Comité exécutif



Si vous pensez que notre travail est utile, [venez nous rejoindre](#), ensemble nous sommes plus forts