



Rapport moral

Contribution au débat de l'AG annuelle d'U4U
du Lundi 16 septembre

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 hélas 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). Mais il n'a pu modifier encore totalement les pratiques du passé.

Outre les pesanteurs naturelles du passé, ce constat renvoie :

- A la sclérose relative, donc à la qualité, des représentants du personnel : une bonne partie de ces représentants ne sont pas à la hauteur, n'ont aucune expérience syndicale, et fondent leur pratique au mieux sur le bon sens. Les meilleurs éléments du personnel ne rejoignent que très rarement 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;

- 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: contrairement à la période Delors, les convictions européennes, la diversification des sources 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 pour nécessaire qu'elle soit, apparaît un peu à contre-courant aux yeux d'une partie significative, peut-être pas majoritaire, du personnel.

... 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 - dont seulement 1000 en règle de cotisation – au sein de la Commission (majoritairement), du Conseil, du Parlement Européen, du CES-CdR, SEAE, Cours de justice, Agences d'exécution. Il a également doublé sa représentativité, passant de 5,5% en 2009 à 11% aujourd'hui. Notre budget annuel est d'environ 25.000€ consacré aux traductions, aux frais de sandwiches pour les

réunions du lundi midi, à l'impression de documents, à l'achat de matériel de bureau et d'animation (sonos), aux actions juridiques, aux élections etc.

En outre, U4U a créé un "Rassemblement syndical" avec l'USHU (le syndicat du Hors Union). Ce dernier regroupe plus de 1000 membres. Le Rassemblement syndical représente près de 13% 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, 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.

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.

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.

... 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 pourrait 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 la nécessité d'une politique du personnel et d'un management participatif et négocier les premières mesures concrètes de mise en œuvre
- 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. Si de nouveaux collègues souhaitent prendre des responsabilités, ils sont les bienvenus.

13 Septembre 2013