

# SOMMAIRE

- ▶ **Les vœux d'Ursula von der Leyen, Présidente de la Commission européenne**  
La présidente a appelé chacun à faire montre d'audace et à mettre son enthousiasme au service du projet européen. Créons ensemble les conditions favorables à la réalisation de ses objectifs.
- ▶ **Les représentants du personnel rencontrent le Commissaire Hahn**  
U4U a rappelé que la question du budget de l'Union est centrale pour notre capacité d'agir et pour la sauvegarde et le développement du projet européen.
- ▶ **Départ de Mme Irène Souka, Directeur général DG HR**  
Mme Souka a quitté l'institution au terme des 40 années de service, dont 11 comme directeur général à la DG HR. Elle a toujours marqué son attachement à un dialogue social de qualité.
- ▶ **U4U, pourquoi ?**  
Un programme syndical fort envoie un signal clair à nos gouvernants: le personnel des Institutions se soucie de l'Europe et de la qualité de la fonction publique. A l'occasion des élections du Comité du personnel du Parlement, U4U rappelle ses fondamentaux.
- ▶ **Rapport sur le coût de la vie à Luxembourg**  
U4U analyse le rapport AIRINC et propose une démarche constructive et faisable pour trouver une solution aux coûts de logement au Luxembourg.
- ▶ **Pour le 10 février, U4U présente une liste aux élections du comité du personnel du Parlement Européen**  
U4U défend un service public permanent, indépendant, compétent. U4U, syndicat interinstitutionnel, présente la liste N°1 aux élections de 2020 du comité du personnel du PE.
- ▶ **Programme d'U4U au Parlement européen**  
U4U présente son programme de travail pour le prochain Comité du Personnel. U4U, syndicat interinstitutionnel, représente le personnel dans toutes les instances de concertation.
- ▶ **Allocations chômage des agents contractuels relevant de l'art. 3ter du RAA**  
Les services de la Commission demandent aux agents contractuels 3ter qui ne sont pas intéressés par un nouveau contrat, de signer une déclaration attestant de leur renoncement à leur droit d'allocation chômage. Cette pratique est contraire aux textes. L'administration ne doit en aucun cas faire pression sur les personnes pour rogner leurs droits.
- ▶ **Droit de grève : La Cour de justice rappelle à l'ordre le parlement européen**  
Devant l'arbitraire des décisions de l'administration du Parlement, les interprètes s'étaient mis en grève. L'administration, par des réquisitions abusives avait voulu casser cette grève. Le Tribunal lui rappelle que la grève est un droit et constate l'illégalité des réquisitions. Un comble que le Tribunal doive rappeler au Parlement et au Conseil les règles de base de la démocratie.
- ▶ **Droits à pension en cas de changement d'Agence**  
Commencer à travailler pour une nouvelle agence post-réforme 2014 implique-t-il que les agents temporaires ayant débuté leur carrière avant réforme se voient appliquer le nouveau régime de droits à pension de l'Union ? Le Tribunal est invité à répondre à cette question.
- ▶ **Le Trophée Schuman 2019 : Unis dans la diversité pour les enfants défavorisés et pour l'Europe**  
Le Trophée Schuman ne se contente pas d'évoquer les valeurs du sport amateur, de la solidarité et de la responsabilité envers le monde dans lequel nous vivons, mais rassemble également des collègues de toutes les institutions et de tous les services, et même de l'étranger, dans un seul but commun : aider les autres, dont certains sont très vulnérables.
- ▶ **Lançons le débat sur la place de travail future à la Commission**  
La Commission a publié une communication à ce sujet. Le personnel doit maintenant y contribuer et les syndicats doivent relayer ses opinions via le dialogue social.
- ▶ **The European Commission Club Exhibition**

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

## Les vœux d'Ursula von der Leyen, Présidente de la Commission européenne

A l'instar de ses prédécesseurs, Ursula von der Leyen a présenté ses vœux pour 2020. L'invitation s'étendait à tous les membres titulaires du Comité central du personnel. C'est un signe de respect pour les partenaires sociaux. La présidente avait aussi convié les élèves de l'École européenne d'Uccle pour interpréter l'Hymne à la joie de Beethoven, notre hymne européen, rappelant qu'elle venait de cette école et ce qu'elle devait à son enseignement. Les écoles européennes connaissant à Bruxelles un problème de surpopulation, nous sommes sûrs de trouver en notre présidente le soutien politique indispensable pour faire bouger les autorités belges. Ursula von der Leyen eut un mot pour le Brexit, pour exprimer son émotion et de concert avec les eurodéputés, pour dire qu'il pouvait aussi ne constituer qu'un au revoir, pas un adieu. Enfin, elle appela chacun à faire montre d'audace et à mettre son enthousiasme au service du projet européen. Ursula von der Leyen a du charisme, une énergie communicative et un souffle qui motivent et encouragent à aller de l'avant. Nous lui souhaitons les forces et le soutien nécessaires pour accomplir son programme, notre programme, en faisant le vœu qu'elle saura protéger son personnel et la fonction publique européenne indispensable à l'accomplissement des objectifs qu'elle a fixés. Madame la présidente, vos ambitions sont les nôtres. Créons ensemble les conditions favorables à leur réalisation. Dialoguons. Et nous vous souhaitons une bonne année européenne pour vous, à nos côtés.

## Les représentants du personnel rencontrent le Commissaire Hahn

Le commissaire en charge des ressources humaines et du budget a souhaité très récemment rencontrer l'ensemble des présidents des comités du personnel de la Commission ainsi que l'ensemble des présidents des 5 syndicats représentatifs à la Commission (Alliance, USF, G-2004, FFPE et U4U/RS). Le président de U4U a tout d'abord rappelé qu'il partage la culture du compromis évoquée par le commissaire : l'intérêt du personnel ne peut que coïncider avec celui de l'institution. Cette culture du compromis doit être nourrie par les deux parties, l'intérêt de l'un n'allant pas sans l'intérêt de l'autre. Pour U4U la **question principale**, qui domine toutes les autres en 2020, est celle **du budget de l'Union**. Son montant doit être, sinon celui défendu par le Parlement européen (1,3% du PIB de l'Union), au moins celui proposé par la Commission Juncker (1,11%). Le budget envisagé, par exemple par la présidence finlandaise (entre 1,03 et 1,08%), n'est pas suffisant pour sauvegarder la capacité d'agir de la Fonction publique et faire face à nos objectifs politiques. Il faut par ailleurs doter le projet européen de moyens pour la mise en œuvre des actions financées en relation avec d'autres instruments et organismes financiers, et dans ce cadre, garantir la capacité de faire de la Commission, et permettre le contrôle démocratique par le Parlement européen. Dans ce contexte, **le dialogue social à la Commission doit s'intensifier**. La nouvelle structure de la Commission présentée par Ursula von der Leyen paraît complexe (cf. Graspe 37) et mérite d'être davantage expliquée, des restructurations importantes sont en cours et doivent impliquer les partenaires sociaux, des chantiers sont ouverts concernant le personnel comme en attestent les interventions des autres représentants du personnel : il ne faut donc plus tarder à dialoguer. Comme indiqué au Commissaire qui nous posait la ques-

tion, notre crainte principale concerne l'état de la construction européenne. Si le président Juncker avait raison d'affirmer que sa Commission était celle de la dernière chance, le pire a été évité de justesse mais la situation politique ne s'est pas pour autant améliorée. Nous devons donc nous mobiliser.

## Départ de Mme Irène Souka, Directeur général DG HR

Le directeur général de la direction générale des ressources humaines vient de quitter l'institution au terme des 40 années de service, dont 11 comme directeur général à la DG HR.

Irène Souka a joué un rôle de premier plan pour la gestion des ressources humaines de la Commission, dans un contexte souvent très difficile au cours duquel les fondamentaux de la carrière de la fonction publique européenne ont été malmenés. Durant cette période, le dialogue social a été consolidé à la Commission, faisant de cette institution un exemple à suivre par l'ensemble des institutions européennes. Irène Souka a également tenté de promouvoir une réforme du dialogue social et de la représentation du personnel, qui n'a pu aboutir, en raison de résistances. Cette question reste à l'ordre du jour. Irène Souka a aussi poursuivi la professionnalisation de ses équipes dans une perspective européenne, améliorant ainsi la qualité et la permanence du dialogue social. Irène Souka a montré une grande ouverture au dialogue et un sens certain du compromis, sans lequel l'intérêt de l'institution et celui du personnel, l'un n'allant pas sans l'autre, ne saurait se rencontrer.

## Pourquoi U4U ?

Le premier défi est d'être présent face à l'administration et de faire face aux attaques qui viennent 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, soudée, 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 GRASPE, 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. U4U réclame que l'on facilite l'accès aux fins de carrières aux AST 9 et AD 12. 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 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. Par ailleurs, elle doit résister à la tentation de faire plus avec moins car la première victime en est le personnel. Le premier bien-être au travail est la qualité de notre travail et la reconnaissance de celle-ci. Ceci passe aussi par le respect de nos métiers.

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 réclame une amélioration de la représentation du personnel et du dialogue social. U4U propose une reconnaissance des organisations syndicales comme partenaires d'un dialogue social effectif, ainsi que des moyens pour fonctionner. Les thèmes du dialogue social doivent être élargis et ce dialogue rendu possible à tous les niveaux de l'institution, dans toutes les DGs et sites, au plus proche des collègues. Il ne peut se limiter aux seules consultations top down de l'administration avec le Comité du personnel. Un dialogue social de qualité est le reflet d'une société administrée selon des valeurs de respect mutuel et de partenariat.

## Rapport sur le coût de la vie à Luxembourg

Cette analyse datée du 26 septembre 2019 a été commandée par la Commission européenne au Cabinet AIRINC. En fait, les OSPs se sont faites l'écho des difficultés relatives à l'attractivité du site de Luxembourg et le Commissaire Oettinger s'est donc engagé à vérifier la situation du coût de la vie à Luxembourg

Il existe une perception au sein des collègues affectés à Luxembourg à propos du niveau du coût de la vie par rapport à Bruxelles. Ce sentiment serait que la différence de coût de la vie entre les deux capitales européennes aurait tendance à s'accroître. Si cette perception s'avérait être une réalité, elle pourrait créer des difficultés pour l'attractivité du site de Luxembourg. En effet, le statut ne prévoit pas de coefficient correcteur pour

Luxembourg, mais considère les deux lieux d'affectation comme la base de 100 pour le calcul du parallélisme de pouvoir d'achat entre lieux d'affectation des personnels de l'UE.

Sur base des données collectées par le consultant, il est possible de tirer les deux conclusions suivantes:

- L'index du coût du logement à Luxembourg s'établit à 152,4 (Base Bruxelles: 100). Il est de 70,9, en moyenne, pour les trois zones frontalières (Arlon, Trèves et Thionville) où une partie significative du personnel des institutions de l'UE réside
- L'index du coût de la vie (hors logement) à Luxembourg est de 110 (Base Bruxelles: 100) et de 90 en moyenne pour les trois zones frontières, où réside une part significative du personnel des institutions de l'UE. Ainsi, l'étude considère que le coût des biens et services est comparable entre Bruxelles et Luxembourg, en incluant les zones frontalières.

Sur le fondement de ces données, le rapport considère qu'il existe une différence de coût de la vie entre Bruxelles et Luxembourg, liée au logement. En conclusion, le rapport explore les options pour faire face à cette situation. De facto, il en existe deux. La première consiste à créer un coefficient correcteur en faveur du personnel affecté auprès des institutions européennes à Luxembourg. Cette approche aurait pour conséquence d'accroître les disparités existantes au sein du personnel affecté au Grand-Duché. En effet, elle reviendrait à octroyer un coefficient correcteur à une partie du personnel, étant affecté au Grand-Duché, qui réside dans les zones frontalières mentionnées, où le coût de logement est inférieur de 30% en moyenne à celui de Bruxelles. Plus important, on doit noter qu'une telle option nécessite une révision du statut, dont l'art. 64 prévoit explicitement qu'aucun coefficient correcteur ne s'applique à Luxembourg. L'ouverture du statut ne s'arrêterait pas à cet aspect. Dans le contexte actuel, elle se traduirait par un moins disant pour l'ensemble du personnel des institutions, comme à chaque fois qu'il y a eu une ouverture du statut. Une variante de cette option, encore moins praticable, serait de n'appliquer le coefficient correcteur qu'au personnel affecté à Luxembourg et résidant au Grand-Duché, excluant de facto les collègues habitant en France, en Belgique et en Allemagne. Cette approche remettrait en cause le système des coefficients correcteurs, basé sur le lieu d'affectation et non sur le lieu de résidence; ce qui soulèverait, à n'en pas douter, d'autres questions juridiques et des problèmes d'égalité de traitement entre personnels affectés en dehors de Bruxelles. La seconde approche serait d'accorder une allocation logement au bénéficiaire du personnel qui réside à Luxembourg, à l'exclusion des agents établis dans les trois zones frontalières. Une telle allocation devrait refléter le différentiel du coût du logement entre Luxembourg et Bruxelles et donc être adaptée régulièrement. Une question se pose néanmoins quant à la base juridique statutaire la plus appropriée pour instaurer une telle allocation. Dans ce contexte, U4U souhaite favoriser l'approche suivante :

- La révision du statut ne nous semble pas souhaitable aujourd'hui; car le personnel à trop à perdre, y compris les collègues du Luxembourg. Par conséquent, la création d'un coefficient correcteur à Luxembourg, dans le cadre juridique actuel ne nous semble pas possible et cette approche doit donc être écartée;

- ▶ L'approche d'une indemnité de logement en faveur des collègues de Luxembourg semble plus prometteuse;
- ▶ Après l'adoption du nouveau cadre budgétaire pluriannuel 2021-2027, il sera temps de lancer les discussions sur base des disponibilités financières décidées pour la rubrique VII des MFF;
- ▶ La concertation avec entre la Commission et les OSPs devrait porter sur l'enveloppe budgétaire; la base juridique et les caractéristiques que pourrait revêtir une telle allocation: sans limite de temps; avec une limite de temps à définir; soit fixe, soit avec un phasing-out à déterminer (durée et rythme).

## Pour le 10 février, U4U présente une liste aux élections du comité du personnel du Parlement Européen

Depuis sa création en 2009 U4U, un syndicat interinstitutionnel, est présent au Parlement Européen. Il présente de nouveau une liste : la LISTE N°1. Cette **LISTE N°1** défend un service public européen indépendant et l'approfondissement de la construction européenne dans un esprit unitaire et intergénérationnel. Les collègues qui s'engagent luttent pour réduire les situations précaires et les disparités, rejetant toute forme de discrimination - notamment de genre et de statut - en s'appuyant sur un dialogue social que nous souhaitons soutenu et constructif. U4U agit pour améliorer les conditions d'exercice de nos métiers, en préconisant un management participatif et inclusif. U4U est contre la réouverture du statut car il est certain que, comme en 2004 et 2014, la fonction publique européenne en sortira affaiblie. U4U favorise un débat ouvert aux citoyens européens via ses plateformes publiques, nous animons une revue de réflexion (GRASPE) qui organise des conférences sur la fonction publique et la construction européenne. U4U s'engage pour l'environnement et le climat, en particulier en soutenant nos collègues de EUstaff4Climate qui proposent des mesures étayées et concrètes à partir de leur expérience professionnelle. U4U est proche du personnel dont il défend effectivement les intérêts et qu'il accompagne dans toutes les démarches pour lesquelles il a besoin d'un soutien efficace: vous avez pu compter sur nous. Notre LISTE N°1 complète est composée de 29 collègues représentatifs de la diversité du personnel du PE, tant géographique - Strasbourg, Luxembourg, Bruxelles - que catégorielle (AD, AST, AA). Plus précisément, notre liste est composée de 15 collègues hommes et 14 collègues femmes, provenant d'un grand nombre d'Etats membres. Nos candidats sont issus de la plupart des services (10 DG sur 13), représentant un large spectre des métiers du personnel du Parlement.

**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 au Parlement européen

### Dignité au travail, Carrières, Promotions, Mobilité

Nous devons tous travailler plus longtemps, mais notre institution n'est pas toujours préparée à maintenir les collègues de cinquante-cinq ans et plus, en les motivant, en continuant de les former et en leur proposant des carrières qui tiennent compte de leur expérience et de leur mérite,

Aucun collègue ne devrait être laissé pour compte, coincé dans un non-travail et traité de manière inadaptée par notre institution. Le Parlement a besoin que tout son personnel travaille ensemble dans un esprit constructif pour que l'Union européenne puisse aller de l'avant ;

La parité et l'inclusion de la diversité ne sont pas toujours des réalités dans notre institution. Le style de management, le type de sélection et les critères de l'évaluation du personnel ne sont pas toujours à même de favoriser la diversité et la parité. Egalité et transparence sont pourtant des valeurs européennes ancrées aujourd'hui dans nos aspirations citoyennes : montrons l'exemple au Parlement ;

Sur base de leurs mérites et de leur expérience, le PE doit offrir des opportunités de carrières au personnel de toutes les catégories: Fonctionnaires, Agents temporaires, Agents contractuels et Assistants parlementaires. Une communauté d'intérêt doit être recherchée parce que la division affaiblit et nuit à la bonne exécution des missions confiées ;

La promotion doit être fondée sur le mérite, en fonction de critères clairement définis, transparents et comparables. Chacun doit pouvoir comprendre comment il est évalué et le bien-fondé des points de mérite attribués ;

Les sélections pour l'attribution des postes doivent être transparentes, et fournir un retour utile aux candidats comprenant notamment un commentaire sur leurs performances lors des entretiens;

La mobilité doit être encouragée par des propositions de parcours de carrière intéressants, valorisants. Des formations doivent être proposées pour mieux l'inciter et y préparer. Obliger à la mobilité est contre-productif et souvent arbitraire dans ses effets. La mobilité est à envisager sur base volontaire ;

Les métiers et ceux qui les exercent doivent être respectés : c'est vrai des interprètes comme des traducteurs, des huissiers, des agents de sécurité... La qualité du service rendu prime sur la productivité, surtout quand celle-ci est obtenue au détriment de la santé des collègues, et de nos missions ;

Personne ne devrait être discriminé ou harcelé quelle que soit sa nationalité, son genre, son âge, sa religion, son orientation sexuelle ou ses convictions politiques. Des enquêtes doivent être menées, et, le cas échéant, des sanctions appliquées envers tous ceux qui sont convaincus de harcèlement, indépendamment de leur statut ou grade.

### Formation, Recrutement, Conditions de travail

Pour préparer aux métiers de demain et aider les collègues à construire une carrière dès l'entrée en service, le Parlement doit offrir des formations ciblées, thématiques, linguistiques, informatiques, à tout le personnel. La participation doit être encouragée et facilitée. Un effort spécifique doit être réalisé tout au

long de la carrière et plus spécifiquement, pour les collègues de plus de cinquante-cinq ans qui doivent réorienter leur parcours ;

Nous sommes en faveur de concours internes pour les Agents Contractuels de façon à leur offrir aussi des perspectives de carrière. La création d'un office rassemblant les métiers du bâtiment et de la logistique, le courrier, la sécurité, l'informatique et la petite enfance, par exemple, permettrait leur recrutement en GFII - voire plus - à des conditions plus décentes (CDI rétribuant correctement les qualifications). Ceci pourrait améliorer les conditions d'emploi et offrir de plus amples perspectives de carrières.

L'administration doit veiller au bien-être de tout son personnel, et en particulier, de celui qui subit un accroissement significatif du volume de travail. Des solutions doivent être envisagées pour garantir la continuité de la qualité d'exécution des tâches, marque d'excellence du travail du personnel du Parlement, tout en garantissant des rythmes de travail, des outils et un environnement de travail adéquats ;

Un effort doit encore être consenti pour mieux accueillir le personnel nouveau, en particulier quand il est affecté en dehors de Bruxelles. Notre organisation est complexe et un encadrement et une orientation facilitée sont souhaitables.

### Notre Santé et Notre Statut

Le Régime Commun d'Assurance Maladie - RCAM - doit être actualisé pour tenir compte de l'évolution de la science d'une part, comme de l'évolution de la société d'autre part. Notre régime doit être garanti, amélioré et pérennisé.

Le budget pour la politique sociale du Parlement doit se doter des moyens nécessaires pour rembourser aux collègues ou à un membre de leur famille porteurs d'un handicap les frais liés à leur handicap qui ne sont remboursés ni au titre du RCAM, ni au titre d'une aide nationale dont ils seraient exclus d fait de leur affectation.

Nous nous opposerons à toute tentative d'imposer des conditions de travail telles que les «open spaces», «hot desks», qui ne seraient pas nécessaires et ne correspondraient pas à une logique d'amélioration des conditions de travail. U4U soutient toutes pratiques visant à faciliter les conditions de travail du personnel comme le télétravail, dont la mise en œuvre récemment revue par l'administration n'est toujours pas optimale.

Nous sommes opposés à toute réforme du Statut; nous avons déjà payé le prix des réformes de 2004 et 2014, en termes de salaires, de pensions, d'horaires de travail, d'évolution des carrières, etc. Le récent rapport de la Cour des Comptes pointe du doigt la difficulté grandissante des Institutions à recruter : ne nous privons pas des meilleurs.

## Allocations chômage des agents contractuels relevant de l'art. 3ter du RAA

U4U est préoccupé par la situation des agents contractuels relevant de l'art. 3ter du RAA en fin de contrat, lorsque ceux-ci ne sont pas intéressés par un second contrat à durée déterminée.

D'après nos informations, les services de la Commission proposent aux agents contractuels 3ter qui ne sont pas intéressés par un nouveau contrat, de signer une déclaration attestant de leur renoncement à leur droit d'allocation chômage. Plus précisément, notre attention a été attirée sur le cas de collègues agents contractuels à durée déterminée (3 ter RAA) qui au terme de leur contrat, se sont vus proposer par les services de la Commission un nouveau contrat. Ces collègues, pour des raisons diverses, n'ont pas souhaité poursuivre leur mission auprès de l'institution et ont préféré travailler jusqu'au terme de leurs contrats actuels. Dans ce contexte, la position communiquée par l'administration a été que ces deux collègues ont de fait démissionné, en refusant un nouveau contrat. De surcroît, l'administration les a informés du fait qu'ils ne sont pas éligibles au bénéfice de l'allocation chômage. Enfin, il leur a été demandé de signer une lettre de renoncement à l'allocation chômage et à la couverture maladie.

U4U considère que cette approche adoptée par les services de l'administration soulève les points suivants:

- ▶ L'agent contractuel 3ter est engagé pour une période déterminée;
- ▶ Le renoncement à un second et dernier contrat ne constitue pas, selon nous, une démission. Celle-ci ne s'exprime que lors de l'interruption d'un contrat en cours;
- ▶ La position selon laquelle le second contrat n'est pas une prolongation d'un contrat initial, est conforme à l'analyse de la Commission développée lors des concertations sur la nouvelle DGE pour les contractuels où l'on a considéré que les seconds contrats conclus après la réforme du statut de 2014 devaient refléter les dispositions du statut révisé (retraite à 66 ans, taux d'accumulation pension de 1,8% par année et non les dispositions précédentes plus avantageuses pour les personnes). Donc, ces nouveaux contrats n'ont pas été considérés par la Commission comme une prolongation mais comme de nouveaux contrats ;
- ▶ A ce sujet, la jurisprudence évoquée par les services de la Commission concerne uniquement les cas d'agents temporaires, dont les contrats ont vocation à être à durée indéterminée et non pas des agents contractuels relevant de l'art 3ter du RAA. Si dans le cas d'un contractuel pouvant bénéficier d'un contrat ayant clairement vocation à être à durée indéterminée, un refus de prolongation pourrait être assimilé à une démission, on ne peut pas adopter la même approche pour des agents contractuels, dont les contrats sont clairement limités dans le temps ;
- ▶ Plus important encore, cette situation ne concerne que très peu de cas, de surcroît de collègues qui sont très appréciés dans leurs services. La position actuelle de l'administration reviendrait à donner à juste titre le bénéfice de l'allocation chômage à des collègues à qui les services n'ont pas souhaité accorder un contrat additionnel en raison de leur performance, alors que l'on refuserait cette allocation à quelques très rares bons collègues, dont les mérites sont reconnus. Et de surcroît l'administration leur demande de signer une attestation qui les prive de leur droit légitime

à un recours. Sur ce dernier point, l'administration semble ne pas être suffisamment sûre de la solidité de sa position pour avoir à recourir à un tel procédé.

U4U forme le vœu que l'administration trouve le moyen de redresser une position qui dessert l'institution. Notre organisation est prête à participer à toute réunion pour trouver une solution qui combine l'intérêt du service et du personnel, l'un ne pouvant pas aller sans l'autre.

## **Droit de grève : La Cour de justice rappelle à l'ordre le parlement européen**

En condamnant le Parlement européen pour réquisition illégale (affaire T-402/18), à indemniser les interprètes plaignants et aux dépens, la Cour de Justice a rappelé qu'aucune institution ne saurait être au-dessus des lois, et que la grève était encore un et toujours un droit. Pour rappel, l'administration avait décidé de flexibiliser les conditions de travail des interprètes pour mieux s'adapter aux horaires et longueur des réunions. Après deux années de négociation infructueuse avec l'administration qui tantôt pratiquait la chaise vide, tantôt refusait sans explication logique les propositions pourtant raisonnables et praticables des interprètes, las de ce simulacre de dialogue, ces derniers avaient choisi en juin 2018 de se mettre en grève et déposé un préavis. Le Parlement avait donc décidé des réquisitions. U4U avait interpellé l'administration du Parlement, et appelé les eurodéputés à réagir, ce que 6 d'entre eux avaient fait, sanctionnés à leur tour par leur président, Antonio Tajani. Les propositions des interprètes, grands professionnels et les mieux à même de comprendre les contraintes de leur métier, étaient pourtant des réponses adéquates aux demandes de l'administration. Personne n'a compris l'intransigeance de celle-ci en faveur de sa solution, ni son mépris envers un personnel hautement qualifié et indispensable à l'exercice de la démocratie, le droit à chacun à s'exprimer et à comprendre, dans sa langue. Son attitude était en fait un refus de négocier, ne concevant le dialogue social que comme un rapport de force pour imposer ses mesures. Les interprètes ont décidé la grève. Réquisitionnés, ils sont allés devant la Cour. Une grève est toujours l'expression d'un désespoir, et pour U4U, l'échec du pouvoir à concilier l'intérêt de l'institution et celui du personnel, l'un n'allant pas sans l'autre, par le dialogue social, un instrument qui mobilise l'intelligence collective et permet d'aboutir à des solutions durables pace qu'acceptées par tous. L'arrêt de la Cour est la victoire du droit sur la force, celle qui consiste à imposer coûte que coûte, paré d'un sentiment d'impunité et au mépris du respect de la loi et du personnel. Fasse cet arrêt de la Cour comprendre au Parlement, incarnation symbolique de la démocratie, que son personnel est aussi le peuple européen, et qu'il a, comme lui, le droit d'être entendu et protégé. De bonnes conditions de travail sont garanties de la qualité des travaux. Pourquoi faut-il toujours rappeler des évidences ?

## **Droits à pension en cas de changement d'Agence**

**Commencer à travailler pour une nouvelle agence post-réforme 2014 implique-t-il que les agents temporaires ayant débuté leur carrière avant réforme se voient appliquer le nouveau régime de droits à pension de l'Union ?**

Cette question n'est pas sans intérêt. En effet, souvenez-vous, dans le cadre de la dernière réforme statutaire, le législateur a augmenté l'âge de la retraite et diminué par conséquent le pourcentage d'annuités accumulées sur la carrière. Le nouvel agent temporaire cotise ainsi pour 1,8%/an (en lieu et place des 2% d'avant réforme de 2004 et des 1,9% de la période intermédiaire). Nous pensions la problématique réglée depuis le prononcé de l'arrêt Torné (T-127/17 rendu le 14 décembre 2018) et que la Commission se plierait à l'interprétation avalisée par le Tribunal. Il n'en est rien. Une affaire, nous l'espérons, aura le mérite de clarifier cet aspect. Plusieurs agences ont marqué leur soutien aux agents en intervenant volontairement. L'une de nos adhérents a récemment soumis un recours en annulation contre la décision de son AHCC de lui appliquer le nouveau régime de pension. Le débat porte principalement sur la notion « d'entrée en service » au sens des dispositions du RAA. Cette notion est en effet clé dans le cadre de l'appréciation des mesures transitoires établies lors de la réforme de 2014. S'agit-il d'une entrée en service au sein de l'Union ou s'agit-il d'une entrée au sein d'une institution, d'une agence particulière ? Cette dernière hypothèse aurait comme conséquence la prise en compte d'un point de départ différent lorsque, comme c'est le cas de l'adhérente actuellement en litige, un agent accepte d'être transféré d'une agence vers une autre dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions favorisant la mobilité inter-agences. Il s'agit d'un facteur temporel primordial dans l'analyse des droits à pension : faut-il considérer que les droits à pension s'articulent autour de tout nouveau contrat indépendamment de la question de la contribution au système de pension de l'Union ? Doit-on dès lors exclure tout élément de continuité lorsqu'un agent temporaire poursuit sa carrière au sein d'une autre agence, de manière ininterrompue, sans prise en compte de son entrée en fonction au sein même de l'Union ? Ni le Statut ni le RAA ne définissent expressément cette notion d'entrée en service, élément que relevait déjà le Tribunal dans l'arrêt T-127/17 précité. Le Tribunal a cependant posé le principe : l'interprétation de cette notion doit se faire à la lumière des objectifs poursuivis par la réglementation de l'Union concernée, c'est-à-dire celle relative aux droits à pension. La Commission s'évertue à refuser de transposer les enseignements de l'arrêt Torné aux agents temporaires analysant cette notion d'entrée en service dans le cadre de l'appréciation de la réglementation en matière d'engagement et se retranchant derrière les impératifs budgétaires. Aucune considération quelconque ne saurait justifier un traitement différent d'un agent qui, pourtant, à l'instar de son collègue fonctionnaire, a commencé à cotiser de manière ininterrompue au régime de pension de l'Union dès la signature de son premier contrat au service d'une Institution. Nous suivons cette affaire de près et vous tiendrons informés des conclusions du Tribunal.

## **Le Trophée Schuman 2019 : Unis dans la diversité pour les enfants défavorisés et pour l'Europe**

L'édition 2019 a été spéciale pour plusieurs raisons : premièrement, le Service européen d'action extérieure a gagné et cela a apporté une grande fierté et une grande joie à tout son personnel (y compris à certains directeurs généraux très fiers qui l'ont dit) ; deuxièmement, l'événement a permis de collecter plus de 40 000 euros en 2019 et la totalité de cette somme a été distribuée à des organisations caritatives et à des organisations œuvrant

pour les enfants défavorisés ; et troisièmement, un discours spécial en souvenir de notre cher collègue Philippe Keraudren a été prononcé lors du verre de gala. Une triple émotion ce soir-là, des sentiments positifs et l'impression que nous pouvons faire beaucoup de bonnes choses tous ensemble. Le Trophée Schuman ne se contente pas d'évoquer les valeurs du sport amateur, de la solidarité et de la responsabilité envers le monde dans lequel nous vivons, mais rassemble également des collègues de toutes les institutions et de tous les services, et même de l'étranger, avec un seul objectif commun : aider les autres, dont certains sont particulièrement vulnérables. Le Trophée Schuman déploie un effet multiplicateur car de nombreux collègues - dont certains avaient participé à la loterie les années précédentes - avaient pris conscience des nombreuses œuvres de bienfaisance et groupes de solidarité créés pour aider les enfants défavorisés. Ils ne jouent pas tous au football et ne viennent pas tous encourager les équipes, mais beaucoup d'entre eux s'impliquent en tant que donateurs ou bénévoles. C'est le cas des collègues qui soutiennent une partie des bébés orphelins qui vivent sous la garde de moniteurs et de personnel spécialisés et qui n'ont personne pour les sortir le week-end. Il est non seulement difficile de les faire adopter, mais aussi de trouver un parrain ou simplement quelqu'un pour les emmener à la piscine. Le Trophée Schuman est le résultat de l'engagement d'un groupe de bénévoles au sein du comité d'organisation et c'est l'engagement que nous avons, en tant que syndicalistes, de défendre ce que le personnel considère comme juste et digne d'être défendu. Actifs, retraités et leurs familles, tous ensemble. Merci à tout le comité d'organisation et aux bénévoles, vous pouvez compter sur le soutien de U4U dans les années à venir ! U4U est l'un des mécènes historiques du Trophée Schuman, avec USB, RD et SFE. Comme l'a dit un des principaux intervenants lors du gala où les prix ont été distribués aux organisations caritatives, «tous les syndicats ne sont pas là...». Nous appelons tous les syndicats à soutenir le Trophée Schuman : tout le personnel de l'UE est d'accord !

## **Lançons le débat sur la place de travail future à la Commission**

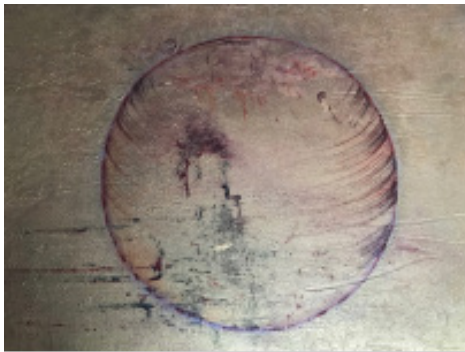
Les fantasmes et surtout l'idéologie du «New Public Management» semblent vieillir et ne plus faire rêver dans les écoles de... «management». Les déceptions, mais surtout le déphasage entre des concepts issus des années 1990 par rapport à une entrée des nouvelles technologies qui brisent les repères en matière de productivité et d'organisation (scientifique ?!) du travail. Pour autant, en tout cas sur ces rives de l'Atlantique, la réflexion est balbutiante sur ce que cela implique en termes de refonte des principes de base qui ont fondé la création de toutes les bureaucraties : l'existence d'endroits physiques au sein desquels on concentre principalement pour des questions d'économie d'échelle une masse substantielle d'opérateurs, tels des ouvriers sur une chaîne de production fordiste. Or, si certaines fonctions, principalement représentatives, exigent effectivement une localisation spatiale identifiable et une institutionnalisation symbole de pouvoir et d'autorité, ces activités sont marginales par rapport à l'essentiel du travail nécessaire pour faire fonctionner une bureaucratie.

Sans prôner pour autant la disparition complète de lieux collectifs d'interaction entre agents, nécessaires pour faire émerger le travail d'équipe généralement considéré comme propice à la créativité, la révolution que pourraient permettre les nouvelles technologies supprimant ainsi un facteur d'aliénation, n'a pas encore eu lieu. Boulot, métro dodo demeurent le ba ba de la vie d'employé, même si certaines expérimentations de télétravail et d'introduction de flexibilité ont permis d'améliorer à la marge les conditions de travail, principalement pour les mères de famille exerçant des fonctions cléricales. Nous sommes loin du compte, même si d'autres catégories de personnel sont peu à peu amenées à pratiquer occasionnellement le travail à distance, formalisé ou pas d'ailleurs, les smartphones étendant la période «productive» et la disponibilité pour nombre de personnels à un schéma proche du 24/7... A l'heure des «call centers» en Inde ou des «cadres nomades» de la high-tech qui snobent chacun d'entre nous régulièrement en première page des quotidiens principalement anglo-saxons et alors que les préoccupations environnementales s'imposent, que la vie dans les grandes villes saturées devient un frein évident à la croissance continue de nos sociétés, cette frilosité est incompréhensible ! L'image du cadre présent au bureau tard le soir pour prouver son importance semble pourtant survivre les générations... Certes, quelques pionniers tentent de lancer le débat. La Commission a publié récemment une communication sur la «place de travail future à la Commission européenne» (CC(1019) 7450, 16/10/2019). Elle est pourtant passée jusqu'à présent largement inaperçue. Le document a le mérite de poser le débat, la suite de «sa vie», en particulier avec l'arrivée d'une nouvelle Commission et un brassage personnel d'encadrement qui va s'en suivre, demeure très incertaine. Il faut dire qu'il ne s'agit à ce stade que les premiers éléments de réflexion se contentant de rappeler un certain nombre de principes, voire d'évidences et esquissant une vague méthode à travers des principes pour encadrer la discussion.

Le débat doit par conséquent être porté par les forces vives, repris à travers le dialogue social pour l'enrichir et faire en sorte qu'il ne s'agisse pas in fine que le moyen pour l'encadrement supérieur de gagner en autonomie pour imposer des restructurations et de nouvelles méthodes de travail au nom d'une «nouvelle approche scientifique», alors qu'en fait elles ne sont dictées que par des économies immédiates : réduction des surface de bureau, économies d'échelle avec le recours à l'open space, dés-humanisation des espaces par la généralisation du hot-desking etc. Des Etats membres sont déjà allés (trop) loin dans ce sens et le moins que l'on puisse dire, c'est que ce n'est pas la solution miracle (voir débats aux Pays Bas par exemple). La réflexion devrait être animée par une réelle volonté de mettre en place une écologie du mode d'organisation du travail qui remette au centre l'individu.

Lançons la réflexion à travers nos publications et l'organisation d'un cycle de conférences/ ateliers, pas nécessairement présents en anticipation d'une délocalisation total des interactions entre nous!

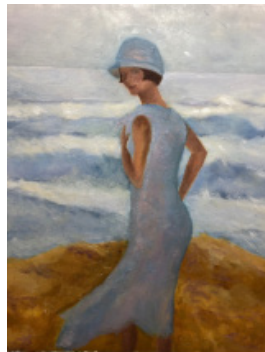
## THE EUROPEAN COMMISSION ART CLUB EXHIBITION:



### Introspective

Celeste PEÑA RÍUS  
15.11.2019 – 15.02.2020  
Library of the  
European Commission  
Rue Van Maerlant 18, 4th floor  
1040 Brussels

“Introspective” réunit une bonne vingtaine des tableaux réalisés entre 2015 et 2019 à l’atelier du Cercle d’Arts plastiques de la CE. C’est le reflet de l’itinéraire personnel de Celeste qui fait escale aux ports des sujets variés qui l’ont questionnée au fil du temps.



### Expressions abstraites

Cercle d’Art Commission Européenne  
du 15.01 au 28.02.2020  
Cafétéria du 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 15 January to 28 February 2020. They have been inspired by their feelings and emotions expressed through colours and shapes derived from the figurative.



### Hiver en couleurs

Cercle d’Art Commission Européenne du  
15.01 au 28.02.2020  
au CCAB/01, rue Froissart, 36  
1040 Bruxelles

The members of the European Commission Art Club are happy to invite you to discover their works exhibited at the CCAB/01 from 15 January to 28 February 2020. The sunny and mild winter we are happy to enjoy this year has been a source of inspiration with these landscapes, characters and imaginative works.