



No Xy Lo

Numéro 20 – Mars 2012

SOMMAIRE: Vive la crise? – EU Solidarity Party - Réduction des effectifs – À votre rencontre dans les DGs – REC, premiers retours – Déménagements pharaoniques – Formation aux concours – AG des contractuels – Élections au CCR ISPRA - Rencontres du syndicalisme citoyen – Écoles européennes – Hygiène et sécurité

ÉDITO: VIVE LA CRISE?

"La crise, c'est formidable. C'est un révélateur magnifique qui permet de démasquer les tricheurs. La seule chose qui lui résiste, c'est la qualité" confiait récemment le cinéaste français Claude Lelouch. Pour Jean Monnet lui-même, *"les hommes n'acceptent le changement que dans la nécessité et ils ne voient la nécessité que dans la crise"*.

L'étymologie du mot "crise" (du grec "*κρίσις, krisis*": décision importante, choix, jugement) renvoie à l'idée d'un moment clé, d'une situation d'instabilité où tout est possible, d'un moment charnière où "ça doit se décider". Un moment "critique" pourrait-on dire, sans que cet adjectif soit chargé de connotation négative ou positive.

On retrouve la même idée dans l'étymologie chinoise, où la crise représente à la fois un danger et une opportunité. Plus médical, le latin "*crisis*" signifie la "phase décisive d'une maladie". Dans la pensée antique, cette notion est donc positive, sous-entendant le libre arbitre de l'individu et la souveraineté de son jugement critique.

Dans toute crise, il y a de facto l'idée de changement, d'opportunité, de choix. Une crise suppose donc une prise de décision, une action pour en sortir, un changement pensé, de l'indignation à la prise de conscience, et de la réflexion à l'action.

Quelle que soit sa nature, la crise est point de bascule entre deux états, marqués par une indispensable déconstruction avant la mue, la reconstruction et le renouveau.

Dès lors, les moments critiques sont aussi à envisager comme des opportunités de possibles renaissances.

Mais une crise est aussi un événement social ou personnel qui se caractérise par un paroxysme des souffrances, des contradictions ou des incertitudes. C'est une rupture d'équilibre pouvant produire des explosions de violence ou de révolte, individuelles ou sociales.

Une crise économique ou une crise politique est un moment important, grave et parfois décisif dans la vie d'une nation, d'une région voire du monde. Elle peut provoquer des manifestations, des grèves, des mouvements sociaux, des émeutes voire une révolte ou une révolution.

C'est lors d'une crise que s'exprime le plus fortement le besoin de soutien, d'entraide, de solidarité. Et la crise actuelle appelle la solidarité européenne, en plus et en mieux.

Au moins, en levant le voile des illusions, la crise nous pousse à ouvrir grand les yeux. Cet entre-deux fécond relance la créativité, source de nombreux possibles. Rappelons-nous que "les moments possibles produisent un redoublement de vie chez les hommes" (Chateaubriand, *Mémoires d'outre-tombe*).

Alors, vive la crise (fr/pt), Krise (de), crisis (es/en/nl), krizo (eo), crisi (it), kris (sv)?

EU SOLIDARITY PARTY

U4U co-organises the EU SOLIDARITY PARTY that will take place on March 3, as from 7pm, in the Berlaymont.

This will be an excellent opportunity to meet in a friendly environment, eat Greek mezze, drink Spanish wines, dance and have fun.

The new stagiaires, arriving on March 1, are most welcome to join.

We would especially like to draw your attention to the music band that will perform during this event: Olla Vogala.

Since 1997, Olla Vogala offers a very original and widely renowned Mediterranean music. Olla Vogala aims to realize a fascinating and original imagining of music, word and sound by giving to the concepts of interculturality and multi-ethnicity a serious meaning. Old and new music co-exist brotherly, intriguingly. This is due to the inspired and adventurous arranging of existing and improvised music.

Olla Vogala breathes many different styles, doesn't care to be bothered by a breach of styles and looks for a new meaning in the rich tradition. The repertoire has basically grown out of bizarre combinations - at least on paper - and cross-fertilization: medieval music, Auvergne bourrées, Monteverdi, Original Flemish folk melodies, Arabian songs, ancient French ballads, a-capella, performance, recipes in Middle-Dutch, original material, and improvisations on new and existing themes. There's also the input of the jazz section you shouldn't overlook, and a healthy dose of experiment.

Because of the differentiated background of the players you can discern an influence from all these different styles in the music. There's your classical section, the jazz players, the folk section, ethnic instruments. Let loose, what you get is an incredible sound fest.

In this way Olla Vogala is very much worth your while.

U4U, USHU, Europe Solidaire, R&D
and Unité Syndicale CESE/CdR PRESENT

CONCERT GREEK SPANISH DJ &
OLLA VOGALA MEZZE WINES DANCEFLOOR

MARCH 3, 2012
BERLAYMONT
7PM TO ...

EU SOLIDARITY PARTY

10 Euros, including FUN, FOOD, FRIENDS,
WELCOME DRINK, MUSIC AND DANCE

INFORMATION AND TICKETS:
<http://www.u4unity.eu/event.htm>
stefan.pagel@ec.europa.eu
Phone: 81974

New stagiaires are
most welcome !!!

Information and tickets: <http://u4unity.eu/event.htm>

RÉDUCTION DES EFFECTIFS: 5% OU 15%?

La Réforme de notre Statut s'accompagne d'une décision (présentée dès le début comme "non négociable" par le VP Sefcovic et la DG RH) de **réduire d'au moins 5% les effectifs**. D'après nos dernières informations, cette mesure devrait toucher **en réalité 7 à 15% des postes**.

Rappelons que cette réduction vient s'ajouter aux 5% de postes non occupés, du fait du turnover et de la mobilité, et donc non budgétés.

Globalement, le Collège et son administration se dirigeraient donc plutôt vers **une coupe budgétaire totale de 12 à 22% sur l'ensemble du tableau** des Ressources Humaines.

Ces coupes sont en train d'être **mises en œuvre avant même l'adoption de la Réforme**, alors qu'elles devaient être étalées sur l'ensemble de la prochaine période de programmation.

Ainsi, plusieurs DGs, dans le cadre de "réorganisations et redéploiements", ont annoncé qu'elles avaient déjà intégré la réduction du personnel.

Cette méthode soulève de nombreux problèmes:

1. **Aucun screening, aucune évaluation ex-ante, aucune concertation, aucun débat, aucune réflexion sur les missions de l'Institution** n'a été réalisée préalablement à ces décisions.
2. **Aucune clef de répartition** entre les 3 grandes Institutions n'a été déterminée. Ainsi, le Parlement ou le Conseil pourraient obtenir que **la plus grande partie de l'effort pèse sur la Commission**. Le Parlement fait déjà valoir l'extension de ses missions due au Traité de Lisbonne, et le Conseil ne devrait pas accepter facilement de voir son propre personnel réduit.
3. Pour l'instant, **les coupes sont réalisées exclusivement à la Commission**, qui semble vouloir donner des gages au Parlement et surtout au Conseil. Or, si la Commission montre qu'elle peut aussi facilement abandonner 7 à 15% de ses postes, le **message tacitement et imprudemment envoyé** est que nous pourrions faire autant et aussi bien avec moins de postes (corollaire: il y avait trop de postes pour réaliser les tâches, ce qui est parfaitement faux).
4. En implémentant ces coupes avant même un accord sur la Réforme, **rien n'empêchera le Conseil d'exiger des efforts supplémentaires** à la Commission.
5. **Au sein même de la Commission, aucune logique sérieuse n'est présentée** pour expliquer, notamment, pourquoi les DGs ECFIN et TRADE seront sensiblement renforcées, ou pourquoi les DGs REGIO et HR seront amputées au-delà du raisonnable.
6. Enfin, cette pratique en dit long sur la mise en œuvre de **méthodes de management non participatif** et sur la **volonté de notre Institution de se priver, une fois encore, du dialogue social interne**.

Dans ces conditions, **nous vous invitons à continuer à nous communiquer votre expérience concrète de la mise en œuvre de cette mesure au sein de votre DG.**

U4U À VOTRE RENCONTRE: NOS RÉUNIONS DANS LES DGs

Dans le cadre de notre politique de proximité et d'écoute, U4U continue son **cycle de réunions décentralisées**, à la rencontre des collègues dans les DGs.

Ces réunions visent à **informer les collègues, écouter leurs opinions et leur apporter des réponses concrètes**, et même individualisées. Elles sont ouvertes, libres et confidentielles.

Depuis mars 2011, nous avons déjà rencontré au moins une fois les collègues de 43 DGs / Offices / Agences / Institutions:

AGRI	BUDG	CLIMA	COMM	COMP	DEV	DGT	DIGIT
EAC	ECFIN	ECHO	ELARG	EMPL	ENER	ENTR	ENV
HOME	HR	IAS	INFSO	JRC	JUST	MARE	MARKT
MOVE	OLAF	REGIO	RTD	SANCO	SCIC	SG	SJ
TAXUD	TRADE	EPSO	OIB	PMO	EACEA	ERCEA	REA
EEAS	PE	CONSEIL					

Ces échanges nourrissent en permanence nos réflexions, actions et projets.

Ainsi, les collègues participant à notre récente réunion à la **DG REGIO** ont plus particulièrement appelé notre attention sur:

- le problème de la **suppression de postes, de budgets et de frais de mission**, sans logique perceptible, audit, explication ou concertation;
- les coupes faites majoritairement dans les actions innovantes;
- les difficultés liées au **déménagement** prévu vers Beaulieu, vers 3 sites et en 2 temps;
- la **faible mobilité réelle**, tant à partir de que vers la DG;
- une proposition de placer 10% des possibilités de promotion dans un "pot commun" à toutes les DGs.

Nos prochaines réunions auront lieu, de 12h30 à 14h30, aux dates suivantes:

29/02 : PMO - salle 00/014 visioconférence 01/03: DAV
07/03: TAXUD / OLAF / MARE / ECHO - salle Loi 80 2/206
08/03: SG / SJ - salle 06/A 09/03: ERCEA 14/03: DEVCO
15/03: MOVE / ENERG / SCIC/ EAS 16/03: EPSO 21/03: COMP/ ECHO / MARKT
22/03: HR 23/03: TRADE 29/03: DIGIT / EAC / COMM 30/03: CAB / BEPA

REC: PREMIERS RETOURS

Relayant les critiques des collègues, **U4U s'était fermement opposé au précédent système de REC et avait demandé son changement et une évolution claire vers un outil plus qualitatif, encadré par des garanties collectives accrues.**

Notre volonté était d'aboutir à **un réel outil d'évaluation et de reconnaissance des compétences**, qui ne soit pas pollué par l'exercice de promotion qui, elle-même, devait être encadrée.

Depuis lors, nous veillons à ce que le nouveau système soit mis en œuvre dans le strict respect des engagements de la DG RH et des avancées obtenues lors des négociations.

Lors de notre sondage (<http://www.u4unity.eu/document/RECsept2011.xls>), vous aviez particulièrement insisté sur:

- la nécessité d'une indication claire et systématique de la vitesse de carrière au regard des performances;
- le respect et l'amélioration des garanties collectives;
- l'exigence de garanties quant à la période de transition;
- le risque de perdre les points déjà accumulés.

Les premiers retours que nous avons sur la nouvelle procédure indiquent que, **sur les 5.000 premiers REC, seules 10 contestations** auraient été enregistrées.

U4U continuera à être vigilant, à votre écoute et à vos côtés.

N'hésitez pas, là encore, à nous faire part de vos expériences.

DÉMÉNAGEMENTS PHARAONIQUES

Entre 8 et 9.000 collègues vont devoir changer de bureau et / ou de bâtiment en 2012. C'est là l'une des plus grandes transhumances jamais mises en œuvre.

Les principaux déplacements seront:

DG/Service	From	To
FPI	C-80	Capital (implemented)
EEAS	CHAR,L-56, SC15, N105	Capital (on-going)
ECFIN	BU	CHAR
REGIO	CSM 1 and 2, N105	BU (two buildings)
OIB	L-86	CSM1
ECHO (+ new crisis centre)	AN88 and BU-5	L-86
PMO (staff of SC15)	SC15	AN88
DEVCO (staff of SC15)	SC15	J-59
COMP	four buildings	MADO
EAC	MADO	J-70
COMM (staff in MADO)	MADO	L-56
RTD (staff of SDME)	SDME	Selected buildings under authorisation
CLIMA	moves within BU	BU24
JRC	SDME	N105

Ces mouvements de grande ampleur soulèvent de nombreux problèmes: coût, perte de temps, aspects environnementaux, transports, difficultés personnelles.

L'OIB a d'ailleurs prévenu que "In this difficult financial climate we don't have the opportunity to offer an optimal solution for everybody"...

Au-delà du départ du SEAE vers le bâtiment Capital et l'expiration des baux de trois autres bâtiments (SDME, SC15 et CSM2), c'est l'ensemble de la politique immobilière de la Commission qui est en cause.

FORMATION AUX CONCOURS

U4U organise et soutient de nombreuses formations aux concours organisés par EPSO, tant en Français (avec l'École Nationale d'Administration) qu'en Anglais (avec Unité Syndicale CESE-CdR).

Les prochaines formations en Français sont:

13-14 mars et 10, 11 et 12 avril 2012: Préparation aux tests de présélection pour les concours de niveau AD

13 avril 2012: Examen blanc pour les tests de présélection AD

Mai 2012: Préparation aux épreuves d'évaluation (assessment centres) des concours AST 1 et AST 3

5 juillet et 30 août 2012: Découverte des assessment centres pour AD
Octobre 2012: Préparation aux épreuves orales (entretiens structurés) pour AD
Novembre – décembre 2012: Première formation aux tests de présélection pour les concours de niveau AST

Informations et inscriptions: <http://u4unity.eu/trainingFR.htm>

Training in English: <http://u4unity.eu/training.htm>

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES CONTRACTUELS

L'Assemblée Générale du Collectif des Agents Contractuels a eu lieu le 17 février dernier, en présence et avec le soutien de votre organisation représentative U4U et des syndicats R&D, SID, SFE, SE et TAO. 400 collègues y ont participé en personne et de nombreux autres l'ont suivie en webstreaming.

La résolution qui a été votée (http://www.collectifdescontractuels.eu/GA_feb12.htm)

- ✓ soutient les propositions – durée des contrats portée à 6 ans et accès aux concours internes de titularisation - contenues dans le projet de réforme de la Commission;
- ✓ appelle à **l'ouverture immédiate des négociations avec l'Administration** pour obtenir des garanties et la mise en œuvre immédiate des actions:
 - **concours internes de titularisation** dès l'adoption du nouveau statut; le nombre de postes mis à disposition devrait être significatif;
 - **adoption immédiate des dispositions administratives transitoires** permettant le maintien sur place des contractuels dont le contrat viendrait à échéance d'ici l'adoption du nouveau statut, de manière à leur permettre de bénéficier des avancées des négociations.

Il appartient maintenant aux organisations syndicales de reprendre le vaillamment le flambeau porté avec panache et détermination par le Collectif des Contractuels.

ÉLECTIONS AU CCR ISPRA

Le **16 mars** prochain aura lieu l'élection du Comité du Personnel du site d'Ispra.

U4U s'y présente sur une liste commune avec R&D, CONF-SFE et FFPE. Nous appelons donc les collègues concernés à **choisir, une fois encore, le syndicalisme fondateur**.

En revanche, malgré la promesse faite par le DG du CCR, la DG RH refuse toujours la création d'un Comité du Personnel sur le site de Sevilla, dont les personnels sont "représentés" par les élus... d'Ispra. La proximité est en marche...

U4U continue à soutenir la revendication légitime des collègues de Sevilla et à se battre pour que, comme ils le demandent, ils puissent désigner leurs représentants.

C'est cela aussi le syndicalisme de proximité!

LES RENCONTRES DU SYNDICALISME CITOYEN

Le 28 mars 2012:

Conférence publique d'Europe Solidaire

LA CRISE ET SES EFFETS - UNE STRATÉGIE NÉOLIBÉRALE POUR DÉMANTELER LE MODÈLE SOCIAL EUROPÉEN? Quelle gouvernance ? Quel rôle pour l'UE?

18h30, Rue de la Loi 80, grande salle du Comité du personnel

Informations: <http://www.europe-solidarity.eu/conf3.htm>

Le 10 mai 2012:

Conférence-débat sur la fonction publique européenne, à l'occasion de la parution des livres "La Fonction Publique Européenne" livre collectif aux éditions de l'ENA et "Le Champ de l'Eurocratie" livre collectif sous la direction de Didier Georgakakis, aux éditions Economica.

De 12h45 à 14h. Rue de la Loi 80, grande salle du Comité du personnel

ÉCOLES EUROPÉENES CHERCHENT REFONDATION

Le constat est cruel: **à peine 40% des collègues** décident de scolariser leurs enfants dans les Écoles Européennes.

La réforme introduite il y a 4 ans n'a pas apporté les effets escomptés, ni en termes quantitatifs (quant à la capacité), ni en termes qualitatifs (les standards fixés n'ont pas été atteints, la qualité pédagogique continue à diminuer du fait, notamment, de la suppression d'options, etc.).

Dans c'est conditions, les EE n'ont pas besoins d'une énième réforme: **c'est une véritable refondation qui s'impose.**

Cette refondation devra être basée sur la renaissance des valeurs et de l'esprit qui ont présidé à leur création, tout en tenant en compte la complexité nouvelle de l'UE et les mutations de sa fonction publique.

Tous les collègues intéressés par l'avenir des Écoles Européennes sont invités à la **Réunion du GUDÉE, le 24 mars 2012**, de 9h45 à 12h30, au CCAB – Borschette.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ: RAPPORT 2010

Le Rapport annuel "Sécurité et Hygiène du travail" concernant l'année 2010 a été rendu public le 19 décembre dernier.

Ce rapport nous apprend notamment que:

- l'Inventaire Amiante a mis à jour la **présence d'amiante dans 36 bâtiments** de la Commission;
- il y a eu, en 2010, **153 accidents du travail**, dont 86 ont entraîné une incapacité temporaire de travail, et 265 accidents sur le chemin du travail;
- **seuls 378 administratifs ont bénéficié d'une visite médicale annuelle**;
- il n'y a **aucune donnée** sur le nombre ni la nature des avis émis par les conseillers en prévention / Médecins du Travail;
- il n'y a **aucune donnée** concernant les plaintes formulées par le personnel (salubrité des locaux, qualité de l'air, bruit, température, humidité relative, équipements de protection collective, équipements de protection individuelle, etc.).

Rappelons que l'adoption des règles dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail relève de la compétence du Directeur général de la DG HR, et que le Directeur de l'OIB est le gestionnaire de la santé et de la sécurité pour les sites de la Commission à Bruxelles.

LE SAVIEZ-VOUS?

Depuis le 1er novembre 2011, nous pouvons tous appeler des téléphones à l'international sans avoir à passer par le standard (*11).

Il suffit désormais de composer "0... 00...".

Mais il convient de continuer à encoder ses appels privés dans Sysper2.

Cette modification entraîne la **suppression de 20 postes de travail sur 25**, les 5 restants s'occupant de l'accueil téléphonique entrant usuel. On comprends mieux maintenant l'accroissement des temps d'attente.

ON ÉCRIT À NOXYLO

ACTIVE AGEING

Madame Lenia Samuel écrit dans la Section "personally speaking" un article intitulé: "Active Ageing is Europe future". Cet ancien directeur général adjoint de la DG EMPL, à la retraite depuis 2005, a été désignée comme représentante de la Commission au sein de la task force pour l'organisation de l'année européenne " active ageing and solidarity between generations" (2012).

Cet article évoque en moi non seulement un bon exemple de notre employeur mais l'existence tout près de nous d'un problème organisationnel grave, sinon d'un drame humain à peine caché: le sous-emploi des 50 ans et plus par la Commission. Nous parlons là d'une population de 5.000 personnes, soit 20% des ressources humaines de la Commission aujourd'hui et probablement 25-30% dans les prochaines années (8.000-9.000 personnes).

Déjà les résultats d'une évaluation commandée par la Commission en 2007 montraient l'ampleur du problème: démotivation, sous utilisation, absentéisme... Le constat et le résultat aujourd'hui ne peut être plus clair: peu ou rien n'a été fait depuis lors, sauf peut-être, d'éviter d'en parler.

Alors que le problème s'aggrave et s'accélère, le système risque d'atteindre ses limites dans les prochaines années en terme d'absorption de cette "population inactive cachée".

Je suggère modestement que Madame Samuel, forte de son expérience et avec la force morale de sa position de représentante de la Commission au sein de la task force, fasse une proposition pour que la Commission donne elle-même l'exemple en la matière.

Comme Mme Samuel le dit à juste titre, *"Older people can make a distinctive contribution. They are often better at dealing with conflict, creating a good working environment, seeing things in a wider perspective and providing balance within the organisation, as well as sharing their knowledge and expertise with younger colleagues, because they don't see themselves – and aren't seen by younger people – as competitors. Unfortunately, what older persons have to offer is often misunderstood or neglected, and the European Year can do a lot to change perceptions."*

Il ne manque plus qu'à mettre ces bonnes intentions en pratique à la Commission, avec détermination.

SOUTENEZ U4U

Grâce au soutien du personnel, U4U est devenu, en à peine deux ans et avec son partenaire pour le personnel hors Union (USHU), **la troisième force syndicale**.

Les thèmes que nous avons portés et développés (50+, nouveaux recrutés, mise en place du nouveau service extérieur, précarité, réforme du REC, gestion des ressources humaines, refus de la réforme à venir, etc.) ont été repris par d'autres syndicats et sont maintenant **au cœur du dialogue social**.

Notre politique d'information est riche et diverse, avec pas moins 5 périodiques (Noxylo, Le Lien - The Link, Graspe, Éducation européenne et La Chronique du SEAE) et plusieurs sites (voir "liens utiles" sur www.u4unity.eu).

Pour nous aider à poursuivre notre action, nous vous proposons d'adhérer ou de renouveler votre adhésion. Le montant de l'adhésion est de 10€ (adhésion simple) ou de 60€ (adhésion de soutien).

La somme choisie est à verser sur le compte de U4U (001-6350630-19), avec la mention de votre institution et de l'année de la cotisation (2011).

Vous pouvez aussi **participer à la vie de votre syndicat, envoyer vos contributions au courrier des lecteurs, contacter nos représentants** et parler autour de vous de U4U, de son action et de ses engagements.

UNION FOR UNITY – U4U

Président / éditeur: Georges Vlandas

Secrétaire à la Communication / Rédacteur en Chef: Rubén Mohedano-Brèthes

Comité de Rédaction: G. Vlandas, R. Mohedano-Brèthes, J.P. Soyer, F. Andreone, R. Marquez García, Agim Islamaj, S. Vlandas, A. Hubrecht

[Our web site](#) - [Contact us](#)