

# SOMMAIRE

- ▶ **Marchons pour le Climat, joignons-nous à la mobilisation**  
L'Union européenne peut et doit répondre aux inquiétudes légitimes de la société civile et de la jeunesse. Nous, employés de la Fonction publique européenne, avons accès à l'expertise et à la connaissance scientifique. Nous sommes des citoyens, des parents et des grands parents. Alors montrons notre engagement..
- ▶ **L'équilibre géographique au sein de la fonction publique européenne constitue une des priorités de la DG HR**  
La DG HR propose de recourir à des concours par nationalité pour les nationalités en déséquilibre, mais aussi de permettre des concours à des grades plus élevés pour des catégories de personnel difficiles à recruter.
- ▶ **PMA: la proposition de U4U**  
U4U propose que la procréation médicalement assistée soit remboursée à tous, sans condition de prouver une pathologie.
- ▶ **Visite médicale annuelle : ce qui va changer bientôt à la Commission**  
La visite médicale annuelle est une obligation de l'employeur et un outil de prévention des risques de santé. Mais la Commission souge à changer la façon dont elle gère cette procédure, pour diminuer la charge de son Service Médical.
- ▶ **Politique du personnel pour les agents temporaires : satisfaire les besoins de l'institution sans remettre en question le caractère permanent de la fonction publique ni les intérêts du personnel temporaire ou contractuel !**  
La DG HR revoit la DGE AT, c'est une occasion pour améliorer les perspectives de carrière de tous les agents sous contrat et de renforcer la permanence de la fonction publique.
- ▶ **La DG AGRI : bientôt des potagers dans toutes les institutions européennes ?**  
Des collègues de la DG AGRI entretiennent un potager sur une des terrasses de leur bâtiment. Cette initiative sympathique donne déjà de bons résultats et démontre ses multiples bienfaits.
- ▶ **Cantines de la Commission à Bruxelles: Labélisation Good Food et juste prix – on va y arriver !**  
La Commission relance les appels d'offres pour les cantines. C'est l'occasion de réfléchir à une alimentation plus saine, plus respectueuse de l'environnement, en application du label Good Food.
- ▶ **Relations extérieures de l'Union européenne: Bilan et nouvelles ambitions**  
La politique extérieure et en particulier de Sécurité et de Défense Commune (PSDC) est l'objet de fantasmes. Un certain nombre d'avancées tant symboliques que significatives ont été enregistrées depuis le Traité de Lisbonne, mais il semble que nous soyons au milieu du gué. Le défi pour Josep Borrell, nouvellement désigné comme Haut Représentant, est bien de construire une «souveraineté stratégique» et certainement, au moins dans un premier temps, à Traités constants.
- ▶ **Parlement Européen : la DG PERS annonce une réouverture du Statut**  
Monsieur Knudsen annonce une réouverture du Statut en 2020, en particulier pour réduire le pourcentage de fonctionnaires permanents dans la fonction publique européenne. U4U s'oppose à de nouvelles attaques contre notre Statut et rappelle que les Institutions devraient plutôt se battre pour un budget qui permette de faire face aux défis du moment.
- ▶ **The European commission art club Exhibition**  
"Indian Summer"

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

## Marchons pour le Climat, joignons-nous à la mobilisation

**Vendredi 20 septembre 2019 : répondons présent encore une fois, à la mobilisation contre le changement climatique**

La question du climat nous concerne toutes et tous, et à plus forte raison nous, employés de la Fonction publique européenne, qui avons un accès à l'expertise, à la connaissance scientifique et une capacité de résister aux lobbies anti-climat. Suite à la mobilisation du 15 mars 2019, plus de 12000 collègues ont signé la pétition lancée par EUstaff4Climat qu'U4U soutient depuis le début. Ces mêmes collègues ont publié leurs analyses dans le numéro 36 de la revue Graspe démontrant amplement les raisons pour lesquelles il faut se mobiliser.

Si l'Union européenne développe la réglementation environnementale et climatique depuis des décennies, aujourd'hui la société européenne attend beaucoup plus d'elle. Cette question du climat nous concerne d'autant plus que cette année où se discute le budget européen, il est encore possible pour l'Union européenne de répondre aux inquiétudes légitimes et aux demandes de la société civile et de la jeunesse. Nous sommes des agents de la Fonction publique européenne, nous sommes citoyennes et citoyens, nous sommes, pour certaines et certains, des parents et des grands parents. Nous sommes donc interpellés à plusieurs titres.

**Marchons ensemble pour le climat, et avec toutes celles et ceux qui aujourd'hui les rejoignent.**

La question de la lutte contre le changement climatique doit être menée à l'échelle européenne, car c'est à cette échelle que nous pourrions y répondre le plus efficacement et le plus solidairement possible. Si chacune et chacun peut faire quelque chose à son niveau individuel ou collectif, depuis notre position, nous sommes bien placés pour faire évoluer la politique climatique.

Marchons pour que l'Europe prenne à bras le corps la question du défi climatique et de ses conséquences. Mobilisons-nous ! U4U défilera dans le cortège qui s'organise à Bruxelles le 20 septembre prochain et appelle tous les collègues et les organisations syndicales à faire de même : **le lieu de rassemblement pour la Fonction publique européenne, 12h30, sur la Place Charles ROGIER, devant le N°16**

## L'équilibre géographique au sein de la fonction publique européenne constitue une des priorités de la DG HR

**La DG HR fixe ses priorités à l'attention de la Présidente-élue: l'équilibre géographique au sein de la fonction publique européenne constitue une de ses priorités !**

La Commission part d'un constat qu'elle a déjà fait dans le contexte de sa communication sur l'équilibre géographique (voir plus bas). Aujourd'hui, dix nationalités EUR15 (F, D, NL,

LUX, AT, FIN, S, DK, PT, IE) sont en déficit et celui-ci risque encore d'augmenter avec les départs en pension massifs dans les prochaines années. Cette situation est liée au faible intérêt pour les carrières européennes des ressortissants hautement qualifiés de ces nationalités, bénéficiant d'un marché de l'emploi dynamique et de hauts niveaux de revenus. Ce faible intérêt est reflété par leur faible participation aux concours EPSO.

L'article 27 du statut requiert un recrutement sur la base géographique la plus large possible ; il est sain que les institutions reflètent la diversité des Vingt-Sept, pour s'ancrer dans les Etats membres. En 2014, le législateur a introduit une base juridique qui permet d'organiser des concours par nationalité, en cas de déséquilibre géographique marqué et persistant au sein du personnel des institutions.

La DG HR propose donc de recourir à cette mesure pour les nationalités en déséquilibre (moins de 80% du taux de référence), mais aussi de permettre des concours à des grades plus élevés pour des catégories de personnel difficiles à recruter. Dans ce dernier cas, cela revient à reconnaître les effets négatifs des deux dernières réformes du statut.

Même si on comprend les problèmes posés par ces déséquilibres, il n'est pas certain que ce type de concours garantisse le caractère européen du recrutement et l'égale qualité du personnel recruté. Jusqu'à présent, les concours par nationalités étaient réservés aux pays nouvellement adhérents.

La Commission travaille par ailleurs sur une Communication pour rendre plus attractives les carrières au sein des institutions. Ces carrières sont en effet relativement peu connues. L'image globale de la fonction publique européenne et des institutions, si elle devait s'améliorer, pourrait également accroître l'attractivité du métier de fonctionnaire européen dans l'ensemble des Etats membres de l'Union.

## PMA : la proposition de U4U

*Régime commun d'assurance maladie – RCAM : Révision des Dispositions générales d'exécution DGE – Procréation médicalement assistée -*

En 2019, U4U a donné un certain nombre de conférences à la CE, au PE, au SEAE, dans certaines agences de régulation, pour expliquer la révision en cours des DGE qui gouvernent les remboursements médicaux du RCAM. Et sur un certain nombre de rubriques, U4U a expliqué ses propositions en matière d'évolution de la réglementation.

Dans le cadre de cette révision, U4U a notamment proposé de revoir les règles en matière de remboursements des traitements pour la PMA. En effet, la décision de rembourser le traitement de la fécondation in vitro (FIV) ou l'insémination artificielle (IA) uniquement en cas d'une pathologie identifiée dans le couple ne trouve son origine ni dans le statut, ni dans la réglementation commune du RCAM. C'est une décision du conseil médical, fondée sur l'argument selon lequel le régime rembourse des dépenses de santé, donc une

maladie. Soulignons au passage que le RCAM ne rembourse pas uniquement des dépenses liées à la maladie, mais aussi des programmes de prévention, des accouchements, des vaccinations - indépendamment de l'existence d'un problème de santé - et même des frais funéraires, etc. Cet argument paraît dès lors plutôt fragile. Pour U4U, l'argument du conseil médical ne cadre plus avec les évolutions de notre société.

La « stérilité » au sein des couples homosexuels ou celles des femmes célibataires n'est pas liée à la maladie : elle résulte d'une impossibilité de procréer.

L'exigence de prouver une pathologie est aussi une procédure intrusive : aucune femme ne recourt à la FIV ou à l'insémination artificielle de gaîté de cœur.

La question des conditions de remboursement peut aussi se discuter, mais le principe d'abandonner la nécessité de démontrer une pathologie serait un grand pas en avant. D'autant que l'octroi d'une autorisation préalable et le traitement des documents requis sont chronophages pour les services concernés, sans parler pour l'affilié.

U4U est donc d'avis qu'il faut autoriser le remboursement des traitements PMA à toutes celles qui en feraient la demande, dans le respect des conditions fixées par ailleurs (p.e. âge limite, nombre de tentatives, plafonds, etc.).

L'union européenne est à la pointe des politiques d'inclusion de la diversité. De nombreux Etats membres lui ont emboîté le pas, s'ils ne l'ont pas devancée. Il paraît dès lors paradoxal que notre régime n'intègre pas les avancées de l'Union en matière de libertés individuelles et d'égalité de droits.

D'ailleurs, plusieurs de nos institutions semblent d'ors et déjà prêtes à soutenir une évolution des DGE dans le sens de rembourser la PMA aux affiliées qui en feraient la demande, que leur « infertilité » résulte d'une impossibilité ou d'une pathologie, indépendamment de toute enquête sur la légitimité d'une telle demande autre que le désir d'enfant. Il s'agirait donc d'une véritable avancée pour nos affiliées, et si cela évolue comme souhaité, d'une simplification bienvenue de la procédure que U4U soutient.

## Visite médicale annuelle : ce qui va changer bientôt à la Commission

*Article 59.6 du statut : « Le fonctionnaire (agent) est tenu de se soumettre chaque année à une visite médicale préventive, soit auprès d'un médecin-conseil désigné par l'autorité investie du pouvoir de nomination, soit auprès d'un médecin de son choix. »*

Cela fait des années que la Commission ne rappelle plus au personnel l'obligation qui lui est faite de réaliser cette visite. Seuls 6% des collègues recourent à la visite annuelle obligatoire auprès du service médical de la Commission [SM]. Et 24% qui souhaitent la faire recourent à leur médecin traitant, munis des protocoles et formulaires ad hoc. Sans au-

cun doute, parmi les 70% qui ne pratiquent pas la visite annuelle de manière connue par l'institution, un certain nombre procède quand même à un check-up annuel, sans le déclarer à l'employeur, et se font rembourser par le RCAM.

Une grande partie du personnel ignore qu'il est tenu à cette visite annuelle, obligatoire. Et pour le personnel qui connaît ses obligations, les délais d'attente de plus en plus longs pour obtenir un rendez-vous auprès du service médical sont décourageants.

La Commission ne rappelle plus l'obligation de se soumettre à cette visite car elle ne dispose plus des moyens nécessaires pour l'effectuer.

Il faut savoir que pour les trois sites de Bruxelles, Ispra et Luxembourg, la Commission emploie 13 médecins (équivalent temps plein). C'est peu pour près de 33.000 agents. Les médecins se dédient aux examens médicaux des visites d'embauche, au suivi des mises en invalidité, des absences maladies, des retours au travail, aux visites annuelles, etc.

Compte tenu du nombre d'embauches liées à la limitation de la durée des contrats qui conduit à perpétuellement recruter, et par conséquent, du nombre de visites d'embauche que cela génère, le service médical ne peut plus faire face aux besoins en matière de visite médicale annuelle, notamment. Sans compter qu'il incombe aussi à l'administration de faire de la prévention, en matière de maladies dites professionnelles et de risques psychosociaux au travail, et pour cela, les ressources - humaines et financières, d'ailleurs - manquent.

Puisque le statut prévoit la possibilité de passer par son médecin traitant pour réaliser sa visite annuelle, la DG HR a décidé que la visite médicale serait bientôt assurée par les seuls médecins traitants des collègues, afin de libérer le service médical de cette tâche et affecter les médecins à d'autres tâches, tout aussi nécessaires.

Les collègues pourront consulter le médecin de leur choix pour réaliser la visite annuelle. Ils devront télécharger les formulaires et demander le remboursement des frais engagés (pour la visite et les examens prévus au protocole de la visite annuelle) dans le système RCAM online, mais à la rubrique « visite médicale » pour être remboursé à 100%, au frais de l'employeur. En effet, la visite annuelle est une obligation pour l'employeur : c'est à lui de la financer.

La DG HR doit encore régler quelques détails techniques, et notamment celui de la réalisation des examens de laboratoire. Ils sont actuellement effectués au SM, quelle que soit la formule choisie (service médical ou médecin traitant). Si demain tout le monde peut choisir librement où réaliser cette visite médicale, il ne sera pas pratique du tout pour les collègues de scinder leurs visites entre le cabinet/infrastructure du médecin de leur choix, le labo du SM et les différents autres laboratoires pour des examens complémentaires plus complexes. Cela va rajouter une difficulté supplémentaire aux collègues, pour lesquels la vie d'affilié au RCAM n'est déjà pas facile en l'absence d'une carte d'assuré social reconnue et par l'appartenance à un système de sécurité social mal connu en Europe, pour ne pas parler d'ailleurs.

En attendant ces changements annoncés, U4U recommande aux collègues de procéder à la visite annuelle obligatoire. C'est une question de prévention : plus vite une maladie est détectée, mieux elle se soigne, plus grandes sont les chances de guérison. Et U4U invite aussi le personnel à réaliser sa visite médicale à la charge de l'employeur, et pas à charge du RCAM. La Commission doit connaître le coût effectif de son obligation de faire respecter l'art.59.6, ne serait-ce que pour prévoir son coût dans la ligne budgétaire ad hoc.

La DG HR devrait démarrer une campagne bientôt pour rappeler aux collègues l'obligation de se soumettre à une visite annuelle et les informer des nouvelles modalités pratiques de la visite médicale annuelle, simplifiées pour le personnel, on l'espère.

Toutefois, beaucoup de collègues sont réticents envers la visite annuelle obligatoire : ils craignent que des données aussi sensibles que des informations médicales les concernant ne soient utilisées contre eux, dans le déroulement de leur carrière.

La DG HR a donc aussi à relever le défi de la confiance. Elle doit informer clairement des procédures en place, garantir l'étanchéité des services entre eux et recréer l'environnement bienveillant nécessaire pour renouer la confiance. Et surtout, elle doit fournir au personnel ce à quoi le statut l'engage : elle doit se battre auprès des Etats membres pour qu'ils lui donnent les moyens financiers d'assumer correctement son devoir d'employeur prévoyant.

**On ne transige pas avec la santé. Un personnel en mauvaise santé est ce qui coûte le plus cher aux organisations, et aux Etats.**

## Politique du personnel pour les agents temporaires : satisfaire les besoins de l'institution sans remettre en question le caractère permanent de la fonction publique ni les intérêts du personnel temporaire ou contractuel !

L'administration de la Commission propose à la représentation du personnel de revoir les DGE Agents temporaires (AT) avec un double souci : mieux encadrer leur emploi tout en répondant aux besoins des services, ce qui rencontre également notre préoccupation. Sur ce dernier point, l'ensemble des directions générales, consultées, viennent de donner leur plein accord. Par contraste, les discussions avec la représentation du personnel ont quelque peu piétiné au début, du fait de leurs réticences à conclure ce dossier avec l'actuelle Commission

U4U considère que cette nouvelle DGE doit être insérée dans la politique globale du personnel contractuel et temporaire, comprenant des dispositions claires et prévisibles de concours interne :

- ▶ réduire le nombre de personnel contractuel, en offrant aux plus méritants des perspectives de carrière plus valorisantes en AT reconnaissant leur travail et leur compétence

- ▶ répondre avec célérité aux besoins des services lorsque les listes de réserve ne le permettent pas, faute de lauréats, ou encore lorsque des spécialités pointues font défaut
- ▶ utiliser le personnel temporaire sur des durées contractuelles qui s'articulent mieux à celles des tâches à accomplir
- ▶ éviter les situations de sous-classement professionnel
- ▶ être compatibles avec le renforcement d'une fonction publique permanente

A court ou moyen terme, il faut définir une nouvelle politique en matière de personnel non permanent (AC, AT) combinant l'intérêt du service et celui du personnel, à l'instar de ce qui se fait à l'agence EUIPO à Alicante :

- ▶ les contractuels sont embauchés uniquement à partir du groupe de fonction 3
- ▶ les groupes de fonction 2 sont remplacés par des AST/SC
- ▶ tout le personnel non permanent (AC ou AT) bénéficie de contrats pouvant aller jusqu'à 10 ans au cours desquels ils peuvent passer plusieurs concours généraux ou internes, voire pour certains être prolongés
- ▶ ceux qui ne sont ni prolongés ni lauréats de concours, quittent l'institution mais avec le droit à une retraite minimum
- ▶ de la sorte, on évite le turn over qui gêne les services, en préservant l'intérêt du personnel dans la perspective d'une fonction publique permanente composée principalement de fonctionnaires

Une concertation politique au niveau du commissaire compétent est prévue à brève échéance permettant la mise en œuvre de cette DGE avant la prise de fonction de la nouvelle Commission.

## La DG AGRI : bientôt des potagers dans toutes les institutions européennes ?

**Des potagers dans les bâtiments de la fonction publique européenne ? Soyons fous, rêvons !**

Il y a cinq ans, à la Commission, les collègues de la DG AGRI, soutenus par l'unité des RH, lançaient leur potager. L'initiative, dont on aurait pu penser qu'elle ne durerait pas, poursuit son chemin. Elle mériterait d'être évaluée de près. Et disséminée.

Associé à sa création dès le départ, U4U a soutenu ce potager, convaincu qu'il répondait à une série de besoins.

En matière de prévention des risques psychosociaux et de thérapies pour combattre le stress, de nombreuses études documentent aujourd'hui les bienfaits du jardinage ou du maraîchage pour concentrer l'esprit sur une activité créative et porteuse de sens. Rien n'est plus gratifiant que de voir pousser ce que l'on a semé. Cultiver fleurs, légumes ou

herbes aromatiques est un formidable outil contre la dépression, la tristesse, l'isolement ou le surmenage. Partager les récoltes avec les collègues est source de plaisir. Travailler dans un environnement aimable (c'est-à-dire que l'on peut aimer) est fondamental pour chacun de nous.

Car le potager constitue aussi un moyen de créer du lien social entre collègues d'unités différentes qui s'échangent bonnes pratiques et expérimentations. Il offre à ceux qui y cultivent un espace de sociabilité, surtout pour les expatriés que nous sommes. Autour du potager se décident d'autres activités, comme la visite de fermes en bio ou en permaculture aux alentours de Bruxelles, des déjeuners communs pour échanger semences, semis et bonnes pratiques. Le potager s'intéresse peu au statut de chacun : tout le monde y est le bienvenu et de fait, autour des bacs à cultiver, nous sommes tous égaux devant les caprices du climat et les aléas de la pousse.



Pour ceux qui animent le potager et coordonnent ses activités, la responsabilité assumée est porteuse de sens car utile aux collègues, et plus largement, à l'institution, en cela qu'elle offre un outil supplémentaire de cohésion tout en donnant de la motivation aux uns, et le sentiment d'appartenir à une communauté aux autres. Autogéré, c'est un espace démocratique qui démontre que laissés libres de s'organiser, les collègues savent très bien le faire.

L'avantage de cette activité est qu'elle ne prend pas un temps considérable : une fois en terre, la plante pousse toute seule, moyennant quelques arrosages qui se partagent entre les présents, chacun étant solidaire du bac de l'autre, en son absence.

Jardiner à plusieurs en plein centre-ville, c'est aussi s'inscrire dans ce mouvement citoyen plus large qui cherche à exploiter chaque coin libre de la ville pour y planter une graine de sociabilité et de nature, une autre manière de vivre ensemble et de partager.

Nos collègues des ressources humaines, à quelque institution, office ou agence qu'ils appartiennent, pourraient s'inspirer des bienfaits de cette initiative : des potagers, là où les sites s'y

prêtent, on peut en créer partout en Europe et dans le monde, dans les institutions et dans les agences.

Mais pour se faire, il faut créer les conditions de l'adhésion, d'abord en offrant des espaces dans les différents bâtiments où c'est possible, et il y en a. Ensuite en valorisant l'activité et en luttant contre les freins de certains. Ceux qui s'adonnent à cette activité ne le font jamais au détriment de leurs tâches et objectifs. Il ne doit pas être mal vu d'être vu en train de potager. Et il faut convaincre ceux qui hésitent à se lancer qu'ils n'ont rien à craindre du système : ils ne seront pas méjugés de semer au travail. Il faut créer une culture de la confiance où toute initiative qui tend à fonder du lien entre nous soit considérée essentielle et non anecdotique, voire suspecte.

A toutes nos institutions qui :

- ▶ élaborent des plans d'action pour lutter contre les risques psychosociaux
- ▶ développent des activités dans le cadre du wellbeing
- ▶ conçoivent des kits pour favoriser l'intégration des nouveaux arrivés
- ▶ réfléchissent à la manière de créer des environnements empathiques,
- ▶ s'interrogent à comment combattre les aspects négatifs de l'expatriation
- ▶ s'emploient à mieux articuler toutes nos différences en cherchant ce que nous avons de commun

et à toutes celles qui n'y pensent pas, U4U ne saurait trop recommander de tenter l'expérience d'un potager dans leurs murs. Parlez-en avec votre personnel, cherchez des volontaires, essayez.

**Rendez-vous dans 5 ans pour évaluer les bienfaits !**

## Cantines de la Commission à Bruxelles: Labélisation Good Food et juste prix - on va y arriver !

Depuis 2012, U4U milite pour des cantines durables et s'est largement exprimé à ce sujet dans diverses instances et dans ses publications. Enfin, les choses évoluent pour répondre aux attentes de plus en plus de collègues.

Un prochain appel d'offre pour attribuer la concession des cantines de la Commission est en préparation. Pour U4U, il faut promouvoir le label Good Food, un concept développé par Bruxelles-environnement qui allie saisonnalité, productions locales, pratiques agricoles respectueuses, respect du bien-être animal, alimentation saine et lutte contre le gaspillage, bio dans la mesure du possible, notamment. Tout le monde s'accorde aujourd'hui à dire qu'il faut repenser notre alimentation. Mais en matière de cantine, la

question de la qualité de ce que l'on mange s'articule à la question du coût de ce que l'on mange. La qualité a un prix. Le prix d'ingrédients de qualité rétribue les producteurs qui garantissent cette qualité par des pratiques agricoles plus respectueuses de l'environnement et plus sociales.

Dans les cantines, les produits sont ensuite transformés en plats, c'est un travail qu'il faut aussi rémunérer. La question des conditions de travail des personnels des concessionnaires, qui ont mené plusieurs grèves ces dernières années, a conduit de nombreux collègues à se mobiliser, conscients que personne ne saurait travailler sans une rémunération correcte et des conditions de travail décentes.

Plus les préparations sont étudiées pour obéir à des critères d'alimentation saine, plus on y consacre de temps : là comme ailleurs, le temps, c'est de l'argent. Donc, on ne saurait s'alimenter mieux pour des tarifs qu'on voudrait voir rester bas

L'approvisionnement en denrées alimentaires à coût compétitif s'est fait au détriment de l'environnement et de notre santé. Le respect de nos agricultures passe par une juste rétribution du travail et de pratiques respectueuses de la planète. Et de plus en plus de collègues souhaitent inverser la tendance et renouer avec une alimentation de qualité, soutenable pour l'environnement, saine pour notre santé.

Mais quand on parle d'augmentation des prix, des objections s'élèvent. Nos salaires sont indexés sur le coût de la vie dont on convient qu'il augmente et justifie cette indexation. Par conséquent, nous devons accepter que le prix de ce que nous mangeons dans nos cantines augmente aussi. Notre employeur prend déjà à sa charge une partie du coût de nos repas en offrant les espaces, en couvrant certains des frais de fonctionnement (eau, électricité, une partie de la vaisselle, etc.).

La vraie question est : quel est le coût du passage à une alimentation Good Food ? Ce coût est-il soutenable pour tous ? L'augmentation qu'il entraîne est-elle un frein pour les salaires les plus bas ? De la réponse dépend la politique que l'on doit mettre en place. Il faut faire preuve d'imagination pour permettre à tous de profiter d'une alimentation améliorée, et c'est à notre employeur de réfléchir à des solutions.

Arrêter de se « nourrir » et réapprendre « à manger » est une dimension fondamentale de nos vies. Dans ce paradigme entre aussi la qualité de l'environnement des cantines, que U4U a déjà évoqué (voir ci-dessous). Au Comité des Régions, au Conseil ou au Parlement européen, on a sauté le pas de l'alimentation Good Food depuis des années, à la grande satisfaction du plus grand nombre.

**Il est plus que temps pour la Commission à Bruxelles de les imiter.**

## Relations extérieures de l'Union européenne: Bilan et nouvelles ambitions

Avec le départ des anciens et l'arrivée de nouveaux acteurs à la tête des Institutions de l'Union européenne, l'heure est

inévitamment au bilan et à la prospective, sans parler des interrogations sur les conséquences du BREXIT (ou pas !). Il en est ainsi concernant tous les domaines, mais il semble que la politique extérieure et en particulier de Sécurité et de Défense Commune (PSDC) soit plus particulièrement l'objet de fantasmes. Un certain nombre d'avancées tant symboliques que significatives ont été enregistrées depuis le Traité de Lisbonne, mais il semble bien que dans le cas d'espèce, que nous soyons -aussi- au milieu du gué. Difficile d'avoir une opinion définitive, tant la volonté de voir un verre à moitié plein ou au contraire à moitié vide corrompt toute velléité d'avoir une approche objective sur les dynamiques et axes de force de cette PSDC, mais plus largement de la politique extérieure. Il n'en reste pas moins que ne serait-ce qu'à travers à la fois l'exercice d'introspection mené par les Institutions elles-mêmes, notamment avec le passage en revue de la Stratégie globale en juin 2019 par le Conseil, basé lui-même sur une sorte de confirmation de la stratégie globale publiée au même moment par la Haute Représentante et la parution récente d'articles sur le sujet, nous incitent à faire un point de situation. La PSDC est bien à l'image de l'intégration européenne, à la fois inachevée et hybride et encore principalement tributaire de considérations « transactionnelles » (donnant-donnant), à savoir essentiellement dénuée de pathos et encore susceptible de dé-tricotage au gré des tempêtes politiques nationales (reBREXIT!). Il s'agit pourtant de la « dernière frontière », la remise en cause du multilatéralisme et l'instauration d'un rapport de force durable notamment entre les Etats unis et la Chine, mais aussi la Russie (en attendant l'émergence d'autres acteurs géopolitiques tels que l'Inde), condamnent à court terme le projet européen à la perte définitive de pertinence. Pourtant, le défi pour Josep Borrell, nouvellement désigné comme Haut Représentant, est bien de construire une « souveraineté stratégique » et certainement, au moins dans un premier temps, à Traités constants.

## Parlement : la DG PERS annonce une réouverture du Statut

**Parlement: Réouverture du statut en 2020 : l'annonce de Kristian Knudsen, Directeur de la DG PERS**

D'après le compte-rendu du Comité du personnel, réuni en plénière le 15 juillet dernier, le Directeur de la DG PERS aurait déclaré, devant les élus du personnel, que sous la pression des Etats membres, une modification du statut pourrait intervenir plus tôt que prévu, et peut-être même déjà en 2020. En question, l'inéluctable et nécessaire changement d'ADN des institutions, notamment concernant le pourcentage de fonctionnaires permanents qui devraient représenter une place toujours plus réduite des agents en activité dans les institutions européennes.

Kristian Knudsen semble admettre, sans combattre, que la fonction publique doit se réformer et prépare les esprits à une remise en cause du statut. C'est grave. On sait tous qu'une réforme du statut ne s'est jamais traduite par un mieux disant pour le personnel, bien au contraire.

Kristian Knudsen avait-il un mandat de David Sassoli, le nouveau Président du PE, ou du secrétaire général de l'administration, Klaus Welle, pour faire une telle annonce ?

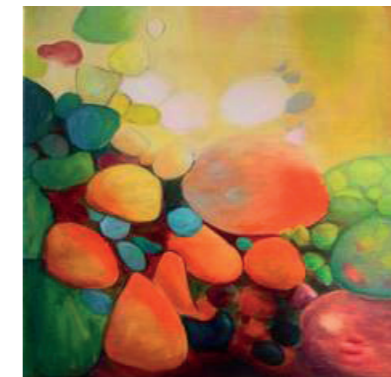
A peine élu Président du Parlement européen, est-ce là le signal que David Sassoli veut envoyer au personnel de son institution ? N'y a-t-il pas plutôt urgence à clarifier « quelle Europe nous voulons », et pour quel budget le Parlement est-il prêt à se battre afin de la doter des moyens nécessaires pour répondre aux « citoyens [qui] ont montré qu'ils croyaient toujours à ce chemin extraordinaire, le seul capable de fournir des réponses aux défis mondiaux qui nous attendent [citations du discours du Président] ».

Dans la foulée de cette déclaration pour une Europe forte et riche en moyens, le Président devrait aussi clarifier sa vision de la fonction publique européenne. Car le premier signal à envoyer aux citoyens n'est peut-être pas celui du sacrifice de son administration. Faut-il répondre à la démagogie de

certains par de la brutalité envers le personnel ou par de la pédagogie et des politiques européennes « qui nécessitent des idées nouvelles et du courage » comme l'affirme David Sassoli ? Dans ce dernier cas, n'aurait-il pas besoin d'un service public européen, compétent, solide et engagé ? Et la réforme annoncée, dont on sait qu'elle veut encore en rabattre sur les conditions de travail, ne sera-t-elle pas plutôt son coup de grâce ?

Le bilan de l'impact négatif des réformes précédentes n'a pas été tiré. Et ce sont des propositions ambitieuses pour permettre à la fonction publique européenne de faire face aux défis d'une Europe « à relancer » que le personnel attend. Pour U4U, ces propositions doivent se nourrir du dialogue social qui seul peut garantir que les décisions de demain seront le fruit d'un bilan partagé et de solutions élaborées en commun, et donc acceptées par tous, dans l'intérêt de nos missions communes et du projet européen.

## THE EUROPEAN COMMISSION ART CLUB EXHIBITION:



“INDIAN SUMMER”

**16.09 – 31.10.2019, Cafeteria VM-2, Rue Van Maerlant 2, 1040 Bruxelles**

**The members of the European Commission Art Club are happy to invite you to discover their works exhibited at the cafeteria of Van Maerlant-2 from 16 September to 31 October 2019.**

**After a colourful and relaxing holiday period conducive to painters' inspiration, let us enjoy a warm and sunny Indian Summer!**

**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
	ISPR	PAKALIN Sazan		FELSTERL Gabriele		FISMA	LIPSYC Barbara		ORBAN		DUMONT Yves	
		SAFKAN Susanne		DALIANI Angeliki			F4E	CHATZIPANAGIOTOU Stavros		MAGERMANS Michele		
		GRUBER Adrienn		DEFOSSAR Daniela		GROW		N105	BILALIS Zacharias		ANDRE Stéphane	
	Karlsruhe	MOREL Sylvain		JOUVARD Francis			BREY		BITONDO Giuseppina		BODENBACH Stephanie	
	Séville	CORSI Marco		BOURDON Bernard		TROCH Maria		HANIA Evelyne		Brux	JUNTTILA Juha	
COPPOLA Pompeo		SIVEL Eric		HOME		AMADUCCI Giulia		Grange	ROURE Emmanuelle			
Letten	ISLAMAJ Agim	KAMMER Heidi		HR	VANDE WALLE Aenea		SCIC	LENGENFELDER Maria				
CDR	FERAL Pierre-Alexis	BRIAND Sophie		JU-IMI	DIVARIS Georges			PAPASTAMOU Virginia				
CES	DE WULF Marc	KORAKAS Christoforos		JUST	STIEBER Harald			VARDAR Fuat				
CLIMA	MAKELA Yrjo	WERT Bertrand		MARE	TUERCK Sabine		SG	JEANSON Michel				
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	POSLSUZNA Anna Katarzyna		OIB	TOUT Brigitte		TAXUD	TSIKOURA Chryssa				
Rep. Lis-bonne	ACABADO Pedro	MAVROMICHALIS Petros		OLAF	PANDUCCIO Antonio							
COMP	KECSMAR Krisztian	EEAS	Brux	PSARROU Maria	OP	BRITES NUNES Margarida						
	MICHEAU Claire			BOLDUAN Ute		DG COMM	DIAS DA SILVA GUARDAO Henrique					
DEV-CO	LAINE Sophie	Del	BUDA Dirk	PE	DG SAFE		BARATA GALVAO Paulo Alexandre					
	GIANNIS Nikolaos		SORET Bertrand			VERBIEST Patricia						
DEVCO DEL	GESSI Paola	EMPL	LAGARRIGUE Marie		ORTEGA MONTERO Maria Del Carmen							
	HERNANDEZ AGUILAR Placido	ENV	STEPHANY Jean-Luc		FELGUERA Valencia David							
	ROUSSEAU Herve		PAPADOYANNAKIS Michail Georgios		LUXEN Julie							
VIEILLEDENT-MONFORT Catherine	BLAGA SIGARTAU Felicia		YAVAS Huseyin									
DGT	Brux	EPSO	IZABEL Yvette		DG INLO	DE CARVALHO Pedro						
			CAELEN Yves		DG EPRS	SANDOR Orsolya						
	Lux		LEBLOND-MURESAN Fabien		ITEC SERMAG	QUISBERT FUENTES Virginia						
					SJ	PENCHEVA Mirena						