

SOMMAIRE

- ▶ **« Mobilisons-nous pour un budget européen à la hauteur des priorités politiques de l'Union » « Mobilisons-nous pour garantir les capacités d'agir de la fonction publique européenne. »**
Après 2004 et 2014, 2020 ? Mobilisons-nous pour un budget européen à la hauteur de nos priorités politiques et pour garantir les capacités d'agir de la fonction publique européenne. L'avenir de l'Union est en jeu et celui des conditions d'exercice de nos métiers aussi !
- ▶ **Attractivité de la Fonction publique européenne : Rapport de la Cour des comptes**
Le rapport de la Cour des comptes sur l'incidence budgétaire de la réforme du statut, adoptée en 2014 : les économies réalisées sont substantielles et contribuent à la baisse d'attractivité des carrières de la fonction publique européenne.
- ▶ **U4U défend à l'extérieur la présence d'une Europe efficace et solidaire**
L'UE a besoin de tous ses atouts pour faire entendre sa voix sur la scène internationale. Elle doit avoir une organisation interne efficace et respecter et valoriser son personnel.
- ▶ **U4U présente une liste aux élections du comité du personnel du SEAE.**
U4U défend un service public permanent, indépendant, compétent. U4U, syndicat interinstitutionnel présent au SEAE dès sa création, présente la liste N°4 aux élections de 2019 du comité du personnel du SEAE.
- ▶ **Pour la première fois U4U est présent pour les élections de 2019 au comité du personnel de PETTEN**
Nous voulons maintenir et développer l'attractivité du site de PETTEN. Cela passe par une politique sociale renouvelée. Nous avons des propositions pour améliorer les carrières, quel que soit le statut des collègues.
- ▶ **Aux élections du prochain Comité Local du Personnel de Luxembourg, U4U sera présent au sein de la liste « Ensemble Luxembourg ».**
Nous voulons nous attaquer à tous les problèmes rencontrés par le personnel, sans ouverture du statut, ce qui aurait des conséquences néfastes pour tout le personnel. Nous ferons entendre la voix du personnel au Luxembourg mais aussi à Bruxelles et dans toutes les institutions européennes.
- ▶ **Évolution des congés spéciaux, à l'occasion de l'arrivée d'un enfant : un progrès intéressant**
La Commission propose aujourd'hui d'adopter une nouvelle décision relative aux congés spéciaux et aux congés maternité en cas d'adoption ou de naissance, indifféremment, afin qu'un des parents au moins puisse s'occuper pleinement de l'enfant. U4U considère que cette décision va dans le bon sens et participe de l'adaptation des règles à la société moderne.
- ▶ **The European Commission Art Club exhibition: « Colour full impressions »**
Le Cercle d'Art de la Commission Européenne vous invite à découvrir les œuvres d'une de ses membres, Hrista Ilieva, exposées du 16 septembre au 13 novembre 2019 à la Bibliothèque de la Commission, 18 rue Van Maerlant, 4e étage.

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

« Mobilisons-nous pour un budget européen à la hauteur des priorités politiques de l'Union » « Mobilisons-nous pour garantir les capacités d'agir de la fonction publique européenne. »

Les discussions reprennent au Conseil pour définir le budget de l'Union pour 2020 /2027. Cette discussion est importante pour assumer les priorités politiques de l'Union et préserver les capacités d'agir de notre fonction publique. Il y a sur la table plusieurs propositions, toutes insuffisantes par rapport aux défis qui nous attendent :

- ▶ La Commission prévoit un budget d'un montant représentant 1,11% du PIB européen, légèrement à la baisse par rapport au budget précédent, mais qui a le mérite de maintenir la voilure actuelle de la fonction publique et donc ses capacités d'agir (financées à travers la rubrique 7 du budget de l'Union).
- ▶ Le Parlement européen, comme à l'accoutumée, propose un peu plus, soit 1,3%, mais personne ne sait aujourd'hui quelle sera sa position finale.
- ▶ La présidence finlandaise actuelle du Conseil a proposé comme « compromis » une fourchette comprise entre 1,03% et 1,08% du revenu national brut, de toute façon en baisse par rapport aux propositions du Parlement Européen et de la Commission.

Certains états membres - parmi les pays qui dans les faits profitent le plus du marché unique et de la libre circulation des marchandises, de la main d'œuvre et du capital - demandent le maintien des rabais (comme les Britanniques auparavant) sous prétexte des coûts sur leur économie induits par le Brexit, alors que la proposition de la Commission avait exclu les rabais à juste titre. Contrairement aux idées reçues, les états donateurs les plus riches profitent des effets du budget de l'Union davantage que le montant de leur contribution. Ces faits ne sont pas assez connus. La Commission aurait intérêt à les diffuser.

Si un de ces scénarios à la baisse fournit la base du compromis entre Etats membres, cela aura des conséquences négatives sur les capacités d'agir de l'Union dans un contexte difficile, alors que son action est la seule à même de faire face aux défis des sociétés européennes et à leurs difficultés croissantes en matière d'inégalités.

S'agissant des dépenses de fonctionnement de la fonction publique européenne (salaires, bureaux, retraites, dépenses de santé, écoles européennes, crèche /garderies, missions, etc.), les états membres considèrent, à tort, que leur financement doit procéder uniquement d'un pourcentage du budget opérationnel. Dans cette optique, une baisse du budget général se traduirait par une baisse équivalente de la rubrique 7.

Cette approche fait l'impasse sur le fait que certaines dépenses de fonctionnement sont incompressibles (par exemple, montant des retraites à payer, ou encore écoles européennes dont le coût dépend des facteurs démographiques qui ont leurs effets

sur la durée, etc.). Il en est de même pour le travail de la Commission comme gardienne des traités ou pour faire respecter l'ensemble des règlements que les états membres décident. Elle néglige aussi d'autres dépenses résultant des activités nouvelles de la Commission, comme la défense, qui

requièrent le maintien, voire l'accroissement en ressources humaines. Enfin, elle oublie qu'au cours de chacune des périodes de planification antérieures, des missions supplémentaires ont été confiées, notamment à la Commission - crises migratoire, financière ou politique, par exemple - qui nécessitaient aussi des ressources additionnelles. On peut raisonnablement imaginer qu'il y en aura d'autres dans l'avenir.

Si une telle approche prévaut, la fonction publique ne sera pas en mesure de mettre en œuvre efficacement les priorités politiques de l'Union, les tâches additionnelles qui en découlent seront fortement entravées. On parle pour l'instant d'un montant d'économies à réaliser au titre de la rubrique 7 compris entre 2 et 4 milliards équivalant à un peu moins de 10% du personnel.

U4U soutient la Commission pour être offensive et défendre une position qui lui permette de faire face aux défis et qui préserve les ressources humaines de qualité qui lui seront indispensables à l'avenir. Il faut se donner les moyens de prendre en charge les intérêts de la société européenne en termes de cohésion économique et sociale, de préservation de l'environnement, de lutte contre le changement climatique, de sécurité, etc... La valeur ajoutée européenne n'est pas un luxe mais une urgente nécessité. U4U attend donc de la Commission qu'elle défende la rubrique 7 et qu'elle obtienne aussi des marges de flexibilité à la hausse pour pouvoir mieux faire face aux nouvelles tâches qui, à n'en pas douter, lui incomberont dans le futur.

U4U demande au personnel de rester vigilant et mobilisé et appelle les organisations syndicales à demander ensemble un dialogue social sur ces questions.

L'avenir de l'Union est en jeu et celui des conditions d'exercice de nos métiers aussi!

Attractivité de la Fonction publique européenne : Rapport de la Cour des comptes

Le rapport de la Cour des comptes sur l'incidence budgétaire de la réforme du statut¹, adoptée en 2014 : les économies réalisées sont substantielles et contribuent à la baisse d'attractivité des carrières de la fonction publique européenne.

Ce document constitue une précieuse analyse de la réforme du statut de 2014 sur la fonction publique européenne, car il évalue, de manière indépendante, les conséquences de ces changements sur notre administration et les risques encourus sur la capacité de faire de la Commission européenne. L'analyse ne prend pas en compte les économies réalisées dix ans auparavant à court et à long terme, lors de la réforme du statut, de 2004. Nous reviendrons à ce sujet dans un prochain article.

Le rapport se concentre sur deux types de conséquences de la réforme administrative de 2014 : budgétaires d'une part et structurelles d'autre part.

Les conséquences budgétaires de la révision du statut du 22 octobre 2013 (« réforme 2014 »)

Sur le plan budgétaire, la Cour des comptes considère que la révision du statut de 2014 va engendrer 4,2 milliards d'euro d'économies sur la période de programmation financière 2014-2020.

En 2011, la Commission a proposé d'anticiper la fin de la méthode d'adaptation des rémunérations et pensions et d'adopter une proposition de révision du statut pour introduire un nouveau mécanisme. Son approche était alors d'anticiper le souhait d'économie des Etats membres et de prendre la main, afin d'éviter de se faire imposer une réforme. En 2011, notre organisation a mis en garde le Collège sur les conséquences forcement négatives d'une ouverture du statut, en lien avec la discussion budgétaire.

Après un premier projet circulé à l'été 2011, la Commission adopte une proposition de révision du statut, le 13 décembre 2011². Elle comporte déjà, contrairement aux promesses faites initialement, des dispositions pour augmenter l'âge de la pension et réduire les possibilités de pension anticipée³, supprimer la carrière de secrétaire fonctionnaires et les remplacer par des agents contractuels de groupe de fonction II⁴, bloquer les carrières des AST, en revenant sur le système de carrière continue adopté en 2004. La fiche financière, en annexe de la proposition de la Commission de 2011⁵, prévoit à l'époque 1,3 milliards d'euro d'économies.

Après l'échec du Conseil européen de novembre 2012 consacré au budget, le cadre des Perspectives financières pluriannuelles européennes 2014-2020 est finalement adopté, lors du Conseil européen des 7 et 8 février 2013. Le compromis final fixe à 2,5 milliards d'euros le niveau d'économie des dépenses administratives pour les institutions de l'Union, ce qui inclut les conséquences de la proposition de révision statutaire de la Commission, à laquelle 1,5 milliards d'euros d'économies supplémentaires ont été ajoutées.

En plus de l'ensemble des mesures proposées par la Commission dans sa proposition en décembre 2011, il est prévu de réaliser des économies complémentaires avec les dispositions suivantes : gel des salaires des personnels de l'Union européenne, pendant deux ans et réintroduction d'une contribution sur les salaires, fixée à 6 %, ce qui représente une augmentation par rapport à celle qui s'appliquait auparavant.

Le règlement révisant le statut est finalement adopté le 22 octobre 2013 (règlement du Parlement européen et du Conseil n°1023/2013). Il comporte les mesures suivantes :

- ▶ Gel de deux ans des rémunérations et des pensions
- ▶ Réduction de 5 % des postes
- ▶ Allongement du temps de travail de 37h30 à 40 heures par semaine (pour compenser la réduction de 5 % des postes)
- ▶ Relèvement de l'âge de départ à la retraite (66 ans)
- ▶ Diminution du taux d'accumulation annuel des droits à pen-

- sion (1,8% par an) qui découle de l'âge légal de la pension
- ▶ Fin du système de retraite anticipée
- ▶ Création d'un groupe de fonctions AST/SC moins bien rémunéré pour les secrétaires et les commis
- ▶ Limitation de l'accès aux grades de fin de carrière AST et AD⁷
- ▶ Modifications des droits relatifs aux congés annuels et à l'indemnité de conditions de vie dans les délégations de l'UE
- ▶ Réduction de l'indemnité de voyage annuel
- ▶ Modifications des modalités de récupération dans le cadre de l'horaire flexible pour les grades AD/AST 9 et supérieurs

L'ensemble de ces mesures a conduit à réaliser 4,2 milliards d'euro d'économies sur la période 2014-2020, d'après la Cour des comptes. On doit ajouter que la quasi nonadaptation des rémunérations et pensions en 2011 et 2012 (0,8% sur deux ans au lieu de 3,4% sur base des dispositions statutaires et des calculs d'Eurostat) a généré 1,2 milliards euro d'économies complémentaires. On peut d'ailleurs estimer que la perte de pouvoir d'achat, avec le gel des rémunérations entre 2011 et 2014 a coûté 12%⁸ de pouvoir d'achat à l'ensemble du personnel.

Au total, le budget de l'UE a donc réalisé 5,4 milliards euro d'économies dans le domaine de l'administration (rubrique 5 des MFF⁹) si on ajoute les 1,2 milliards d'euro du gel des rémunérations 2011 et 2012 aux économies générées par la révision du statut.

A ces chiffres, on doit ajouter les économies calculées par la Commission sur le paiement des pensions (service annuel) qui résulte de la révision des paramètres du régime (âge légal de la pension et taux annuel d'accumulation) en 2014. Il s'agit de 19,2 milliards euro entre 2020 et 2064!¹⁰

On peut noter, par ailleurs, que ces pertes pour le personnel ne seront jamais récupérées et que de nouvelles économies seront générées par ce biais, à long terme. Au total, la stratégie affichée de la Commission n'a pas vraiment fonctionné et les Etats membres ont ainsi pu continuer leur stratégie d'affaiblissement de l'administration européenne et donc des institutions européennes.

Il s'agit d'analyser maintenant les conséquences non budgétaires de cette révision du statut qui a affaibli notre administration.

Les conséquences non budgétaires sur la fonction publique européenne

Tout d'abord, la Cour des comptes s'inquiète du vieillissement (moyenne d'âge) des fonctionnaires et agents affectés dans les services de la Commission. Le recrutement est de plus en plus tardif et l'âge de la pension est sans cesse repoussé (de 60 ans avant 2004 à 66 ans en 2014), ce qui n'est d'ailleurs pas sans questionner le principe de confiance légitime des fonctionnaires et agents dans ce domaine. On peut noter que l'âge moyen des fonctionnaires en poste est de quarante-huit ans et qu'il augmente de six mois, chaque année.

Cette situation est aggravée par le fait que la réduction du personnel de 5% a eu pour conséquence de diminuer fortement les recrutements de fonctionnaires entre 2013 et aujourd'hui, ce qui n'a pas permis le renouvellement nécessaire.

La Cour des comptes souligne également une conséquence de cette seconde réforme administrative voulue par les Etats membres : il s'agit de la contractualisation toujours plus poussée de l'administration de la Commission européenne. Dans les faits, la diminution du nombre de fonctionnaires a été (partiellement) compensée par un accroissement du nombre de contractuels - afin d'atténuer la réduction des effectifs exigée par les Etats membres en 2013. Ainsi, les situations de précarité et de discrimination ont continué de croître. Les contrats à durée déterminée ont particulièrement affecté les services bruxellois de la Commission. Aujourd'hui, les services sont peuplés d'un peu moins de 8000 contractuels. Cet éclatement du système nuit bien entendu à la continuité du service et à la mémoire de notre organisation. Mais il crée des frustrations entre les collègues qui travaillent sur des dossiers similaires avec les statuts les plus variés (agents contractuels, agents temporaires, fonctionnaires pré-2004, fonctionnaires post 2004, fonctionnaires post 2014), dans le contexte d'une utilisation linéaire des ressources humaines. Cette situation nous amène à la troisième remarque du rapport de la Cour des comptes à propos du déséquilibre géographique.

La volonté des Etats membres de diminuer fortement les rémunérations et pensions des fonctionnaires de l'UE et l'absence de stratégie des différentes Commissions, depuis la présidence Santer, ont conduit, en effet, à un déséquilibre géographique qui est d'ailleurs constaté dans un rapport de la Commission européenne, qui fera l'objet d'une analyse dans le prochain numéro du Link. La rupture du parallélisme du pouvoir d'achat de la fonction publique européenne par rapport aux fonctions publiques nationales, avec quatre ans de gel des rémunérations, a été aggravée par le blocage des carrières AD et AST, ouvertes en 2004, et par l'augmentation du temps hebdomadaire de travail. Ainsi, dix nationalités EU15 sont en déficit (D, FR, NL, AT, IE, S, DK, FI, AT, L) par rapport au taux définis par la Commission; alors que les ressortissants de la plupart des Etats EU13 sont en excès. Ainsi les Etats membres les plus hostiles à l'administration européenne se retrouvent pris à leur propre piège. Est-il soutenable à moyen et long terme que les services de la Commission soient uniquement composés d'un nombre limité d'Etats membres ?

Le document de la Cour des comptes remarque également la perte d'attractivité des carrières européennes. Ainsi, les déséquilibres géographiques mentionnés précédemment existent également pour les candidats et les lauréats des concours externes. Cet aspect amène à la question plus générale de l'attractivité des carrières européennes par rapport aux organisations internationales, aux diplomates des Etats membres et aux expatriés du privé. Le projet de rapport de la Commission sur cette question¹, reconnaît implicitement cette situation. Toutefois, elle propose comme solution des concours par langues. Peut-on sérieusement prétendre que des concours par langues vont résoudre la question de l'attractivité, après deux réformes qui ont tiré l'ensemble du système vers le bas ?

Enfin, la Cour considère que la Commission est de moins en moins perçue comme une organisation qui se soucie du bien-être de son personnel. On le savait déjà sur base des staff survey qui, au fil du temps, montrent un personnel de plus en plus mécontent et une absence de réponse de l'institution sur l'ensemble des difficultés de son personnel, notamment celles liées à l'offre pédagogique destinée à leurs enfants.

En guise de conclusion

Aujourd'hui, on peut évaluer les effets négatifs des deux réformes sur l'administration communautaire. Nous reviendrons prochainement sur la première, adoptée en 2004. La seconde a été adoptée dans un souci d'économie budgétaire, sous la pression des Etats membres, sur proposition d'un Collège qui n'a pas su résister notamment à la remise en cause de certaines contreparties obtenues par le personnel lors des négociations de la précédente réforme.

Aujourd'hui, un organe communautaire indépendant, la Cour des comptes, dresse un constat plutôt négatif de la réforme administrative de 2014, sans compter les effets de celle de 2004. En 2011, U4U a appelé la Commission à ne pas proposer de réforme et, en tout cas, à ne pas se précipiter pour proposer d'elle-même des réductions budgétaires. Nous n'avons pas hélas été entendu.

Dans le contexte des MFF, U4U invite la nouvelle Commission et le Commissaire Hahn, à tenir compte l'expérience de 2014. Toute proposition de révision du statut se traduira, on le sait déjà, par une diminution du paquet existant pour toutes les catégories de personnel.

On sait déjà que les Etats membres n'ont aucune intention de rééquilibrer les droits entre les catégories et que le seul objectif qui les anime est de réaliser des économies budgétaires !

L'autre piège que doit éviter le nouveau Collège est de lier les MFF et la révision du statut, comme en 2013 ! Il s'agit d'un engrenage mortifère.

1. https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR19_15/SR_Staff_reform_FR.pdf - 2. COM (2011) 890. - 3. Elles seront supprimées en 2013. - 4. La Commission y a renoncé, sous la pression des syndicats, en 2013. - 5. COM (2011) 890, p. 58. - 7. La limitation des carrières AD n'était pas proposée par la Commission dans sa proposition. - 8. Il s'agit d'une estimation moyenne. La plus optimiste évalue la perte à 10% et la plus pessimiste à 15%. - 9. Rubrique 7 dans la proposition de la Commission pour de nouvelles MFF - 10. Rapport de la Commission au Conseil sur le régime de pensions des fonctionnaires et autres agents de l'Union européenne, COM(2012) 37 final, Bruxelles, 7.2.2012, p. 4. - 11. Il n'a pas été formellement adopté par le Collège.

U4U défend à l'extérieur la présence d'une Europe efficace et solidaire

Une Europe efficace et solidaire ne peut se faire entendre que non seulement si elle parle d'une seule voix, mais si elle sait mettre tous ses instruments au service de sa cause : C'est « l'approche globale pour une autonomie stratégique ». Pourtant, au-delà de l'évidence et des slogans, les faits montrent que le « géant aux pieds d'argile », l'Union européenne, première puissance économique, ne parvient toujours pas à conjuguer tous ses atouts pour préserver la place qui lui revient sur la scène internationale afin de défendre l'intérêt de ses citoyens : promouvoir ses valeurs en matière de droits de l'homme, conserver son modèle social et ses emplois, lutter contre le réchauffement climatique et pour un développement équitable et durable etc. Le défi est d'autant plus grand dans un monde agressif, hostile, qui renonce au multilatéralisme et la médiation pour résoudre les conflits qui le déchirent (y compris en Europe même !). Il ne s'agit pas uniquement de se cantonner naïvement à la notion de

« soft power », mais bien de cohérence, car les outils sont là et le pouvoir d'attraction de l'Union européenne intact -qu'il s'agit d'ailleurs paradoxalement également de gérer.

Quelle que soit la motivation des nouveaux dirigeants, les forces centrifuges et leurs conséquences seront encore à l'œuvre sur la durée, du BREXIT à la percée du populisme et des nationalismes. En conséquence, l'Union ne peut se permettre d'apparaître divisée sur l'échiquier mondial et encore moins de disperser ses ressources au risque de disparaître. Pour cela, son organisation interne doit être unifiée et lisible, tant pour le citoyen qu'à l'extérieur de l'Union : Au niveau institutionnel et opérationnel, la fragmentation et la division ne sont pas rationnelles, politiques internes et extérieure doivent se répondre. La création du Service européen d'action extérieure a provoqué des ruptures dommageables. La nouvelle Commission semble vouloir redonner de la cohérence avec une plus grande hiérarchisation des portefeuilles, mais il reste à voir ce cela pourra donner la pratique face aux logiques bureaucratiques inhérentes à l'architecture institutionnelle.

Car ce qui est vrai au niveau théorique, l'est aussi d'un point de vue organisationnel et humain. C'est bien ce que défend U4U par son approche citoyenne et unitaire ! Ainsi, si la diversité du personnel est à la fois inévitable et souhaitable, elle ne doit pas être un facteur de division. La liste présentée par U4U avec le support de USHU et FFPE se bat pour que tous puissent travailler en harmonie pour le même objectif en rejetant toute forme de discrimination -notamment de genre et de statut-, en offrant à tous des perspectives de carrière descentes, en luttant contre la précarité et en respectant l'équilibre vie professionnelle et vie privée. Nous sommes une force de propositions ouverte et en faveur d'un dialogue social constructif.

<https://eurotradeunion.eu/EEAS19elect.htm>



U4U présente une liste aux élections du comité du personnel du SEAE.

U4U défend un service public permanent, indépendant, compétent. U4U, syndicat interinstitutionnel présent au SEAE dès sa création, présente la liste N°4 aux élections de 2019 du comité du personnel du SEAE.

Cette liste défend un service public européen indépendant et l'approfondissement de la construction européenne - sa dimension extérieure doit être forte et cohérente-, dans un esprit unitaire et intergénérationnel. Nous luttons pour réduire les situations précaires et les disparités, rejetant toute forme de discrimination -notamment de genre et de statut- en nous appuyant sur un dialogue social soutenu et constructif. Nous agissons pour améliorer les conditions d'exercice de notre métier, en préconisant un management participatif et inclusif. Nous sommes contre la réouverture du statut car il est certain que, comme en 2004 et 2014, la fonction publique en sortira affaiblie.

Nous favorisons le débat ouvert aux citoyens européens via nos plateformes publiques, nous animons une revue de réflexion (Graspe) qui organise de nombreuses conférences sur la fonction publique et la construction européenne. Nous nous engageons

contre le changement climatique, en particulier en soutenant nos collègues de EUstaff4Climate qui proposent des mesures étayées et concrètes à partir de leur expérience professionnelle.

Notre liste complète, soutenue par USHU et FFPE, est composée de 15 couples représentatifs de la diversité du personnel du SEAE, tant géographique -siège et délégations sur tous les continents- que catégorielle: 9 candidats proviennent du siège et 21 des délégations dont 20 de pays différents; 14 femmes, 16 hommes; 9 agents locaux, 5 agents contractuels, 2 agents temporaires dont 1 AD, 5 fonctionnaires AST, 9 fonctionnaires AD représentant tout le spectre des métiers du personnel de notre Service.

Voter U4U, c'est défendre un service public permanent, indépendant, compétent et unifié au service de la construction européenne et de la défense de son modèle et de ses intérêts à travers le monde.

Programme d'U4U pour les élections au comité du personnel de PETTEN

U4U (Union pour l'unité) est une organisation syndicale déjà implantée dans plusieurs sites, agences et institutions de l'Union Européenne.

U4U lutte pour l'unité du personnel, toutes catégories et générations confondues. Nous nous opposons à la réouverture du statut qui se traduira par de nouvelles coupes budgétaires, comme les réformes de 2004 et 2014 l'ont suffisamment démontré. Mais nous faisons en même temps des propositions dans le contexte de l'actuel statut pour améliorer le quotidien du personnel. U4U œuvre pour la mise en place d'une gestion active et participative des carrières du personnel. U4U se bat pour des écoles européennes en nombre suffisant, à l'offre pédagogique améliorée. U4U fait des propositions concrètes pour améliorer la représentation du personnel et ainsi mieux défendre la fonction publique européenne.

Nous établissons un lien fort entre la poursuite de la construction européenne et l'action syndicale. Nous nous inscrivons dans une démarche européenne et citoyenne : nous soutenons le débat européen citoyen (European Citizen Platform, Europe solidaire) comme nous soutenons la réflexion à ce sujet (Graspe).

Plus précisément, nos candidats de U4U aux élections du Comité du personnel de PETTEN s'engagent à défendre l'approche suivante:

1. Maintenir et développer l'attractivité du site de PETTEN : nous comptons demander à l'administration du JRC de passer des contrats avec des bailleurs locaux, afin de permettre aux nouveaux collègues de trouver plus facilement un logement.
2. Défendre et renforcer l'Ecole européenne actuelle pour permettre au personnel du Site de PETTEN de scolariser les enfants dans leur langue maternelle. Nous défendrons également des moyens budgétaires suffisants, afin de permettre un enseignement de qualité pour nos enfants.

3. Promouvoir la politique sociale à PETTEN : nous souhaitons proposer à l'administration de créer un foyer équipé d'une bibliothèque, des PC, de jeux et d'un café, afin de créer de la convivialité pour le personnel du Centre. Il nous semble également important de veiller au bon rapport qualité prix de la cantine et à la qualité nutritionnelle des plats pour préserver la santé des collègues. Nous souhaitons aussi développer la salle de sport.

4. Promouvoir une politique en faveur des agents contractuels: nous soutenons une politique en faveur des agents contractuels. Elle doit comporter plusieurs volets : des concours internes tous les deux ans, des possibilités des reclassements (promotion) supérieurs, des changements de groupe de fonctions comme la Commission l'a pratiqué à Luxembourg et enfin des contrats d'agents temporaires, donnant accès à des concours internes dotés d'un nombre plus significatif de lauréats.

5. Favoriser la mobilité du personnel de PETTEN et sa carrière: on a pu constater des difficultés dans la mobilité des collègues de PETTEN, soit au sein du CCR, soit vers les autres DGs. Nous souhaitons la mise en place de mesures afin que le personnel de PETTEN puisse bénéficier de possibilités de mobilité, lorsqu'elle est souhaitée.

6. Assurer les promotions du personnel affecté au site de PETTEN : nous proposons d'établir un Help Desk pour les promotions afin de permettre une répartition plus équitable des possibilités de promotions au bénéfice du site de PETTEN.

7. Aider les collègues lors de leur évaluation: nous mettrons en place un Help Desk d'U4U pour aider les collègues dans le cadre de l'exercice d'évaluation, voire pour les recours individuels.

8. Combattre le manque de postes de Senior Assistants et Senior Experts. De même, il importe de négocier plus de possibilités de certification.

Si vous êtes d'accord avec nos propositions, alors votez pour le couple Agim ISLAMAJ (titulaire) et Giovanni PLACCI (suppléant).

Aux élections du prochain Comité Local du Personnel de Luxembourg, U4U sera présent au sein de la liste « Ensemble Luxembourg ».

Les collègues de Luxembourg sont invités à élire leur nouveau comité du personnel. Ce vote est important car :

- ▶ le nouveau comité local du personnel de Luxembourg définira les priorités pour les collègues
- ▶ le nouveau comité enverra une délégation au Comité central pour l'ensemble de la Commission, qui aura la lourde responsabilité de faire face aux prochaines attaques du Conseil sur le budget et sur le Statut

U4U lie son action à l'avenir de la construction européenne, notre raison d'être. U4U agit concrètement pour être utile

pour l'institution et pour tout le personnel. U4U favorise l'unité du personnel pour mieux le défendre.

Aujourd'hui, avec d'autres syndicats - l'USF Luxembourg, la FFPE et SE/RD - U4U propose au personnel la seule offre syndicale dont les propositions ne présupposent pas la réouverture du statut.

Cette force syndicale souhaite une réforme du mode de scrutin pour les élections du personnel pour que le vote de nos collègues soit respecté, et pour éviter qu'une minorité ne recueille, comme c'est le cas actuellement, la majorité des sièges. La liste «Ensemble Luxembourg » a pour ambition de faire entendre la voix du personnel luxembourgeois au Luxembourg mais aussi à Bruxelles et dans toutes les institutions européennes.

« Ensemble Luxembourg » **souhaite s'attaquer à tous problèmes rencontrés par le personnel**, sans contribuer à favoriser une ouverture du statut qui aurait des conséquences néfastes pour tout le personnel. C'est pourquoi «Ensemble Luxembourg» demande l'instauration d'une indemnité de logement et non pas un nouveau coefficient correcteur. **La réouverture du statut entraînerait inévitablement des reculs dans tous les domaines pour tout le personnel, sans d'ailleurs aucune assurance qu'un nouveau coefficient correcteur serait accordé.** C'est ce danger que certaines organisations syndicales à Luxembourg ne voient pas : pour conserver le pouvoir, elles jouent avec le feu.

Les organisations participant à cette liste « Ensemble Luxembourg » sont présentes dans toutes les institutions et dans tous les lieux de travail. En agissant ensemble, elles envoient un signal politique clair et résolu aux ennemis de la fonction publique, qu'ils se trouvent à l'intérieur ou à l'extérieur de nos institutions.

Les organisations de la liste « Ensemble Luxembourg » - U4U, l'USF Luxembourg, FFPE, SE/RD - agissent ensemble à Luxembourg pour s'opposer à toute attaque contre la construction européenne et contre notre fonction publique.

« Ensemble Luxembourg » aujourd'hui, c'est relever les défis de demain.

Evolution des congés spéciaux, à l'occasion de l'arrivée d'un enfant: un progrès intéressant

A l'origine, le statut a reconnu des droits aux familles: pension de veuve/veuf, pension d'orphelin, allocation familiales etc. Il couvre également la famille de l'affilié qui bénéficie, par exemple, du régime d'assurance maladie (sous certaines conditions pour le conjoint en activité).

A l'occasion des différentes réformes, le législateur de l'Union a fait évoluer les droits des agents, notamment avec la reconnaissance des partenariats, sous certaines conditions, y compris pour les personnes de même sexe. Il a également reconnu de

nouveaux droits et/ou principes, à l'instar de la non-discrimination (art 1er quinquies du statut) ou de la garantie de l'accès aux mesures sociales (art. 1er sexies du statut)

Ces évolutions de notre statut démontrent que le législateur de l'Union et la Commission, sont attentifs aux changements sociaux qui se produisent dans les Etats membres et qu'ils peuvent en tenir compte, même si c'est parfois de manière tardive.

La Commission propose aujourd'hui d'adopter une nouvelle décision relative aux congés spéciaux et aux congés maternité en cas d'adoption, afin qu'un des parents, au moins, puisse s'occuper pleinement de l'enfant.

Aujourd'hui, le statut prévoit déjà la possibilité d'accorder un congé spécial ad hoc pour prendre en compte certaines si-

tuations spécifiques. Ainsi, l'AIPN a accordé des congés spéciaux, en cas d'adoption, afin de garantir l'intérêt supérieur de l'enfant et d'assurer une interprétation inclusive des dispositions statutaires.

La décision en projet prévoit que lors de l'arrivée d'un enfant au sein de son foyer, un congé spécial équivalent au congé spécial pour adoption est accordé au membre du personnel lorsque ni lui, ni son conjoint ne remplissent les conditions pour bénéficier d'un congé de maternité.

U4U considère que cette décision va dans le bon sens et participe de l'adaptation des règles à la société moderne. Nous ne pouvons qu'encourager la Commission à poursuivre dans cette voie !

THE EUROPEAN COMMISSION ART CLUB EXHIBITION:



The Cross, Hrista Ilieva, acryl on paper, 60x40cm - 2017

“COLOURFUL IMPRESSIONS”

Le Cercle d'Art de la Commission Européenne vous invite à découvrir les œuvres d'une de ses membres, Hrista Ilieva, exposées du 16 septembre au 13 novembre 2019 à la Bibliothèque de la Commission, 18 rue Van Maerlant, 4e étage.

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

Liste de contact de U4U :

AGRI	PETEL Emmanuel		DIGIT	VASILOPOULOU Maria		ESTAT	MIETZNER Michael		PE	DG COMM	DIAS DA SILVA GUARDAO Henrique	
	ALCARAZ Fabienne			DUMITRESCU Vasile			ZAMMIT Carmela			DG SAFE	BARATA GALVAO Paulo Alexandre	
	Barel Sylvie			GIRELLI Renato			GIESE Annakim				VERBIEST Patricia	
BUDG	NIKLAS Peter		KYRIAKIDIS Lisa		SCHNEIDER Gregor		ORTEGA MONTERO Maria Del Carmen					
COR	Brux	ZUPAN Jerica	GERVAISE Anne		MADDALONI Ciro		FELGUERA Valencia David					
		PAKALIN Sazan	FELSTERL Gabriele		LIPSZYC Barbara		LUXEN Julie					
	ISPRA	SAFKAN Susanne	DALIANI Angeliki		WOUTERS Paul		DE CARVALHO Pedro					
		GRUBER Adrienn	DEFOSSAR Daniela		GOMEZ ESCUDERO Gerard		SANDOR Orsolya					
	Karlsruhe	MOREL Sylvain	JOUVARD Francis		CAVALIERI Chiara		ITEC SERMAQ			QUISBERT FUENTES Virginia		
		CORSI Marco	BOURDON Bernard		FLAGEOLET Marlene		SJ			PENCHEVA Mirena		
Séville	COPPOLA Pompeo	SIVEL Eric		GROW	NIO5	BILALIS Zacharias		PMO	SPANOUDIS Evangelos			
Petten	ISLAMAJ Agim	KAMMER Heidi				BREY	BITONDO Giuseppina		REA	ALFE Manuela		
	FERAL Pierre-Alexis	BRIAND Sophie			TROCH Maria		HANIA Evelyne		BRANCHINI Cristiana			
CES	DE WULF Marc		KORAKAS Christoforos		AMADUCCI Giulia		REGIO	DIRLEWANGER Pierre				
CLIMA	MAKELA Yrjo		WERT Bertrand		HR	VANDE WALLE Aenea		RTD	Chp De mars	COSTESCU Alexandru Sorin		
CNECT	LEBRECHT Michael		PAGEL Stefan		JU-IMI	DIVARIS Georges			ORBAN	DUMONT Yves		
	KOWALSKI Christophe		BOIGELOT Bernard		JUST	STIEBER Harald		MAGERMANS Michele				
CON-SEIL	CANEL FERREIRO Maria		POSLSUZNA Anna Katarzyna		MARE	TRITTEN Christian		SANTE	Brux	ANDRE Stéphane		
Rep. Lis-bonne	ACABADO Pedro		MAVROMICHALIS Petros		NEAR	FELDUNS Dominique				BODENBACH Stephanie		
	COMP	KECSMAR Krisztian		PSARROU Maria		OIB	TOUT Brigitte		SCIC	LENGENFELDER Maria		
MICHEAU Claire		BOLDUAN Ute		OLAF	PANDUCCIO Antonio		PAPASTAMOU Virginia					
DEV-CO	LAINE Sophie		BUDA Dirk		OP	RASETTI Diego		VARDAR Fuat				
	GIANNIS Nikolaos		SORET Bertrand		SG	JEANSON Michel		SIMON Paul				
	GESSI Paola		LAGARRIGUE Marie			SJ	GEORGIEVA-KECSMAR Cvetelina		DEMENEIX Ariane			
DEVCO DEL	HERNANDEZ AGUILAR Placido		STEPHANY Jean-Luc		TAXUD		TSIKOURA Chryssa					
	ROUSSEAU Herve		PAPADOYANNAKIS Michail Georgios									
	DGT	Brux	VIEILLEDENT-MONFORT Catherine	BLAGA SIGARTAU Felicia								
Lux			BORG Carmen	IZABEL Yvette								
			CAELEN Yves									
		LEBLOND-MURESAN Fabien										