



Rapport moral

Ce rapport tient compte des remarques faites lors du de la tenue de l'AG préparatoire du 16 septembre 2013 à la présente AG électronique.

Georges Vlandas, Jean Paul Soyer

U4U, un projet original...

U4U a été créé il y a 4 ans, en partant d'un constat d'échec relatif de la représentation du personnel des institutions européennes. Cet échec concernait le champ de l'action syndicale réduit à la défense de la fiche de paye et des prétendus "privilèges matériels" (au demeurant de plus en plus restreints), donc en ignorant les problématiques de l'exercice du métier et de la défense de l'institution.

Cet échec résultait aussi de la bureaucratisation des pratiques syndicales, le personnel n'étant que peu informé et impliqué dans les affaires le concernant, et n'étant sollicité que lors des élections, pour donner les pleins pouvoirs à l'un ou l'autre jusqu'aux élections suivantes.

La création de notre syndicat a permis de mettre en pratique le concept d'un syndicalisme citoyen européen - défendant la méthode communautaire qui garantit l'intérêt général de l'Union - de proximité, pro actif (i.e. développant des propositions de manière autonome sans attendre pour réagir le point de vue de l'administration), attentif à la défense de la construction européenne, de ses institutions, du métier de fonctionnaire européen et capable de corriger, dans une certaine mesure, les carences ci-dessus énoncées.

U4U a ainsi fortement influencé – mais sans toujours transformer l'essai – la lutte du personnel pendant le processus de réforme du statut et de fixation des perspectives financières de l'Union.

... mis en œuvre dans un contexte difficile ...

Ce projet politique singulier a largement influencé la représentation du personnel au niveau des thématiques (55+, précarité, lutte contre les disparités, management participatif, mise en place d'une politique des carrières, nouveau REC etc.) et de certaines pratiques comme par exemple les réunions de proximité ou les actions impliquant le personnel (cf. par exemple dernière pétition adressée au Collège, reprises par tous les autres syndicats). Mais il n'a pu modifier encore totalement et de manière durable les pratiques du passé de la représentation du personnel.

Outre les pesanteurs « naturelles » des pratiques habituelles s'opposant aux changements, ce constat, qui ne nous épargne pas complètement, renvoie également :

- A la sclérose relative des pratiques syndicales : une partie de ces représentants n'ont en outre aucune expérience syndicale, pas de formation syndicale, et fondent leur pratique au mieux sur le bon sens.

- Les collègues ne rejoignent que très difficilement la représentation du personnel qui est perçue comme pouvant freiner sinon détruire leur carrière; l'attitude de la hiérarchie de la Commission participe pour beaucoup dans cette perception, mais pas seulement;

- Au désintérêt relatif pour le dialogue social de la part de la Commission, qui ne valorise pas suffisamment un syndicat de proposition et de négociation comme le nôtre au motif qu'il n'est pas majoritaire;

- Au comportement " top down " de la Commission : dans la mise en œuvre des réformes, des restructurations, celle-ci ne procède que très rarement à partir d'un constat commun, ne tient pas a priori compte des propositions, quand elles existent, de la représentation du personnel ;

- À la faiblesse des moyens mis à disposition de la représentation du personnel par les institutions : exemptions de service, moyens pour réaliser des missions, pour recourir à des experts, pour bénéficier des formations nécessaires à l'exercice de ses missions; le cas le plus évident est le SEAE;

- Aux conditions de recrutement du personnel: les convictions européennes, la diversification des profils du recrutement ne sont plus des critères importants; cela ne favorise pas les comportements collectifs et l'engagement individuel;

- Au contexte politique, alimenté par la poursuite de la crise économique, le délitement de la construction européenne et le lent processus de modification des missions des institutions. Pour une partie du personnel, la crise apparaît désormais comme permanente, légitimant les régressions sociales, l'affaiblissement de la construction européenne et de ses institutions.

Dans ce contexte, la ligne défendue par U4U est d'autant plus nécessaire.

... avec des bons résultats ...

U4U a démarré à la Commission, il y a 4 ans, avec seulement 40 membres et une liste incomplète présentée à l'élection du comité local du personnel de Bruxelles.

Aujourd'hui, U4U peut se targuer d'avoir 1500 membres (2500 avec USHU) - dont seulement 1000 en règle de cotisation, alors que le contrôle de l'huissier qui mesure notre

représentativité en exige 500 – au sein de la Commission (majoritairement), du Conseil, du Parlement Européen, du CES-CdR, SEAE, Cours de justice, Agences d'exécution, etc..

Il a également doublé sa représentativité, passant de 5,5% en 2009 à 11,5% aujourd'hui. Avec USHU, notre partenaire du Hors Union, nous représentons quelques 13,5% du personnel de la Commission.

Notre budget annuel est relativement faible, de moins de 30.000€ La particularité d'U4U est donc la faiblesse de son coût de fonctionnement, nourri pas des cotisations faibles : 15€ et 60€ (de soutien). La contrepartie est constituée par l'importance du travail bénévole, et l'investivité dans la mise en œuvre.

En outre, U4U a créé un "Rassemblement syndical" avec l'USHU (le syndicat du Hors Union). Ce dernier regroupe comme on l'a vu plus de 1000 membres. Le Rassemblement syndical représente près de 13,5% du personnel à la Commission (40% du personnel dans le hors Union), 22% du personnel au SEAE.

Le projet syndical d'U4U est soutenu par la publication de plusieurs journaux, sites et plateformes. U4U gère directement ou anime avec d'autres forces Le LINK, Noxylo, La Circulaire, Le Courrier du SEAE, Near You bulletin Education européenne, Graspe. U4U anime avec d'autres forces, d'une part, les plateformes "Europe solidaire" et GUDEE (pour les écoles européennes) et, d'autre part, "Le Collectif des contractuels". Fidèle à sa conception d'un syndicalisme de proximité, U4U a favorisé la création de plus de 30 points de contact au sein des DGs, Services et autres institutions européennes, composés parfois par des équipes de plusieurs membres.

En outre U4U met à la disposition de ses adhérents une consultation juridique, un suivi individualisé des cas présentés par les collègues, enfin, un système de formation tant syndical que de préparation au concours externes et internes (voir bilan en annexe).

Conscient que la refondation du syndicalisme ne peut être l'œuvre d'un seul syndicat, U4U a favorisé, sur base d'un accord politique reprenant l'essentiel de son programme et des pratiques communes, la création de listes communes aux différentes élections du personnel. Ainsi la liste "Near You" (U4U // R&D) a obtenu en 2012 près de 30% des suffrages à la Commission sur le site de Bruxelles, la liste "Vote the change" (U4U // SID // FFPE) a obtenu en 2010 près de 17% aux élections de la Commission sur le site de Luxembourg, la liste "Near You" (U4U / USHU, R&D, Conf. SFE, FFPE) a obtenu il y a deux ans 55% des suffrages aux élections de la Commission dans le Hors Union, enfin, la liste "Near You" (U4U/USHU, R&D, Conf. SFE) au SEAE qui est arrivée il y a deux ans en tête aux élections professionnelles en obtenant 40% des suffrages.

Le bilan de ces listes communes est mitigé : si elles ont connu un certain succès électoral, le renforcement des liens avec les syndicats partenaires n'a pas toujours suivi, et parfois, les divergences ont été les plus fortes.

Ce constat ne condamne pas forcément cette politique, mais suggère que plus d'attention doit être portée au maintien et au développement de convergences basées sur des accords politiques de fonds et surtout le développement des pratiques communes.

U4U a adhéré à une fédération des syndicats européens de la fonction publique (CESI), ce qui permet d'avoir plus de moyens et un plus grand impact au niveau européen.

Enfin, une AG électronique a permis la mise en œuvre en octobre 2012 d'une disposition de notre statut : la création d'une « commission de litiges » permettant le recours des adhérents notamment en cas d'exclusion.

... qui demandent à être améliorés, confirmés, relancés ...

Il nous faut préciser et annoncer nos priorités politiques dans le contexte des changements au PE et à la Commission.

Une lettre publique devra afficher au bon moment notre approche après les élections européennes et lors de la désignation de la nouvelle Commission.

Ensuite, le suivi de la mise en œuvre du budget européen devra être assuré pour pouvoir peser de manière à la fois critique et constructive sur la révision à mi-parcours de celui-ci.

La mise en œuvre du nouveau statut dans le cadre de l'établissement des DGE, nous préoccupera davantage d'ici décembre 2013. La préparation de recours juridiques seuls ou avec d'autres forces syndicales devra être conduite d'ici décembre 2013.

Nous devons assurer un suivi au niveau des externalisations, de la conduite des baisses des effectifs ...

Nous devons mieux préparer, mieux suivre, les réunions des comités ou groupes de travail auxquels nous participons et en premier lieu, le CCP.

De manière plus précise, pour l'année 2013-14, seize objectifs de travail sont proposées, outre la poursuite des activités "normales":

1) Fonctionnement de U4U:

- Avoir 1500 adhérents en règle de cotisation
- S'implanter dans 40 DGs, sites, institutions, agences
- Renforcer le partenariat avec l'USHU
- Mettre en place une consultation juridique régulière pour U4U et USHU
- Développer nos actions de formation syndicale
- Obtenir à Luxembourg 20% aux prochaines élections et au moins 45% aux élections du SEAE
- Obtenir la reconnaissance d'U4U au PE comme organisation représentative et participer aux prochaines élections du personnel

2) Actions:

- Introduire des recours juridiques contre les aspects négatifs de la réforme du statut
- Négocier une bonne mise en œuvre (DGE) du nouveau statut, la plus favorable au personnel
- Promouvoir l'adoption d'une politique du personnel et d'un management participatif et négocier les premières mesures concrètes de mise en œuvre
- Promouvoir l'adoption d'une politique du personnel contractuel permettant une gestion moins précaire de celui-ci
- Contribuer à la réforme de la représentation du personnel
- Développer la plateforme Europe solidaire, support politique de nos actions en faveur de la construction européenne
- Impliquer la CESI dans notre travail
- Activer le dialogue intersyndical et promouvoir des actions communes fondées sur des compréhensions communes des problèmes.
- Etre actifs dans les domaines Recrutement/formation/concours internes et externes

- Information du personnel plus systématique (CR) conformément à notre charte, dans les domaines égalité des chances/ santé/cantines/ et autres comités

3) Nous devons réfléchir aussi à la mise en place des moyens d'action pour réussir ce qui précède, en attirant des compétences nouvelles. Le renforcement de l'équipe de U4U est nécessaire si l'on veut maintenir et développer un éventail d'activités déjà impressionnant.

4) Il est proposé de reconduire l'équipe actuelle avec quelques aménagements légers. Si de nouveaux collègues souhaitent prendre des responsabilités, ils sont les bienvenus.

Annexe

Formation

U4U a organisé et animé 3 types de formation durant l'année 2013

1) Un cycle de formation interne couvrant des sujets sur la construction européenne (Grandes étapes de l'Union, Budget, gouvernance et processus décisionnels de l'UE), des sujets d'actualité politiques (crise de l'euro) ou syndicales (agences : faits et enjeux), ou encore des thèmes de réflexion générale (les langues de l'Union). Animés par des intervenants spécialisés, ce cycle de formation interne vise à développer les connaissances et à donner des armes pour débattre, argumenter et proposer des orientations et des actions en ligne avec les valeurs de U4U (accent mis sur la solidarité et l'intérêt commun). Chaque session a ainsi regroupé en moyenne une dizaine de participants qui ont débattu $\frac{3}{4}$ d'heure après une présentation de $\frac{3}{4}$ d'heure également.

2) Les formations de préparation aux concours de recrutement externes : organisées en collaboration avec l'ENA et animées par des formateurs de l'ENA, ces sessions sont reconnues comme étant de très haute qualité. Il y a eu une douzaine de sessions, principalement à Bruxelles (2 à Luxembourg), qui ont permis à plus de 140 personnes de bénéficier de cette formation.

3) Présentation et session d'information portant sur les concours internes de reclassement (90 personnes environ) ainsi que sessions individuelles de « coaching » (intervenants U4U)

Le bilan des activités de formation est positif tant du point de vue de l'image de U4U que des aspects plus matériels (nombre d'adhérents et cotisations versées)