



U4U Union pour l'Unité AISBL

Bruxelles, le 29 mai 2018

AG U4U juin 2018 : le Rapport moral

U4U, un projet original...

La création de notre syndicat a permis de mettre en pratique le concept d'un syndicalisme citoyen et européen - défendant la méthode communautaire qui garantit l'intérêt général de l'Union, d'un syndicalisme de proximité, pro actif (i.e. développant des propositions de manière autonome et dans un esprit unitaire et inter catégoriel, sans forcément attendre le point de vue de l'administration pour agir), attentif à la défense de la construction européenne, de ses institutions et du métier de fonctionnaire européen.

U4U a ainsi fortement influencé l'agenda du dialogue social en introduisant des nouveaux thèmes et en obtenant des résultats positifs ou en impulsant des débats prometteurs pour le personnel.

Parmi les nouveaux thèmes, on peut citer ceux de l'évaluation / promotion, du personnel contractuel, de l'insuffisance professionnelle, du RCAM, du suivi des carrières, du bien être etc.

Nous avons aussi agi pour développer le dialogue intersyndical, le dialogue social avec l'institution.

Enfin, U4U a aussi animé le débat intellectuel concernant l'avenir de l'Union par des interventions couvrant une thématique très large et impliquant des conférenciers de qualité.

... mis en œuvre dans un contexte difficile ...

Ce projet politique a largement influencé la représentation du personnel au niveau des thématiques (55+, précarité, lutte contre les disparités, management participatif, mise en place d'une politique des carrières et de mobilité, nouveau REC, impulsion d'un débat européen, nécessite d'une réforme du dialogue social et de la représentation du personnel, etc.). Notre projet a aussi influencé certaines pratiques syndicales comme par exemple les réunions de proximité ou les actions impliquant le personnel.

Mais il n'a pu modifier encore de manière durable les pratiques du passé de la représentation du personnel. Le dialogue social conduit actuellement sur la structure des organes statutaires (CCP, CLP) pourra enfin apporter des résultats à ce sujet.

Outre les pesanteurs « naturelles » des pratiques habituelles s'opposant aux changements, ce constat, qui ne nous épargne pas complètement, renvoie également :

- A la sclérose des pratiques syndicales : une partie de ces représentants n'a en outre aucune expérience syndicale, pas de formation syndicale, et fonde sa pratique au mieux sur le bon sens.
- Les collègues ne rejoignent que très difficilement la représentation du personnel qui est perçue comme pouvant freiner sinon détruire leur carrière; l'attitude de la hiérarchie de la Commission participe pour beaucoup dans cette perception;
- A la non valorisation suffisante par la Commission d'un syndicalisme de proposition et de négociation comme le nôtre, au motif qu'il n'est pas majoritaire;
- À la faiblesse des moyens mis à disposition de la représentation du personnel par les institutions: exemptions de service, moyens pour réaliser des missions, pour recourir à des experts, pour bénéficier des formations nécessaires à l'exercice de ses missions;
- Aux conditions de recrutement du personnel: les convictions européennes, la diversification des profils du recrutement ne sont plus des critères importants; cela ne favorise pas toujours les comportements collectifs et l'engagement individuel;
- Au contexte politique, alimenté par la poursuite de la crise économique, le délitement de la construction européenne, de la baisse du rôle des institutions au profit du jeu intergouvernemental et le lent processus de modification des missions des institutions.

Pour une partie du personnel, la crise apparaît désormais comme permanente, légitimant les régressions sociales, l'affaiblissement de la construction européenne et de ses institutions. Dans ce contexte, la ligne défendue par U4U est d'autant plus nécessaire, mais pour réussir elle doit s'inscrire dans la durée.

... avec d'assez bons résultats ...

Aujourd'hui, U4U a 2300 membres (2900 avec USHU, à laquelle nous sommes liés via le Rassemblement syndical), ce qui correspond à une augmentation d'environ 35%. Ces adhésions on les trouvent

- au sein de la Commission (majoritairement)
- mais aussi du Conseil, du CES-CdR, SEAE, Cour de justice, Agences d'exécution et de régulation, etc...
- la grande nouveauté est constituée par la création d'une section reconnue d'U4U au Parlement Européen, dynamique et cohérente. Nous avons aussi deux élus et la présidence des deux délégations. Cela est utile pour le personnel du PE et accroît grandement la légitimité et la responsabilité de notre organisation syndicale.

U4U a également consolidé sa représentativité, avec USHU notre partenaire du Hors Union au sein du Rassemblement syndical. Nous représentons ensemble quelques 15% du personnel de la Commission (ce chiffre s'accroîtra au vu des dernières élections au comité du personnel d'ISPRA / Séville), 60 % à Alicante dans la plus grande agence de régulation, 30% au SEAE, où malheureusement notre alliance avec d'autres syndicats n'a pas tenu, ce qui nous a affaibli provisoirement, mais nous restons une organisation reconnue avec plus de 120 membres.

Le projet syndical d'U4U est soutenu par la publication de plusieurs journaux, sites et plateformes. U4U gère directement Le LINK, La Circulaire, Graspe.

U4U anime avec d'autres forces, d'une part, les plateformes "Europe solidaire" et "Le Collectif des contractuels. Avec d'autres associations il a créé la Plateforme citoyenne européenne (PCE) avec laquelle sont impulsées des initiatives pro européennes.

Fidèle à sa conception d'un syndicalisme de proximité, U4U a favorisé la mise en place de plus de 100 personnes (ce qui représente une augmentation de plus de 20%) de contact au sein des DGs, Services et autres institutions européennes, composés parfois par des équipes de plusieurs membres. Ces personnes de contact siègent de droit dans l'organe consultatif d'U4U : le Conseil syndical qui se réunit deux à trois fois par an.

En outre U4U met à la disposition de ses adhérents une consultation juridique, un suivi individualisé des cas présentés par les collègues qui s'est très nettement amélioré. De plus, U4U offre un système de formation tant syndical que de préparation au concours externes et internes, voire du coaching. U4U s'appuie sur la formation comme pilier de l'action syndicale.).

Enfin, U4U a entamé le tour des bureaux de représentation dans les capitales européennes, où des collègues travaillent souvent dans un relatif isolement. Nous avons élaboré une plateforme revendicative propre à ce personnel en cours d'amélioration, lors de nos visites dans ces bureaux. Nous nous sommes rendus dans 40% des bureaux de représentation.

Conscient que la refondation du syndicalisme ne peut être l'œuvre d'un seul syndicat, U4U a favorisé autant que faire se peut, sur base d'un accord politique reprenant l'essentiel de son programme et des pratiques communes, la création de listes communes à certaines élections du personnel mais sans pour autant aboutir à des regroupements significatifs.

Sur ce point nous avons connus des régressions, notamment au SEAE du fait d'un comportement incorrect de la part d'une partie de nos partenaires (Alliance). Enfin, U4U a adhéré à une fédération des syndicats européens de la fonction publique (CESI), ce qui permet d'avoir plus de moyens et un plus grand impact au niveau européen.

... qui demandent à être améliorés, confirmés ...

Il nous faut préciser et annoncer nos priorités politiques dans le contexte politique actuel.

Le débat européen, la défense de la construction européenne, du budget qui lui est alloué, de ses institutions, de leur rôle, constituera une priorité. De même, nous devons combattre tout affaiblissement de la capacité de faire des institutions.

La défense de l'augmentation du budget de l'Union nous semble dans ce contexte d'une importance vitale. Nous nous inscrivons dans une action de longue durée. Ainsi, U4U a défendu par le passé des initiatives citoyennes tels "une Ecole européenne pour tous", " A New Deal pour l'Europe" (ND4EU), bientôt celle relative à la défense d'une "Europe respectueuse de l'Etat de droit et des valeurs européennes", ainsi qu'une pétition signée par plus d'une centaine d'organisations syndicales, associatives, citoyennes européennes qui demandent au Parlement Européen – dans le contexte de la révision du budget de l'Union de prévoir des moyen budgétaires accrus pour faire face aux défis que connaît notre Union.

La mise en œuvre du statut de 2014 dans le cadre de l'établissement des DGE, nous a considérablement occupés, et nous occupera encore d'ici décembre 2019. Au cours des négociations, U4U a pu faire valoir un certain nombre d'avancées significatives pour le personnel, transcrites dans les DGE. Ce travail, lourd et minutieux, portera ses fruits dans les années qui viennent.

Nous devons assurer un suivi vigilant au niveau des externalisations, des réorganisations, des baisses des effectifs.

De manière additionnelle, pour l'année 2018 / 2019, des objectifs de travail additionnels sont proposés, outre la poursuite des activités telles que définies dans notre programme politique proposé dans le cadre des élections aux comités du personnel:

1) Actions:

- Convaincre l'employeur de la nécessité de l'amélioration du dialogue social: nous nous exprimons pour un seul comité du personnel pour toute la Commission élu à partir des collèges des différents lieux d'affectation, avec les mêmes règles électorales, comme nous militons pour une légère hausse de la représentativité pour les syndicats de manière à éviter les approches strictement catégorielle et localises.
- Accroître notre présence au sein des agences exécutives et de régulation et promouvoir la création d'un Comité Local du Personnel unique pour toutes les agences exécutives
- Accroître notre présence dans les bureaux de représentation
- Continuer de négocier une bonne mise en œuvre (DGE) du nouveau statut, la plus favorable au personnel

- Promouvoir l'adoption d'une politique du personnel et d'un management participatif et négocier les premières mesures concrètes de mise en œuvre
- Favoriser les mobilités, y compris interinstitutionnelles, pour toutes les catégories du personnel et la formation tout au long de la vie active: pour ce faire accroître le rôle et les moyens de l'Ecole européenne d'administration
- Parachever l'adoption d'une politique du personnel contractuel permettant une gestion moins précaire de celui-ci, sans sacrifier les AC ter
- Contribuer à la réforme de la représentation du personnel
- Continuer et intensifier notre action pour un syndicalisme de proximité
- Activer le dialogue intersyndical et promouvoir des actions communes fondées sur des compréhensions communes des problèmes.
- Progresser lors de la tenue des élections au comité du personnel de Bruxelles.

2) Fonctionnement de U4U:

- S'implanter dans toutes les DGs, sites; accroître notre présence au sein des différentes institutions, agences
- Renforcer le partenariat avec l'USHU
- Développer nos actions de support individuel aux collègues en difficulté
- Développer nos actions de formation syndicale
- Obtenir des résultats accrus aux élections professionnelles au Luxembourg et au SEAE
- Obtenir la reconnaissance d'U4U au CESE et au CdR et au Conseil comme organisation représentative et participer aux prochaines élections du personnel

Nous devons réfléchir aussi à la mise en place des moyens d'action pour réussir ce qui précède, tout en continuant d'attirer des compétences nouvelles. La poursuite du renforcement de l'équipe d'U4U est nécessaire si l'on veut maintenir et développer un éventail d'activités déjà impressionnant.

Il est proposé de voter pour les 20 collègues candidats pour participer aux travaux et activités du Conseil d'administration et pour les 5 collègues ayant accepté de siéger à la Commission des litiges.

Conformément aux statuts, les membres du CA d'U4U, les personnes de contact au sein des directions générales, les membres exerçant des responsabilités dans les comités paritaires et les différents groupes de travail de la fonction publique européenne, siégeront au sein du Conseil syndical, organe consultatif d'U4U.

Georges Vlandas
Président

Jean Paul Soyer
Secrétaire général