

LE LIEN - THE LINK

BULLETIN U4U - JUILLET 2019 N°72

SOMMAIRE

- ▶ **Signez la pétition initiée par des personnels de l'UE sur le climat et l'urgence écologique**
Un groupe de fonctionnaires - EU Staff4Climate - indépendant de toute affiliation syndicale appelle le personnel de la Fonction publique européenne à agir dès maintenant contre le changement climatique.
- ▶ **Parlement Européen : D'abord les interprètes, maintenant la DG TRAD. Qui est le prochain ?**
La DG TRAD fait face à une réorganisation et à de nouvelles missions dans le contexte d'une surcharge de travail chronique. Un dialogue social approfondi est nécessaire pour maintenir de bonnes conditions de travail afin de sauvegarder la qualité de service de la DG.
- ▶ **EUROPOL : U4U entame un dialogue social concernant les projets de réduction du personnel**
En allant à la rencontre du personnel de l'Agence, U4U prépare un dialogue social avec la Direction d'EUROPOL et avec la Commission elle-même.
- ▶ **AC : l'ouverture enfin d'une concertation ! Pour améliorer la situation de nos collègues !**
Il y a deux ans déjà, nous avons obtenu de la Commission un certain nombre de résultats positifs pour les AC. L'ensemble des syndicats se sont récemment adressés au Commissaire pour lui rappeler ses engagements et obtenir l'ouverture du dialogue social à ce sujet.
- ▶ **U4U écrit au DG de BUDG à propos des projets de changement de l'environnement de travail**
Avec d'autres syndicats, U4U prépare une grande consultation des personnels de la DG.
- ▶ **F4E : une nouvelle avancée pour les agences de régulation !**
Après l'EUIPO (Alicante) et l'EASA (Cologne), U4U a pu signer au terme de deux ans de négociations, un premier accord-cadre avec l'agence Fusion for Energy, établissant des liens structurels et formalisés entre la direction de F4E et les organisations syndicales.
- ▶ **Parlement Européen : de nouveaux services pour nos collègues handicapés ou retraités**
La DG PERS du PE, et le service médical ont organisé une conférence qui a permis d'expliquer comment aider les retraités du PE isolés, handicapés ou malades.
- ▶ **Adaptation des rémunérations et du taux de contribution du personnel de l'UE au régime des pensions, au titre de 2019**
Les données statistiques sont encore provisoires mais laissent espérer à la fois une adaptation positive des salaires et une légère diminution de la contribution 'pension'.
- ▶ **Développement personnel : Préparons-nous ensemble pour demain ! Un coaching de groupe...**
L'objectif de cette formation, qui complète celles qu'U4U effectue déjà avec l'ENA et Orseu et les coachings individuels ou collectifs déjà assurés par U4U, est de vous mettre en position d'acteur pour mener à bien vos missions et obtenir les résultats souhaités. Ce coaching en trois modules est conçu pour un petit groupe de participants (min. 6 et max. 12), assurant ainsi une participation effective de tous.
- ▶ **Vous avez obtenu le Bac européen ? Alors rejoignez le réseau des Anciens Elèves !**
Que vous soyez élève, ancien élève, enseignant ou parent d'un élève des Ecoles Européennes, rejoignez le réseau des anciens élèves et bénéficiez de tous les avantages d'Alumni Europae
- ▶ **Exposition « Los colores del verano »**
Le Cercle d'Art de la Commission Européenne vous invite à découvrir les œuvres d'une de ses membres, Pilar Santiago, exposées du 6 juin au 11 septembre 2019 à la Bibliothèque de la Commission, 18 rue Van Maerlant, 4e étage. L'arrivée de l'Été est une source d'inspiration : lumière et couleurs sont partout !

Editeur responsable : Georges Vlandas

Equipe de rédaction :

Bertrand Soret, Victor Juan Linares, Fabrice Andreone, Kim Slama, Penelope Vlandas, Patrice Grosjean, Sazan Pakalin, Agim Islamaj, Yves Dumont, Stéphane André, Ivan Cusi Leal, J.-P. Soyer, Petros Mavromichalis

WWW.U4UNITY.EU



Signez la pétition initiée par des personnels de l'UE sur le climat et l'urgence écologique

Un groupe de fonctionnaires – EU Staff4Climate - indépendant de toute affiliation syndicale appelle le personnel de la Fonction publique européenne à agir dès maintenant contre le changement climatique.

La pétition : 10.000 signatures déjà obtenues: doublons ce chiffre ! Il s'agit de la plus importante mobilisation du personnel depuis 10 ans. Notons aussi la parution d'un numéro spécial de GRASPE très complet sur ce sujet.

Parlement Européen : D'abord les inter-prètes, maintenant la DG TRAD. Qui est le prochain ?

La réunion plénière du comité du personnel a eu lieu le 12 juin à Luxembourg.

Le comité du personnel a invité en audience publique M. Mavric, directeur général de la DG TRAD, son équipe de direction, les présidents des délégations des traducteurs et des assistants-translation, ainsi qu'un grand nombre de collègues de la DG TRAD. Tous les participants ont eu l'occasion d'engager des discussions approfondies pendant près de deux heures.

La DG TRAD a été confrontée à de nombreux changements au cours de la dernière année et, compte tenu des changements en projet, ses collègues peuvent être qualifiés de « champions du changement ».

Les collègues les plus expérimentés se rappelleront peut-être que les discussions sur la charge de travail élevée des traducteurs et des assistants de traduction sont un problème ancien et qu'il ne faut pas considérer que cela est dû au travail lié aux élections européennes.

► Quelques faits

En 2006, les premières discussions concernant la charge de travail élevée ont commencé entre les unités linguistiques.

En 2011, la situation a empiré et déclenché d'intenses discussions avec l'ancienne directrice générale, Mme Janet Pitt. Ces discussions ont porté sur des questions telles que: charge de travail élevée, qualité des traductions et méthodes statistiques permettant de mesurer la productivité en termes réels.

L'année suivante, en 2012, une deuxième audience avec Mme Janet Pitt a eu lieu, les problèmes se poursuivant sans qu'aucune solution soit trouvée.

Le Comité de prévention et de protection du travail (CPPT) est intervenu en 2013. Une étude a été réalisée par le service de

prévention et de protection du travail (SPPT) de la DG PERS. Malheureusement, jusqu'à présent, toutes les recommandations n'ont pas été mises en place.

► Augmentation continue de la charge de travail

Au cours de l'année dernière, la charge de travail a augmenté de 36%. De nouveaux projets, non liés directement aux travaux de traduction de textes législatifs, tel que défini dans les traités, activité principale de la DG TRAD, ont été mis en place en supplément: un projet pilote de capacité audio (le projet Radio) et le projet de sous-titrage pour Euronews.

► Réaffectation du personnel dans 4 nouvelles unités

Le 21 juin 2019, à l'occasion de la journée DG TRAD Innovation, M. Mavric, directeur général, annonçait la création prochaine de cinq nouvelles unités: (1) langage clair et édition, (2) audio et podcast, (3) audio-vers-texte, (4) Sous-titrage et voix off et le (5) "Ma maison de l'histoire européenne".

En séance plénière, une clarification a été apportée, suggérant que seules quatre unités seraient nouvellement créées, car l'unité d'édition existe déjà.

Pour peupler ces 4 nouvelles unités, un total de 48 traducteurs et 24 assistants (2 traducteurs et 1 assistant de chaque langue) seront retirés de leurs unités linguistiques pour être affectés à ces 4 nouvelles unités.

La réaffectation importante dans ces nouvelles unités, réduisant ainsi le nombre de personnes chargées des activités de traduction de base du travail législatif, est évidemment une question qui préoccupe beaucoup les collègues, les traducteurs et les assistants qui resteront dans les unités linguistiques.

► Interprétation des statistiques et établissement des contrats de niveau de service

Les statistiques sont un autre sujet de grande préoccupation pour les collègues de la DG TRAD. Lors de la lecture et de l'interprétation des chiffres, les perceptions erronées sont fréquentes: 11,5 pages de traductions, 19 pages de relecture / relecture, et 4 pages dans les périodes de charge de travail élevée.

L'interprétation impartiale des statistiques risque de transmettre au Secrétaire général des informations erronées pour la prise de décisions importantes. En effet, elles risquent de ne pas refléter la charge de travail réelle des traducteurs et des assistants de la DG TRAD.

Les collègues de la DG TRAD ont appelé de leurs vœux des méthodes statistiques justes et transparentes permettant de mesurer la production et la charge de travail (KPI et T-Flow), qui prennent pleinement en compte le travail de révision de la traduction externe, condition indispensable pour maintenir une traduction de haute qualité.

► Autres sujets de préoccupation

Les nouvelles modifications prévues concernant l'externalisation des documents (système d'accréditation et contrôle CAF) ne peuvent en aucun cas compromettre la qualité des traductions.

La qualité des traductions est une question non négociable qui rend nos collègues, traducteurs et assistants, très fiers.

Le haut niveau de qualité des traductions n'est pas négociable lorsqu'il s'agit de documents officiels publiés par le Parlement européen. Des erreurs de traduction pourraient exposer le PE à des problèmes liés à la transparence ou à sa responsabilité juridique.

Un autre sujet sensible, mis en évidence lors de la réunion, était le nombre croissant de congés de maladie dans les unités linguistiques en janvier et février derniers, conséquence directe d'un personnel surchargé et débordé. La direction a été invitée à prendre cette question très au sérieux et à mettre en œuvre des mesures concrètes pour alléger ce fardeau, ainsi que pour surveiller cette situation.

Toute cette situation semble être un déjà vu de ce que nos collègues interprètes ont vécu en 2018.

Comme U4U l'a suggéré et déclaré lors de la réunion plénière du Comité du personnel, **« le temps est venu pour le changement et le dialogue social »**.

Toutes les préoccupations exprimées par les collègues doivent être pleinement reconnues, prises au sérieux et discutées.

U4U prend acte et se félicite de la décision du directeur général de créer un groupe de travail tripartite (composé de représentants du comité du personnel, des deux délégations et de la direction de la DG TRAD), avec un mandat à définir de manière détaillée, afin de mener un dialogue social efficace qui protège les droits et la qualité de travail de nos collègues.

U4U continue de soutenir la lutte des interprètes pour leur reconnaissance et des conditions équitables sur le lieu de travail et apportera également son soutien au personnel de la DG TRAD.

U4U appelle tous les membres du personnel à rester unis et solidaires avec les collègues de la DG TRAD.

EUROPOL : U4U entame un dialogue social concernant les projets de réduction du personnel

We have been informed by members of our trade union within Europol, that the Commission has proposed significant savings in the context of the budget 2020 negotiations for Europol which will translate in a near future into a significant reduction of CA posts. It seems that following the consultations with the Management Board of Europol, a need to cut more than 70 CA positions was communicated to the staff of the agency.

The information we receive is not in line with the Europol Programming Documents for the years 2019-2021, adopted by the Europol Management Board, which explain the necessity for further staff growth and development over the coming years in light of increased security concerns, inter alia, in the area of terrorism prevention and migration management. Following the request of our members, we have organised a General Assembly and met with the Management of Europol who kindly accepted to meet us. During the General Assembly it became clear that the lack of a clearly defined policy for contract agents, the absence of clear criteria for contract renewal and the uncertainty about their future are producing massive frustration and demotivation in their daily work. During the meeting with Management, we addressed those issues and offered to help in establishing a sustainable staff policy together with the responsible Commission services. If staff cuts concerning Contract Agents would really be necessary, such cuts must be accompanied by measures allowing colleagues to pursue their career within the organisation and allowing the organisation to retain highly qualified colleagues. Such measures could include the conversion of contracts into Temporary Agent contracts or the organisation of an internal competition.

We have sent letters to the Director Generals of DG BUDG, DG HOME and DG HR asking for clarification (see below). We will analyse their responses against the background of feedback received by staff and the operative needs explained by Europol. In September, another General Assembly will be organized at Europol and we will invite Management to discuss potential measures and developments.

AC : l'ouverture enfin d'une concertation ! Pour améliorer la situation de nos collègues !

Il y a deux ans déjà, nous avons obtenu de la Commission un certain nombre de résultats positifs pour les AC :

- Les taux de promotion (reclassement) devaient être accrus pour tous les AC
- Une promotion spéciale après trois ans devait être envisagée pour tous les AC à durée déterminée, avant leur prolongation pour trois années supplémentaires
- Une procédure permettant le passage d'un grade au grade supérieur devait être mise en place en fonction des qualifications et du travail effectué, à l'instar de ce qui avait été expérimenté à Luxembourg
- Les concours internes devaient être planifiés, de préférence tous les deux ans, afin de permettre aux collègues de se préparer
- La prolongation des listes des lauréats des concours internes ouverts aux contractuels devait permettre à tous les lauréats d'être titularisés

- ▶ Les possibilités de mobilités devaient être améliorées, etc...
- ▶ L'ensemble des syndicats se sont récemment adressés au commissaire pour lui rappeler ses engagements et obtenir l'ouverture du dialogue social à ce sujet. Une date a été fixée en septembre 2019 à cet effet. Gageons que cette réunion nous permettra d'aller de l'avant.

U4U écrit au DG de BUDG à propos des projets de changement de l'environnement de travail

- ▶ **E-mail du 8 mai 2019, à propos des projets de modification de l'environnement de travail :**

Monsieur le Directeur Général,

Je vous remercie de votre proposition d'entamer un dialogue social relatif à la transformation de l'environnement de travail des services de votre Direction générale, à laquelle je vous garantis la participation active de notre organisation.

Comme toute transformation de l'environnement de travail, cela nécessite un dialogue intense tant avec le personnel concerné qu'avec les corps intermédiaires que sont les organisations syndicales et le comité du personnel. Aucune évolution de l'environnement de travail ne saurait être bénéfique aux services si elle s'opérait contre l'avis du personnel, voire si elle ne requérait pas son implication, et si elle ne constituait pas de manière évidente une amélioration des conditions de travail.

Notre personnel a eu souvent à pâtir d'évolutions qui lui étaient contraires, souvent imposées. La dernière enquête de satisfaction du personnel de la Commission a démontré que celui-ci se considérait, assez souvent, comme pas assez reconnu, son avis n'étant de surcroît pas, selon les analyses des résultats, suffisamment pris en considération. Cela fournit aujourd'hui une occasion d'inverser cette tendance en démontrant dans la pratique, ensemble, qu'il n'en est rien, en faisant en sorte que les évolutions de l'environnement de travail soient bâties avec le personnel, dans un cadre physique conçu d'emblée à cet effet, à partir de la réalité du travail de chacun et non pas conçues a priori de « l'extérieur ».

Le personnel constitue l'atout principal de l'institution et de ses directions générales. Son apport doit être valorisé et ses conditions de travail préservées, voire améliorées.

En ces temps incertains où la construction européenne marque le pas, voire chancelle, notre priorité est de souder notre corps social pour mieux mettre en œuvre les politiques de l'Union.

Je suis persuadé que tel est également votre opinion. C'est pourquoi notre organisation fonde l'espoir que le dialogue à venir fournira les solutions pertinentes. A chaque étape de

ce dialogue, U4U agira en consultant le personnel concerné, gage de son utilité.

Dans l'attente de notre prochaine rencontre, et en renouvelant nos remerciements pour votre offre de dialogue, je vous prie de recevoir l'expression de notre considération.

Georges Vlandas

Président

F4E : une nouvelle avancée pour les agences de régulation !

Après l'EUIPO (Alicante) et l'EASA (Cologne), U4U a pu signer au terme de deux ans de négociations, un premier accord-cadre avec l'agence Fusion for Energy, établissant des liens structurels et formalisés entre la direction de F4E et les organisations syndicales. Cet accord a été soutenu à plusieurs reprises par le personnel lors de trois Assemblées générales et par le comité du personnel. Notons aussi l'aide précieuse du directeur général de la DG Energie de la Commission, Dominique RISTORI, qui a su convaincre les uns et les autres de la formalisation d'un cadre utile pour le dialogue social au sein de l'agence. U4U le remercie ainsi que le directeur de l'agence et son personnel. L'important commence en septembre pour assurer que ce dialogue est utile au personnel et à l'agence.

A la suite de la signature de cet accord-cadre, U4U prépare le dialogue social qui débutera en septembre, en invitant ses membres à faire part de leurs priorités et de leurs idées.

Parlement Européen : de nouveaux services pour nos collègues handicapés ou retraités

Le 11 juin 2019, U4U a assisté à la conférence intitulée «RCAM: Centre d'excellence pour les personnes handicapées», organisée par la DG PERS du PE, unité de prévention et du bien-être et le service social bruxellois (service médical).

Outre les informations fournies, U4U a souhaité savoir comment aider les retraités du PE isolés, handicapés ou malades.

- ▶ Les membres retraités du Parlement européen peuvent toujours contacter les travailleurs sociaux de l'institution en cas de crise ou de difficultés. Au PMO, un bureau d'accueil ouvre tous les matins et l'on peut prendre rendez-vous.
- ▶ Selon le pays dans lequel vous résidez, le bureau des règlements, qui se chargera de vos affaires relatives au RCAM, peut être soit Bruxelles, Luxembourg ou Ispra.

- ▶ En outre, au moins deux des principales organisations du personnel retraité ont des représentations dans la plupart des États membres de l'UE, ainsi que des bureaux à Bruxelles, des lignes d'assistance, etc.
- ▶ Liste des assistants sociaux du personnel retraité

Bien entendu, U4U continue d'informer, d'aider et de soutenir les collègues retraités.

U4U voudrait remercier la DG PERS d'avoir organisé ces séances d'information.

U4U est à votre disposition pour toute question.

Adaptation des rémunérations et du taux de contribution du personnel de l'UE au régime des pensions, au titre de 2019

1. Adaptation des rémunérations des fonctionnaires et agents de l'Union européenne

A ce stade, les chiffres ne sont pas connus. Des évolutions importantes sont encore possibles, qui dépendent notamment de la comptabilisation des augmentations des rémunérations des fonctionnaires allemands (+7% sur 3 ans). En tout état de cause, on peut estimer que l'augmentation salariale devrait se situer entre 1% et 2%, en vitesse de croisière, à priori autour de 1,5%/1,7%, d'après le service statistique d'U4U.

2. Taux de contribution au régime des pensions des fonctionnaires et agents de l'Union européenne

Compte-tenu de la diminution de l'indicateur spécifique des salaires en 2018, l'adaptation de la contribution pension des fonctionnaires et agents au régime de pension pourrait diminuer légèrement (plus que le seuil de déclenchement de 0,25%), en 2019. Il s'agit de l'effet de l'évaluation annuelle 2019 de l'évaluation actuarielle quinquennale, réalisée en 2018.

La Commission publiera le 15 décembre 2019 le niveau d'adaptation des rémunérations et du taux de contribution pension au régime au Journal Officiel de l'UE. Il sera ensuite mis en œuvre par chaque institution sur la fiche de paie des fonctionnaires et des agents, avec une possible récupération au 1er juillet 2019.

U4U continuera de vous informer au fur et à mesure.

Développement personnel : Préparons-nous ensemble pour demain ! Un coaching de groupe...

« Ce n'est pas avec notre manière de penser d'hier que nous résoudrons les problèmes d'aujourd'hui » (Albert Einstein).

L'objectif de cette formation est de vous mettre en position d'acteur pour mener à bien votre mission et obtenir les résultats souhaités.

Votre efficacité se mesure à la fois dans le temps long de la construction européenne et dans votre capacité à réaliser vos objectifs de plus court terme seul et en équipe

Agir implique la motivation de chacun ainsi que de celle de l'équipe.

C'est cette motivation qui rendra votre mission plus intéressante et vous permettra de travailler de façon plus sereine.

Tout ceci se passe dans un contexte très spécifique :

- ▶ L'Europe évolue, la Commission Européenne également, et parallèlement, votre mission et votre métier
- ▶ Travailler et communiquer dans un contexte pluriculturel nécessite de mieux identifier votre plus-value spécifique dans la mise en œuvre d'objectifs communs à un groupe.

Le coaching est conçu pour un petit groupe de participants (min. 6 et max. 12). Le programme comporte 3 modules distincts.

A Bruxelles, de 12h à 14h30 :

- ▶ Jeudi 12 septembre; module 1
- ▶ Jeudi 19 septembre ; module 2
- ▶ Jeudi 26 septembre ; module 3

**3 séances de coaching
Tarif : 100 euros pour les 3 séances.**

**Payez le prix des 3 sessions à ce compte par virement:
IBAN : BE39 0016 3506 3019
BIC: GEBABEBB
001-6350630-19**

**Veillez copier votre preuve de paiement à :
training.u4u@gmail.com**

**Payant, inscription préalable requise
Sessions en français**

Vous avez obtenu le Bac européen ? Alors rejoignez le réseau des Anciens Elèves !

We, the board of Alumni Europae (alumnieuropae.org) invite all the future Bacheliers of the European Schools to join their network, once they leave their respective schools with the Baccalaureat.

Alumni Europae is the structure which hosts all the bacheliers of the ES who intend to join us. We are keen to be known as well in the ES themselves and of course as well by the future alumni themselves. We are proud to grow constantly and significantly and are devoted to establish an excellent relationship to the schools and their respective Directors.

Exposition « Los colores del verano »

Le Cercle d'Art de la Commission Européenne vous invite à découvrir les œuvres d'une de ses membres, Pilar Santiago, exposées du 6 juin au 11 septembre 2019 à la Bibliothèque de la Commission, 18 rue Van Maerlant, 4e étage. L'arrivée de l'Eté est une source d'inspiration : lumière et couleurs sont partout !

Pourquoi U4U ?

Le premier défi est d'être présent face à l'administration et de faire face aux attaques qui viendront du Conseil et des Etats membres.

Dans le contexte d'un essoufflement de la construction européenne et d'une transformation interne de la fonction publique où s'accroissent précarité et discriminations, seule une fonction publique européenne unie, soudeée, permettra d'affronter les dangers qui s'annoncent. D'où l'importance d'un programme syndical fort pour envoyer un signal clair à nos gouvernants: le personnel se soucie de l'Europe et de la qualité de la fonction publique dont elle a besoin.

U4U est, dans ce contexte, le seul choix véritablement utile, et ce pour plusieurs raisons.

1. U4U est le seul syndicat qui lie son action syndicale à l'avenir du projet européen, à travers les réflexions conduites au sein de la revue Graspé, à travers des formations et des séminaires sur les questions d'intérêt européen, ou à travers l'élaboration d'axes revendicatifs utiles au personnel, mais aussi à l'institution, l'un ne pouvant aller sans l'autre. Notre raison d'être est l'Europe.

2. U4U lutte pour l'unité du personnel, pour créer des solidarités entre toutes ses catégories, toutes générations confondues. U4U agit avec des propositions concrètes pour combattre les situations précaires et les disparités, notamment en demandant l'organisation de concours internes de reclassement tant pour les AC et les AT que pour les AST et pour les AD. Nous réclamons que l'on facilite au AST 9 et AD 12 l'accès aux fins de carrières. La division affaiblit.

3. U4U ne limite pas son action à la seule défense des conditions de rémunération, de promotions ou de retraite. U4U a été le seul syndicat à s'opposer à l'ouverture du statut lors de la réforme de 2014. U4U est maintenant le seul syndicat à combattre la proposition en faveur d'un fond de retraite réel additionnel qui, si l'idée se concrétisait, conduirait aussi à l'ouverture du statut, et un changement de notre système de retraite. Les leçons des réformes de 2004 et 2014 sont que l'ouverture du statut sur un chapitre a conduit chaque fois à des

réformes défavorables sur d'autres aspects des conditions de travail du personnel. Dans le contexte actuel, l'ouverture du statut, c'est un piège.

4. U4U œuvre pour la mise en place d'une gestion active et participative des carrières du personnel, utile pour gérer autrement les parcours professionnels de l'entrée en service à la fin de la carrière, y compris par la formation et les échanges avec d'autres administrations. Les carrières doivent être attractives et rester motivantes. L'administration doit savoir où sont les compétences et comment en tirer parti pour l'efficacité de ses missions. Le premier bien-être au travail est la qualité de notre travail et la reconnaissance de celle-ci.

5. U4U a, dès sa création, mené une action continue, accompagnée de propositions en faveur de l'encadrement pédagogique proposé à nos enfants dans les crèches, les garderies et les écoles européennes. Pour U4U, l'ensemble du projet éducatif européen constitue non seulement un service utile au personnel - contribuant à l'attractivité de la fonction publique européenne - mais il promeut un vivre ensemble enrichissant qui conforte l'appartenance citoyenne des jeunes européens. Savoir ses enfants dans un projet de qualité est facteur de sérénité et riche pour la société future.

6. U4U propose une amélioration de la représentation du personnel et du dialogue social permettant d'accroître la lisibilité des syndicats. U4U est en faveur d'un comité unique du personnel élu en même temps sur tous les sites de travail de la Commission, plus restreint mais plus professionnel. U4U considère que les thèmes du dialogue social doivent être élargis, comme par exemple, sur des questions aussi fondamentales que le budget. Le dialogue social doit être possible à tous les niveaux de l'institution, dans toutes les DGs et sites, au plus proche des collègues, et ne pas se limiter aux seules discussions avec la DG HR. Un dialogue social de qualité est le reflet d'une société administrée selon des valeurs de respect mutuel et de partenariat.



**SI VOUS PARTAGEZ CETTE APPROCHE,
ADHÉREZ À U4U !**

WWW.U4UNITY.EU



**Union for Unity AISBL,
23 rue du Cardinal - 1049 Bruxelles**

Liste de contact de U4U :

AGRI	PETEL Emmanuel		DIGIT	VASILOPOULOU Maria		ESTAT	MIETZNER Michael		PMO	SPANOUDIS Evangelos		
	ALCARAZ Fabienne			DUMITRESCU Vasile			ZAMMIT Carmela			REA	ALFE Manuela	
	Barel Sylvie			GIRELLI Renato			GIESE Annakim				BRANCHINI Cristiana	
BUDG	NIKLAS Peter		EAC	KYRIAKIDIS Lisa		EUIPO	SCHNEIDER Gregor		REGIO	DIRLEWANGER Pierre		
CCR	Brux	ZUPAN Jerica	EA-CEA	GERVAISE Anne		EU-LISA	MADDALONI Ciro			RTD	Chp De mars	COSTESCU Alexandru Sorin
		PAKALIN Sazan		FELSTERL Gabriele		FISMA	LIPSYC Barbara		ORBAN			DUMONT Yves
	ISPR	SAFKAN Susanne		DALIANI Angeliki		F4E	CHATZIPANAGIOTOU Stavros			SANTÉ	Brux	ANDRE Stéphane
		GRUBER Adrienn		DEFOSSAR Daniela			GROW	N105	BILALIS Zacharias			BODENBACH Stephanie
	Karlsruhe	MOREL Sylvain		JOUVARD Francis		BREY			BITONDO Giuseppina		Grange	JUNTTILA Juha
		CORSI Marco		BOURDON Bernard			TROCH Maria		Lux.	ROURE Emmanuelle		
Séville	COPPOLA Pompeo		SIVEL Eric		HOME	AMADUCCI Giulia		SCIC		LENGENFELDER Maria		
Petten	ISLAMAJ Agim		KAMMER Heidi		HR	VANDE WALLE Aenea			PAPASTAMOU Virginia			
CDR	FERAL Pierre-Alexis		BRIAND Sophie		JU-IMI	DIVARIS Georges			VARDAR Fuat			
CES	DE WULF Marc		EASME	KORAKAS Christoforos		JUST	STIEBER Harald		SG	JEANSON Michel		
CLIMA	MAKELA Yrjo			WERT Bertrand		MARE	TUERCK Sabine			SIMON Paul		
CNECT	LEBRECHT Michael			PAGEL Stefan			NEAR	TRITTEN Christian		SJ	GEORGIEVA-KECSMAR Cvetelina	
	KOWALSKI Christophe		BOIGELOT Bernard		OP	FELDUNS Dominique		DEMENEIX Ariane				
CON-SEIL	CANEL FERREIRO Maria		ECHO	POSLUSZNA Anna Katarzyna		OIB	TOUT Brigitte		TAXUD	TSIKOURA Chryssa		
Rep. Lis-bonne	ACABADO Pedro			EEAS	Brux	MAVROMICHALIS Petros		OLAF		PANDUCCIO Antonio		
COMP	KECSMAR Krisztian		Del			PSARROU Maria		OP	BRITES NUNES Margarida			
	MICHEAU Claire				BOLDUAN Ute		PE		DG COMM	DIAS DA SILVA GUARDAO Henrique		
DEV-CO	LAINE Sophie		EMPL	BUDA Dirk		DG SAFE		BARATA GALVAO Paulo Alexandre				
	GIANNIS Nikolaos			SORET Bertrand			VERBIEST Patricia		ORTEGA MONTERO Maria Del Carmen			
DEVCO DEL	GESSI Paola		ENV	LAGARRIGUE Marie		FELGUERA Valencia David		LUXEN Julie				
	HERNANDEZ AGUILAR Placido			PAPADOYANNAKIS Michail Georgios		YAVAS Huseyin		DE CARVALHO Pedro				
	ROUSSEAU Herve			BLAGA SIGARTAU Felicia		IZABEL Yvette		SANDOR Orsolya				
DGT	Brux	VIEILLEDENT-MONFORT Catherine		EPSO	CAELEN Yves		DG INLO	DE CARVALHO Pedro				
		BORG Carmen			LEBLOND-MURESAN Fabien			SANDOR Orsolya				
DGT	Lux	BORG Carmen		LEBLOND-MURESAN Fabien		DG EPRS		SANDOR Orsolya				
		BORG Carmen		LEBLOND-MURESAN Fabien		ITEC SERMAG		QUISBERT FUENTES Virginia				
						SJ		PENCHEVA Mirena				