



U4U

TEXTES DE REFERENCE

Juin 2015

Volume II

Sommaire

- U4U, Propositions U4U pour le mandat du comité du personnel (2015-18), *Que Voulons-Nous?*, Juin 2015.
- U4U, Comment U4U agit pour défendre le personnel, *Qu'avons-nous fait?*, Juin 2015.
- Crèches et garderies à Bruxelles: dysfonctionnements et revendications, Juin 2015.
- Lettre U4U pour Madame F. Mogherini, Vice-Présidente / Haute Représentante, Lundi 11 Septembre 2014.
- GRASPE, *L'Europe en crise ou crise de l'Europe ?*, Cahier n° 25, Juin 2015.
- GRASPE, « *Union Européenne: mobiliser les énergies pour s'en sortir !* », Cahier n° 24, Février 2015.
- GRASPE, « *Business as usual à Bruxelles ?* », Cahier n° 23, Juin 2014.
- Le Lien – The Link, « *Le dialogue social à la Commission* », Octobre 2014 – n° 41.
- Le Lien – The Link, « *Continuité ou changement ? Première analyse de textes et questions au Président Juncker* », Octobre 2014 – n°41.
- Le Lien – The Link, « *Le plan Juncker c'est bien, l'initiative "New Deal for Europe", c'est mieux!* », Octobre 2014 – n° 41.
- Le Lien – The Link, « *Échanges de fonctionnaires : et si nous passions à la vitesse supérieure ?* », Octobre 2014 – n° 41.
- Le Lien – The Link, « *U4U renforce ses principes démocratiques* », Octobre 2012 – n° 26.
- « *Charte de l'adhérent, du représentant, de l'élu et du détaché* »
- « *Code déontologique pour les responsables syndicaux de U4U* »

« Que voulons-nous ? Propositions U4U pour le prochain mandat du comité du personnel »

U4U présente une liste complète (liste N°2) aux élections du comité du personnel de la Commission à Bruxelles du 9 juin prochain. Cette liste est diverse en terme de métiers et de nationalités, composée à parité d'hommes et de femmes, y compris parmi les premières places éligibles. Ces candidats représentent tous les métiers pratiqués dans notre institution, au sein de plus de trente DG. Bon nombre d'entre eux ont une solide expérience syndicale et associative. Ils sont porteurs d'un bon bilan obtenu dans un contexte politique difficile.

Surtout, les candidats d'U4U sont porteurs de propositions concrètes et constructives pour le prochain mandat du comité du personnel. **Ils sont prêts à les mettre en œuvre, si les électeurs le permettent, tout en recherchant l'unité d'action syndicale**, avec les syndicats qui partagent l'essentiel de nos objectifs, nos principes, nos valeurs.

Voici résumés nos principaux objectifs politiques pour 2015 / 2018.

1 U4U se réclame d'une **démarche syndicale et citoyenne européenne**. La défense de la fonction publique est étroitement liée à une construction européenne portée par des valeurs et des objectifs de solidarité, au service de nos sociétés. L'Europe ne peut se développer que si les institutions jouent pleinement leur rôle, notamment la Commission dont la méthode communautaire garantit l'intérêt commun, et le Parlement européen, porteur des souhaits des peuples européens.

U4U soutiendra, lors de la révision du budget européen et lors des débats sur le plan Juncker, les initiatives visant à promouvoir un budget européen accru, la mise en oeuvre rapide d'un plan Juncker renforcé, et un fonctionnement qui respecte le rôle de la Commission et du Parlement européen. Notre syndicalisme ne s'arrête pas aux portes de nos bureaux. Nos conditions de travail, leur finalité, notre indépendance dépendent de la réussite de la construction européenne.

2 U4U se réclame aussi d'un **syndicalisme unitaire qui recherche l'unité du personnel et l'unité d'action des syndicats**. Nous rejetons les approches corporatistes ou catégorielles – que défendent plusieurs listes lors de ces élections - qui opposent les différentes catégories entre elles et qui affaiblissent la fonction publique européenne en acceptant le *diviser pour régner* tant voulu par les Etats. U4U agit au contraire pour la solidarité entre les différentes catégories pour mieux défendre les intérêts de tout le personnel et pour mettre fin aux disparités. Nous ne sommes forts qu'ensemble.

3 U4U œuvrera pour une **politique humaine des ressources humaines, de suivi des carrières, de détection des talents**. La politique du personnel doit être fondée sur le respect

du personnel, la transparence et la confiance, facteurs de responsabilisation et de motivation. L'institution doit agir concrètement pour être en mesure d'atteindre ces objectifs. U4U y contribue déjà avec des propositions constructives. L'élément primordial pour le bien-être au travail est de voir ses compétences professionnelles reconnues, valorisées et développées.

4 La mobilité doit être pensée dans la double perspective de l'intérêt des collègues et de l'institution, pour assurer une évolution des carrières permettant de valoriser l'expertise du personnel. Cette mobilité doit se fonder sur un plan de carrière personnel et sur le respect des compétences individuelles. En cas de réorganisation, elles doivent respecter les principes d'utilisation efficace des compétences à travers l'établissement systématique de Chambres d'écoute.

5 La mobilité doit élargir son périmètre à la Commission, dans ses différents lieux d'implantation, mais aussi aux offices et agences, aux autres institutions, enfin aux fonctions publiques nationales ou territoriales. Cette dimension interinstitutionnelle des carrières doit être recherchée pour valoriser les expériences acquises et pour développer l'esprit de corps d'une fonction publique européenne unifiée. U4U préconise aussi de créer ou de développer davantage les services communs logistiques (bâtiments, gestion de la paye, des retraites,...), de sécurité, d'orientation des carrières, de formation.

6 U4U veut assurer **un accès digne et transparent aux fins de carrière** qui valorise les carrières du personnel. Les descriptions de postes AST 10/11 et AD 13/14 doivent être revues puis publiées pour que les parcours professionnels puissent en permettre l'accès. La formation, y compris celle de l'école européenne de la fonction publique, doit viser à une évolution de carrière aussi étendue que possible, avec une vraie guidance professionnelle. Il est nécessaire d'assurer des transitions tout au long de la vie professionnelle pour qu'un agent demeure motivé et motivant. Cela exige un peu plus qu'un dialogue convenu durant l'exercice d'évaluation et qu'une carrière laissée à la seule capacité de l'agent à se mouvoir dans les arcanes complexes de nos administrations.

7 Le respect, la confiance doivent être à la base de la gestion du temps de travail et de l'évaluation du personnel. U4U s'oppose à tous les modes de contrôle hors de ces principes. L'entretien d'évaluation doit guider le déroulement de la carrière. L'évaluation doit être une occasion pour la reconnaissance du travail accompli, pour développer la motivation, et enfin, pour améliorer les compétences. L'évaluation ne doit pas être instrumentalisée par l'exercice de promotion. Des mécanismes doivent être améliorés pour que la comparaison des mérites qui détermine la promotion d'un agent s'opère selon des principes davantage transparents et des critères davantage harmonisés. Enfin, l'exercice de promotion ne peut à lui seul constituer l'intérêt d'une carrière: il faut réinventer des modes de travail qui procurent du sens et de la gratification.

8 La **structure organisationnelle de la Commission, trop bureaucratique, doit évoluer.** La multiplication des niveaux hiérarchiques tue la créativité, la responsabilité et l'initiative du personnel. Il faut concrètement organiser les pratiques professionnelles, les parcours et l'environnement au travail qui valorisent les personnes, servent l'institution et éradiquent à la source ce qui est à l'origine du mal être professionnel. Les discours convenus sur le bien-

être au travail et le *burn-out*, accompagnés des quelques actions anecdotiques et isolées, ne sont souvent que des alibis pour ne rien faire. La conduite des carrières ne peut se limiter à la seule filière managériale – alors que notre institution pourrait favoriser de multiples parcours professionnels captivants.

9 L'organisation doit être mise au service des objectifs politiques pour être plus cohérente.

Par exemple, pourquoi ne pas associer dans une même structure, même temporairement, tous les services qui visent à développer la cohésion territoriale : actions innovantes, coopérations décentralisées, soutien à l'emploi et à la formation. Autre exemple, la recherche, censée devenir plus politique, mais rendue ingouvernable par la multiplication des structures administratives politiques ou gestionnaires, sans que leur cohérence d'action soit assurée. Et ne faudrait-il pas revenir sur la séparation entre le SEAE et la Commission, qui a montré ses limites politiques et organisationnelles ?

Les structures administratives qui ne servent plus les politiques actuelles doivent être refondues, à partir d'un dialogue avec le personnel. Les logiques de territoire et de pré carré, nous affaiblissent et nous décrédibilisent. Il faut restituer à la Commission son rôle politique, indépendant des logiques partisans nationales et centrée sur l'atteinte d'un bien commun qui renoue avec ses valeurs fondatrices de solidarité et de cohésion.

10 Il faut améliorer les conditions de travail. La flexibilité horaire et la récupération des heures prestées en trop doit être de droit. U4U réclame un environnement de travail convenable, incluant la définition souple des heures de travail, des locaux adaptés et bien équipés, des services sociaux accessibles et suffisants i.e. crèches, garderies, écoles européennes, domaines dans lesquelles les choses sont loin d'être parfaites.

Une humanité est à retrouver dans les relations entre personnel et services administratifs, humanité sacrifiée, sans que soient comptabilisés les externalités négatives des décisions prises (*burn-out*, démotivation, absentéisme, qualité des recrutements, etc.). Toutes les possibilités offertes par le statut (télétravail, part-time) doivent être proposées et organisées pour concilier vie privée et professionnelle et participer au renouvellement des modes d'organisation du travail dont le bien-être des personnes pour le meilleur service possible devrait demeurer l'objectif principal.

11 Respecter le personnel, valoriser ses talents passe aussi par une réduction significative des inégalités, des disparités, des précarités. U4U se prononce en faveur de l'organisation :

- Pour les fonctionnaires, deux concours internes de reclassement, dotés de 1.000 lauréats chacun,

- Pour les contractuels, deux concours internes de titularisation, de deux concours externes spécialisés pour les AC en délégation et en Agences d'exécution, de deux concours de reclassement,

- Pour les collègues femmes, d'un bilan de leurs carrières – promotion, certification, classements, management - afin d'établir des mesures correctives sur base d'un constat partagé.

12 Respect, confiance constituent des principes essentiels pour gérer les ressources humaines. Leur corollaire est la participation, la consultation, le dialogue à tous les niveaux et pour tous les sujets qui concernent l'activité de travail du personnel. Il faut **revitaliser le dialogue social** central (avec la DG HR et le Collège) mais aussi par DG.

Indépendamment de ce dialogue, **le management doit consulter vraiment son personnel**, en cas de mobilité, de restructuration. La Commission commence à prendre de mauvaises habitudes en imposant des changements sans dialogue, malgré des expériences contraires réussies. On doit y mettre fin.

Enfin, pour qu'un dialogue social soit réussi, il doit être valorisé. La Commission ne valorise pas assez ses partenaires syndicaux et les résultats du dialogue social. **Nous avons dans maints domaines des accords qui ne se traduisent pas dans les faits.** Cela décrédibilise le dialogue social et la confiance dans le fonctionnement démocratique des institutions. On doit y mettre fin aussi.

Si le personnel accorde sa confiance à la liste d'U4U, nous allons entamer *immédiatement* un dialogue avec le Collège (table ronde) sur le fonctionnement du dialogue social. **Nous voulons définir un calendrier du dialogue social pour les cinq ans du mandat de la Commission.** De même, nous proposerons à l'ensemble des organisations syndicales **des objectifs prioritaires à mettre en œuvre pour les trois prochaines années.** Ces objectifs feront l'objet d'une consultation du personnel avant leur finalisation.

13 La **réforme de la représentation du personnel est nécessaire.** Douze listes à ces élections, c'est trop : le débat démocratique, pourtant nécessaire, est inaudible. Le personnel perçoit mal et à raison, la différence entre les organisations syndicales. En vérité, il n'existe que trois ou quatre grandes familles syndicales. U4U se prononce en faveur d'une réforme de fond de la représentation du personnel par des mesures telles que :

- relèvement des seuils de représentativité (8% tant au niveau local que central au lieu des 5 et 6 actuellement) ce qui pousserait au regroupement des organisations existantes,
- impossibilité de présenter une liste qui ne comporte pas au moins 40% du nombre de candidats requis (i.e. par exemple à Bruxelles 11 candidats titulaires et suppléants au moins),
- limitation du nombre d'élus par comité local ou central (21 au lieu des 27 actuellement à Bruxelles, 15 seulement dans les autres comités, 31 au comité central du personnel),
- maintien des exemptions mises à dispositions des syndicats,
- élection de délégués du personnel dans les DGs qui emploient plus de 400 collègues (2 délégués lorsque les DGs emploient au moins 700 personnes, ou bien lorsque leur personnel se trouve éparpillé entre plusieurs sites), disposant de décharges horaires,
- pleine utilisation des élus suppléants qui pourraient être appelés à siéger au comité central,

- retransmission (par web streaming) des séances des comités du personnel, des réunions intersyndicales.

14 Nous n'acceptons pas les reculs que nous avons dû subir en 2004 et en 2014, dus à des rapports de forces défavorables et à des politiques antieuropéennes. Dans le passé, chaque révision du statut a fourni l'occasion d'attaques contre la fonction publique européenne, entraînant la dégradation des droits du personnel.

Dès que les conditions économiques et politiques le permettront, U4U saisira l'opportunité de demander la réouverture du statut de la fonction publique. Dans cet avenir, **nous comptons revenir sur les décisions négatives récentes**. En concertation avec le personnel, nous définirons ce qui doit être amélioré : temps de travail, certification, accès aux fins de carrières, congés parentaux, congés, conditions d'expatriation, nombre de lauréats aux concours internes, prise en compte de l'expérience acquise avant l'entrée en service, etc.

U4U, la force de propositions constructives !

Juin 2015

« Comment U4U agit Pour défendre le personnel »

Élection du comité du personnel de Bruxelles, le 9 juin 2015

U4U présente une liste de qualité¹. La diversité de nos candidats, hommes et femmes à égalité, reflète les métiers, les statuts, les tranches d'âge, les nationalités de la population de la Commission. Cette équipe diverse agit dans l'unité pour un projet commun.

U4U, dans le cadre d'une construction européenne solidaire et dynamique, préconise des institutions publiques fortes, ayant recours à la méthode communautaire, garante de l'intérêt général.

C'est pourquoi, logiquement, nous voulons représenter tout le personnel, de façon unitaire et solidaire, en combattant tout ce qui le divise.

Nous voulons une fonction publique forte, grâce à la reconquête de nos métiers trop bureaucratisés. Nous défendons une politique active des carrières, le management participatif, une organisation du travail qui libère l'énergie créatrice du personnel, bref, une Commission innovante au service des citoyens européens.

Comment avons-nous traduit ces principes en actions ?

Sommaire

- pour une Europe solidaire et citoyenne
- défendre nos métiers et nos carrières
- contre la précarité et les statuts discriminatoires
- contre les disparités
- pour une meilleure gestion du temps de travail
- pour un processus d'évaluation plus juste
- pour un syndicalisme de proximité
- favoriser l'unité syndicale
- pour une représentation du personnel plus efficace

U4U est présent sur tous les lieux de travail des institutions et dans tous les services de la Commission. U4U dispose, grâce à ses adhérents et au dialogue continu avec le personnel, d'un corpus cohérent de propositions² qui lui permet d'influencer efficacement le dialogue social.

• En agissant pour une Europe solidaire et citoyenne.

- pour un budget européen qui permette la relance de l'investissement, la solidarité et le développement au service des citoyens

- pour la défense du rôle de la Commission européenne et de la méthode communautaire

¹ <http://u4unity.eu/clpbru15c.htm>

² Dont le détail se trouve dans notre presse : <http://u4unity.eu/newsletter.htm>

- pour une institution forte, en contestant l'affaiblissement qui résulte d'un SEAE éloigné de la Commission ou d'Agences qui divisent le personnel et qui compliquent l'action communautaire
- pour une fonction publique forte, indépendante et compétente

• **En défendant nos métiers et nos carrières.**

Au-delà de la défense des rémunérations et des pensions, nous agissons

- pour la revalorisation des métiers du fonctionnaire européen
 - pour un fonctionnement interne fondé sur la confiance, la responsabilité, la flexibilité
 - pour une politique de suivi des carrières, de détection des talents, pour un fonctionnement des services fondé sur le dialogue et la participation du personnel.
 - pour un accès juste et transparent aux grades de fin de carrière
- Ces thèmes ont été, dans leurs principes, repris par la Commission européenne, mais il reste à faire pression pour qu'ils se traduisent dans les faits.

• **En réduisant la précarité et en luttant contre les statuts discriminatoires.**

U4U a créé le Collectif des contractuels pour obtenir la mise en œuvre d'une politique moins précaire du personnel. Ce collectif unitaire réunit agents contractuels et fonctionnaires de tous grades, et d'appartenances syndicales diverses. Ce Collectif a obtenu :

- les contrats de 2 fois 3 ans
- les concours internes de titularisation
- les concours de reclassement, les concours spécialisés externes
- une politique de mobilité interne et inter-institutionnelle, pour pérenniser les emplois et les savoirs faire.

Ici encore, la Commission tarde à inscrire ces principes dans les faits. C'est pourquoi le Collectif a lancé une action visant à faire de 2015 l'année du changement concret des pratiques de la Commission.

• **En luttant contre les disparités.**

U4U a défendu des mesures visant à réduire les disparités entre tranches d'âge et générations de fonctionnaires :

- meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle à l'embauche
- des concours internes de reclassement, chaque année, avec un nombre suffisant de postes. Sur ce point, il est dommage que U4U ait dû se battre à la fois contre la Commission et la plupart des autres syndicats pour obtenir cette simple mesure de justice sociale.
- des concours externes spécialisés.

• **En veillant à une meilleure gestion du temps de travail.**

U4U a défendu une gestion du temps de travail fondée sur la responsabilité, la confiance et des droits à la récupération. Nous avons démarché les directions générales pour que ces principes soient réellement appliqués. Grâce à la consultation du personnel que nous avons

initiée, nous avons une bonne connaissance des difficultés de mise en oeuvre, ce qui nous permettra de faire corriger le tir lors de la prochaine revue du système (*core time*.spécifiques, accès plus facile au télétravail et au temps partiel...)

- **En obtenant un processus d'évaluation plus juste et plus humain.**

Les processus précédents conditionnaient l'évaluation aux opportunités de promotion, ce qui induisait des évaluations forcément médiocres lorsqu'une promotion n'était pas prévue. Le système créait des frustrations énormes, générait de nombreux recours, plombait l'ambiance au sein des Unités et était lourd à gérer. Le personnel rejetait ce système. U4U a soutenu un système plus qualitatif.

La promotion reste fondée sur le mérite dans la durée. Des garanties collectives³ permettent une progression moyenne des carrières. Un bilan public doit être tiré du processus actuel, pour l'améliorer. Mais en évitant le retour aux effets pervers des systèmes précédents.

- **En pratiquant un syndicalisme de proximité.**

U4U favorise la participation du personnel au dialogue social par.

- Un réseau de personnes de contact⁴. U4U est le seul syndicat à disposer d'un réseau de personnes de contact au sein des DGs.
- Des réunions systématiques et fréquentes sur les lieux de travail
- Des conférences sur un thème particulier pour informer puis écouter le personnel
- Des consultations du personnel pour recueillir les avis de tous, y compris des non-membres
- Des dossiers complets et factuels que nous publions sur notre site web

- **En favorisant l'unité syndicale.**

A chaque fois que possible, nous agissons de concert avec d'autres syndicats (voir par exemple les listes NEAR you ou Vote The Change en plusieurs endroits). Nous avons aussi obtenu que, sur certains sujets, d'autres organisations syndicales s'associent à nos analyses et agissent ensemble.

- **En proposant une représentation du personnel plus efficace.**

U4U veut améliorer le dialogue social au sein de notre institution :

- élection de délégués du personnel par DGs, plus proches du personnel
- limitation du nombre de dossiers gérés par chaque représentant du personnel
- des comités locaux du personnel – par exemple à Séville
- un dialogue social plus structuré, plus participatif, mais aussi débouchant sur les résultats concrets, réellement mis en oeuvre.

³ http://u4unity.eu/document2/Vade_promotions.pdf

⁴ <http://u4unity.eu/contact.htm#stru>

« Crèches et garderies à Bruxelles: dysfonctionnements et revendications »

Le 4 mai, l'inauguration de l'extension de la crèche du Grand Clovis a eu lieu en présence de la vice-présidente Kristalina Georgieva et du vice-président Maroš Šefčovič, mais également d'Irène Souka, Directrice Générale de la DG HR et de Marc Mouligneau, Directeur de l'OIB. A cette occasion, Linda Rowan, actuelle responsable des crèches de la Commission, a souligné que "le taux de satisfaction global des parents reste très élevé avec un score de 94% pour l'ensemble des crèches".⁵

U4U ne partage pas cet avis et souhaite saisir cette opportunité pour:

- exposer les principaux problèmes constatés dans les crèches et garderies à Bruxelles,
- présenter ses revendications.

Cet article intègre la grande majorité des commentaires reçus lors de la consultation du personnel menée par U4U au cours du mois de mai 2015.

Des centaines d'enfants sur listes d'attente

Alors que le cabinet de la Vice-Présidence en charge du budget et des ressources humaines souligne l'importance du bien-être au travail, de l'égalité des chances et de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, des centaines d'enfants sont encore sur listes d'attente tant pour les crèches que pour les garderies postsecondaires, laissant bon nombre de collègues sans aucune solution.

Il est également à noter qu'avec le transfert de la crèche Palmerston (PALM) au bâtiment WALI du "Grand Clovis", une classe de jardin d'enfants a été supprimée. Une liste d'attente existe maintenant également pour la rentrée 2015 en jardin d'enfants et ce pour la première fois. De plus, les critères d'attribution des places en jardin d'enfants n'ayant pas été annoncés au départ, ce processus a manqué de transparence cette année

Des solutions actuelles insuffisantes et inadéquates

Par ailleurs, à l'heure actuelle, les solutions proposées par l'administration sont insuffisantes et inadéquates:

- Augmentation du nombre de places en crèches privées ayant un accord avec la Commission: bien qu'accréditées par les organismes compétents belges, ces crèches ne sont pas soumises aux mêmes règles que les crèches interinstitutionnelles et proposent donc un service de moindre qualité (qualifications du personnel, antenne médicale, infrastructure, projet pédagogique, etc.);

⁵ <https://myintracomm.ec.europa.eu/NewsPortal/Pages/NewsDetails.aspx?listid=470cc0e6-c651-4331-9feb-15f63d5620a6&itemid=13372&NewsCategory=5>

- Changement du régime mi-temps⁶: bien qu'un certain nombre de places supplémentaires (à temps partiel uniquement) ait été créé avec ce nouvel arrangement, de sévères perturbations dans les sections ont été observées avec notamment le non-respect du bien-être des enfants. Ce nouveau régime mi-temps est de plus inconciliable avec un mi-temps ou avec un retour à temps plein à la Commission, limitant les possibilités pour les collègues dans les Services d'adopter des formules de travail pourtant proposées dans le nouveau statut;
- Places au jardin d'enfants: les parents dont les enfants étaient inscrits en grande section au "Grand Clovis" et qui n'ont pas pu avoir de places en jardin d'enfants sur ce site, se voient proposer une place sur un autre site, les obligeant à doubler voire tripler leur temps de transport;
- Le refus d'une place en crèche, en jardin d'enfants ou en garderies postsecondaires est communiqué tard aux parents, les laissant avec très peu de temps pour trouver une solution alternative;
- Aucune solution n'est proposée pour augmenter le nombre de places en garderies postsecondaires.

Qualité de l'accueil et sécurité des enfants insuffisantes

De plus – et cet aspect n'est pas des moindres – U4U considère que le taux d'encadrement des enfants en crèches est trop faible notamment en début et fin de journée, mettant en cause la qualité de l'accueil et la sécurité des enfants. U4U a pu constater que le taux d'encadrement tel que fixé par l'ONE (une puéricultrice pour 7 enfants à tout moment de la journée) n'est pas toujours respecté.

En effet, les puéricultrices faisant des horaires décalés, les premières et dernières heures d'ouvertures des sections sont assurées par une seule puéricultrice, parfois intérimaire (et donc n'ayant pas eu les mêmes critères de recrutement), alors que ces moments devraient avoir une présence accrue:

- de nombreux enfants sont déjà/encore présents et les sections sont parfois au complet (ceci a été accentué par le passage aux 40h hebdomadaires);
- l'accueil et le départ des enfants sont des moments importants pour le bien-être de ceux-ci et la puéricultrice, si elle est seule, n'est pas disponible comme elle le devrait;

Par ailleurs, depuis le transfert de PALM à WALI, les puéricultrices n'ont plus accès au parking du "Grand Clovis". Celles qui viennent en voiture se voient donc contraintes de sortir du bâtiment pour aller changer leur vignette toutes les deux heures. Les enfants se retrouvent alors avec un taux d'encadrement limité et ce parfois à des heures clefs comme l'heure des repas.

U4U considère enfin qu'il est inconcevable de demander à une seule personne de surveiller efficacement une dizaine d'enfants en bas âge et il nous a malheureusement été rapporté des cas d'incidents et même des cas isolés de plaintes pour négligences survenus pendant ces moments-là.

⁶ Voir nouveau Règlement:

https://myintracomm.ec.europa.eu/hr_admin/en/children_bxl/creches/Documents/creches-rules_en.pdf

Qualité décroissante de la nourriture servie aux enfants en bas âge

Il nous a été rapporté très récemment que les enfants en crèches se voyaient maintenant servir des fruits congelés et ce jusqu'à la fin de 2015, pour des raisons de mauvaise gestion budgétaire. Outre que l'information laisse perplexe (un budget annuel mal pensé et déjà trop étrié alors que le premier semestre n'est pas terminé?), l'administration, quant à elle, n'a pas jugé bon d'en informer les parents.

Enfin, depuis plusieurs années, les parents demandent d'inclure dans le cahier des charges des cantines l'achat d'aliments bio afin d'assurer que les enfants ne reçoivent pas d'aliments avec des traces de pesticides. L'administration répond, sans justification étayée, qu'il n'est pas possible de se fournir en bio alors que de plus en plus d'Etats membres le font pour leurs cantines scolaires (UK, FR, IT, DK, DE, etc.). De nombreuses crèches belges, publiques ou privées ont franchi le pas, pourquoi pas les nôtres?

Revendications d'U4U

U4U demande donc que soient mises en place au plus vite les mesures suivantes:

Des centaines d'enfants sur listes d'attente

- Augmentation du nombre de places en crèches et garderies interinstitutionnelles afin d'offrir une place de qualité à tous; ceci pourrait commencer par la mise en place des mesures suivantes:
 - Réhabilitation du bâtiment PALM en crèche interinstitutionnelle après avoir été rénové;
 - Ouverture de jardins d'enfants pilotes au sein du bâtiment WILSON afin d'utiliser l'espace existant au "Grand Clovis" pour ouvrir des sections de crèches supplémentaires;
 - Ouvrir des garderies postscolaires dans les bâtiments de travail de la Commission, en utilisant comme modèle ce qui est déjà fait sur des sites comme Beaulieu.
- Limiter les accords avec des crèches privées pour les lieux décentralisés (par ex. Beaulieu)
- Création d'un jardin d'enfants supplémentaire au "Grand Clovis" et ce dès la rentrée 2015 afin d'assurer que tous les enfants inscrits à la crèche dans ces bâtiments continuent au même endroit le JE;
- Revoir la communication liée aux inscriptions afin d'assurer la plus grande transparence et d'informer les parents à temps pour leur permettre de trouver des solutions alternatives en cas de refus.

Qualité de l'accueil et sécurité des enfants insuffisantes

- Mise en place/renforcement d'un système de contrôle de qualité dans les crèches privées ayant un accord avec la Commission et amélioration des prestations offertes par ces structures;
- Modification de certaines modalités d'application et, si nécessaire, du règlement des crèches, pour rétablir un système respectant le rythme des enfants et compatible avec nos formules de travail tels que prévus par le statut (congés parentaux, temps partiels, etc.); l'amélioration de l'accueil des enfants pour cette catégorie de parents devra également passer par un accroissement des places offertes;
- Augmentation du personnel d'encadrement notamment en début et fin de journée afin d'assurer que les enfants ne soient jamais encadrés par une personne seule.
- Accès à 10 places de parking au sein du "Grand Clovis" pour les puéricultrices de sections "petits" (enfants de moins de 18 mois) assurant le têt; places qui seraient disponibles pour les parents à partir de 16h15;

Qualité décroissante de la nourriture servie aux enfants en bas âge

- Revoir les cahiers des charges des prestataires afin de promouvoir des repas sains pour nos enfants

« Lettre pour Madame F. Mogherini, Vice-Présidente / Haute Représentante »

Le 11 septembre 2014

Madame la Vice-Présidente,

Nous vous félicitons de votre nomination au poste de Vice-Présidente de la Commission européenne / Haute Représentante de l'Union européenne.

Votre mission sera particulièrement importante dans un contexte international de plus en plus difficile et extrêmement tendu dans lequel il importe plus que jamais que l'Europe parle d'une seule voix et agisse de façon coordonnée, conditions premières à sa crédibilité sur la scène internationale.

En tant que vice-présidente et haute représentante, vous devrez veiller à ce que toutes les actions menées tant au titre du Service extérieur que de la Commission européenne et de ses différentes Directions générales, poursuivent les mêmes objectifs, soient cohérentes entre elles, et utilisent pleinement tous les instruments qui sont à la disposition de l'Union européenne. La coordination de la dimension extérieure des différentes politiques communautaires représente en effet un de nos premiers défis.

Le groupement de syndicats NEAR est la première force syndicale au SEAE. Notre action vise à défendre la fonction publique européenne et son unité pour soutenir la construction européenne, et tout particulièrement sa dimension de politique étrangère et de sécurité telle que définie par le Traité de Lisbonne, que nous souhaitons aussi intégrée que possible, y compris dans sa dimension institutionnelle.

Lors de sa création, le SEAE a eu à faire face à la fusion au sein d'une même Institution des différentes catégories de personnel. L'intégration de diplomates nationaux a considérablement complexifié le déroulement des carrières du personnel permanent et nombre de catégories du personnel du SEAE sont traitées d'une façon qui ne fait pas honneur à l'UE: ainsi par exemple, les agents locaux, dans beaucoup de pays n'ont ni couverture maladie décente ni retraite assurée, les agents contractuels en Délégation et au Siège bénéficient d'un régime différencié et n'ont aucune possibilité de véritable carrière au sein de l'institution bien qu'ils possèdent des compétences hautement spécialisées. De plus, la réforme du Statut du personnel de 2014 a durement impacté l'ensemble du personnel expatrié en délégation, réduisant fortement leurs droits à congé et menaçant ainsi leur qualité de vie familiale, leurs possibilités de se faire soigner dans leur pays

d'origine et d'y garder des liens. Enfin, le retour à Bruxelles de collègues ayant acquis une expérience précieuse en délégation, se fait sans que celle-ci ne soit valorisée ou utilisée.

Toutes ces pratiques, loin d'être " les meilleures", constituent une forme de gaspillage des ressources humaines et créent des tensions inutiles et contre productives. Elles se sont développées en l'absence d'un véritable dialogue social et d'une concertation avec le personnel. Ce faisant, le SEAE s'est privé du potentiel que représente son personnel alors qu'une meilleure utilisation des compétences améliorerait sensiblement l'efficacité du SEAE, son image et celle de l'Union européenne.

Les toutes prochaines élections au comité du personnel constituent à nos yeux une opportunité additionnelle pour travailler à des propositions d'amélioration et c'est en ce sens que nous souhaiterions vous rencontrer. Pour Near You, le dialogue doit s'intensifier tant avec la représentation statutaire et syndicale du personnel qu'avec le personnel lui-même directement.

Vous en remerciant par avance, nous vous prions d'agréer, Madame la Vice-Présidente, l'expression de notre haute considération.

« L'Europe en crise ou crise de l'Europe ? »

GRASPE, Cahier n° 25, Juin 2015

L'Europe traverse la crise plus grave de son histoire depuis la période de l'après-guerre. Elle n'est pas seulement économique, mais aussi sociale, politique et morale. Où est l'Europe des idéaux et des valeurs humaines qui a mobilisé des générations de citoyens et qui nous a transmis un message d'espoir et de confiance ?

L'heure n'est guère à l'optimisme. Le continent européen est malade. Le PIB par habitant reste inférieur à son niveau de 2007. Le niveau d'investissement productif a chuté de plus de 20% par rapport à la situation d'avant-crise. Malgré les timides signes de reprise, le chômage reste très élevé en Europe, atteignant 27% en Grèce et 23% en Espagne, dont plus de la moitié sont des jeunes. Les classes moyennes ont été frappées par la pauvreté à cause de la baisse des salaires réels imposée par la Troïka.

La zone euro apparaît plus que jamais en voie de désintégration. Au lieu de combler les écarts de développement entre les États, elle a produit une divergence croissante alimentée par des transferts de ressources des pays pauvres vers les riches. Il n'y a pas eu de réponse solidaire à la crise, et les attermoissements de l'Union Européenne n'ont fait qu'aggraver celle-ci. L'Europe a réagi tardivement pour mettre en place des instruments de gestion de la crise. Le but de l'euro n'est-il pas de créer une Europe plus unie ?

Malgré les sauvetages successifs, la Grèce est aujourd'hui incapable de faire face à sa dette et de collecter les impôts et en même temps elle doit répondre aux besoins urgents d'une partie de la population vivant dans des conditions précaires.

Depuis 2009, l'économie grecque a perdu 88 milliards de son produit intérieur brut soit une diminution de plus d'un quart. Alors que l'Europe et le FMI s'obsèdent à mener un bras de fer avec le gouvernement de gauche radicale Syriza, on finit par oublier que la crise grecque est d'abord humaine. On ne parle pas assez de la grave crise humanitaire que traverse le pays où une partie de la population ne parvient pas à se nourrir. En mars, la Commission Européenne débloqua une aide d'urgence de 2 milliards pour des raisons humanitaires mais s'empêcha de préciser que ces fonds devaient être dépensés pour la 'croissance et la cohésion sociale' (!). Cette somme est minuscule par rapport aux prêts concédés à la Grèce pour payer ses créanciers.

Les crédateurs veulent pousser la Grèce vers une situation de cessation de paiements. Il est aujourd'hui évident que l'austérité a mis en faillite l'économie grecque qui de ce fait se retrouve confrontée à une grave crise de 'liquidité'. Des économistes sérieux, non suspects de sympathie 'gauchiste' comme Charles Wyplosz⁷ ou Paul de Grauwe avouent que la Grèce a été punie sévèrement en lui imposant des surplus primaires élevés difficilement acceptables en pleine récession. Certes, la Grèce a besoin de réformes pour sa survie économique. Toutefois, il faut s'accorder sur la signification de ces réformes dont certaines sont nécessaires en particulier dans le domaine fiscal pour mettre fin à une situation insoutenable d'évasion fiscale. D'autres réformes concernant le marché du travail, par exemple, viseraient à baisser les salaires réels pour faciliter les

⁷ Voir notamment : <http://www.telos-eu.com/fr/europe/les-prochains-defaults-depaiement-de-la-grece.html>

ajustements structurels ou encore les privatisations qui deviendraient difficiles à assumer par un État exsangue disposant de peu d'actifs publics.

Nous sommes à un point de non-retour. Si l'union monétaire est réversible, la spéculation repartira. Si la Grèce faisait partie d'un véritable système fédéral, elle pourrait bénéficier de garanties du système fédéral. Si le Texas ou la Californie se déclarait en faillite, il n'y aurait aucun effet domino, c'est-à-dire que la crise de la dette se transformerait en crise bancaire. Si cela s'avérait impossible pour la Grèce de faire face à ses dettes, elle n'aurait pas d'autre possibilité que de sortir de l'Union monétaire. Car elle ne pourrait pas permettre que son système bancaire soit insolvable en entraînant davantage de chômage et d'instabilité politique. Le fonds de la question est de savoir si la BCE est disposée à soutenir le système bancaire grec en cas de défaut de l'État grec sur la dette publique.

Crise de citoyenneté

L'autre crise est la crise de la citoyenneté européenne, sans doute plus grave de celle de la zone euro, car elle mine les fondements de la démocratie européenne. La désaffection vis-à-vis des institutions européennes a atteint des sommets. Le Parlement européen s'est vu octroyer au fil des traités, des pouvoirs accrus pour faire face au 'déficit démocratique' de la construction européenne. En revanche, les taux de participation aux élections européennes n'ont jamais été aussi bas. Dans le pays qui a le plus bénéficié des aides européennes, la Pologne, un conservateur anti-européen a été élu.

Au Royaume Uni, le premier ministre Cameron a été réélu sur la base d'un programme qui prévoit un référendum sur la sortie de l'Union Européenne. Les populismes de tout bord font florès sur les thèmes de l'euro, de l'immigration et du protectionnisme. Dans le Sud de l'Europe, s'organisent des mouvements de réaction aux politiques d'austérité, en Grèce avec Syriza et en Espagne avec Podemos.

Depuis la crise, on assiste à un échec du projet de solidarité européenne. L'Union est guidée aujourd'hui par des intérêts purement économiques, qui se réduisent souvent à un terrain d'affrontement entre les pays créanciers et les pays débiteurs. Le projet d'intégration politique est passé au second plan, renvoyé aux calendes grecques. « Il faut unir non pas des États, mais des citoyens », disait Jean Monnet. Aujourd'hui, cet idéal semble trahi par la suprématie des égoïsmes nationaux.

Un new Deal pour l'Europe

Depuis 2010, l'Union Européenne et ses États ont entrepris des politiques économiques qui n'ont fait qu'aggraver la crise plus sévère qu'ailleurs et sa propre cohésion interne. Si l'économie européenne avait été gérée selon les préceptes de la 'bonne économie', nous aurions, disent les experts un surplus de produit intérieur brut d'environ 17% à l'échelle européenne. En revanche, il s'est produit au cours de ces dernières une terrible dévastation des biens publics sacrifiés sur l'autel de la grande finance au nom de la stabilité macroéconomique !

Même si elle a mis en place des instruments de gestion de crise, son système de gouvernance économique doit être largement réformé dans le sens d'un renforcement des institutions européennes. Mais ces réformes, sans lesquelles la zone euro reste vulnérable à d'autres crises, doit s'accompagner d'une véritable stratégie de croissance et d'emplois car la politique monétaire, aussi vigoureuse soit-elle, ne saurait suffire à assurer un développement économique sur des bases durables.

Le plan Juncker, avec la constitution d'un fonds de garantie géré par la Banque Européenne d'Investissement est un pas important allant dans cette direction. Etant donné que les intérêts restent voisins de zéro, il convient de réaliser des investissements publics structurants – soutenus par la BEI et autres institutions financières internationales – qui puissent créer des emplois à court terme et engendrer des retours élevés sur le long terme.

Lancée en 2014, l'initiative citoyenne pour un plan spécial pour le développement durable et l'emploi va dans ce sens. Elle réclamait un programme d'investissements publics pour la production et le financement de biens publics européens, notamment en matière d'énergie renouvelables, recherche et innovation, réseaux d'infrastructure, agriculture écologique, protection de l'environnement et patrimoine culturel ; un Fonds de Solidarité Européen pour financer des emplois pour les jeunes ; l'augmentation des ressources propres du budget européen à travers une taxe sur les transactions financières et la taxe sur les émissions de carbone. Un plan ambitieux, certes, mais réaliste, qui s'est heurté au mur de l'indifférence des États.

Récemment, le philosophe allemand Jürgen Habermas a démontré que les déficiences de l'Union monétaire étaient dues au manque de régulation politique au niveau européen. La méthode inter-gouvernementale a montré ses limites car elle est fondamentalement inefficace et non démocratique, donc sans légitimité. Cette tension entre les impératifs économiques et financiers de résoudre la crise et l'absence d'un pouvoir politique européen démocratiquement élu conduit à la fragmentation politique de l'Europe. Il est plus que jamais nécessaire d'inventer des procédures de transfert de la souveraineté au niveau supranational sans affaiblir des procédures démocratiques nationales. C'est au niveau de la zone euro qu'il faut faire preuve d'imagination pour formaliser des institutions capables de coordonner les politiques économiques pertinentes qui puissent répondre aux besoins et aux aspirations des citoyens. Bref, notre modèle européen doit être profondément remanié pour mettre l'Europe sur la voie d'une croissance soutenable et largement inclusive.

« Union Européenne: mobiliser les énergies pour s'en sortir ! »

GRASPE Cahier n° 24, Février 2015

Le début de l'année 2015 hérite des difficultés de l'année 2014, mais une nouvelle donne politique s'ouvre.

La crise économique et sociale perdure. Le risque d'une aggravation des tensions sociales sur fond d'europhobie reste présent. Les tensions à l'extérieur de l'Union s'accroissent, même à nos frontières. Ce que nous avons de plus précieux, la liberté d'expression, de critique, de penser chacun différemment, est attaquée.

Les dernières élections en Grèce ont cependant montré que, malgré la crise et le doute, l'attachement des populations à l'Union européenne, à ses réalisations - par exemple l'euro - et à ses valeurs emblématiques – la solidarité – reste très fort. Trouver le chemin qui permettra de combattre au niveau politique la montée des populismes et du sentiment anti-européen nécessite de nouvelles initiatives. Pour compléter les mesures de ces dernières années, pour contrebalancer les effets négatifs des réformes structurelles menées dans les pays en crise, pour apporter des résultats tangibles pour les populations les plus durement touchées, celles qui se sentent laissées pour compte par l'Europe et « par Bruxelles ».

Dans ce contexte, l'Union européenne et ses institutions - et au tout premier chef la nouvelle Commission - ont une responsabilité politique primordiale pour proposer une nouvelle gouvernance et des plans d'actions au niveau européen, pour donner une chance à la croissance et à la solidarité.

Les récentes initiatives de la Commission (le plan Juncker et la révision de l'application de " la règle d'or"), de la BCE (rachat des dettes souveraines), du Parlement européen (dont le président tend la main aux pays du sud de l'Europe) vont dans le bon sens, même si elles ne sauraient se substituer complètement à une politique budgétaire de relance. Cela constituera probablement le coeur du débat relatif à la révision budgétaire à mi-parcours du budget européen 2014/2020. Ce faisant, l'Union renouerait avec l'objectif du Traité qui est de contribuer à « l'amélioration constante des conditions de vie et d'emploi de leurs peuples ».

Relancer la croissance et l'emploi en misant sur l'investissement privé et public est un élément important. Mais il faudrait aussi repenser les politiques traditionnelles (éducation, environnement, santé, services publics, jeunesse, compétitivité....) complémentaires à celles de l'emploi, car elles sont au coeur du « tissu social » européen, aujourd'hui partiellement à reconstruire. Nous devons relever le défi que constitue la lutte contre l'appauvrissement de l'Europe : montée de la précarité, mais aussi hémorragie des jeunes diplômés européens, difficultés à créer, innover et entreprendre dans des secteurs pourtant porteurs ...

Il faut donner un nouvel élan à la construction européenne afin de mieux servir la communauté de ses citoyens. Cela passe aussi par une mobilisation de toutes les compétences des Institutions. Il faut un environnement de travail propice à l'efficacité de l'action communautaire, pour l'obtention de résultats visibles. Travailler en « task force, sans silos » c'est bien, mais ça doit se faire en impliquant pleinement le personnel (attention aux processus exclusivement top/down qui donnent l'illusion de gagner du temps mais qui sont contre-productifs à terme). C'est dans cette perspective que le développement d'espaces de dialogue et de concertation permettra d'avancer dans la mise en

œuvre d'un environnement de travail adapté et motivant pour le personnel, thème abordé dans le premier article de ce numéro.

Nous comptons sur le nouveau collège et son Président pour redonner confiance et espoir en l'Europe, pour remobiliser les acteurs politiques, économiques, et sociaux... et toutes les énergies et les compétences de l'administration communautaire de toutes les Institutions.

Nous sommes prêts à imaginer, à innover, à sortir des sentiers battus, mais il faut aussi nous faire confiance et nous en donner les moyens. Il faut d'abord jouer l'ouverture en interne, en rassemblant des experts d'horizons différents. Faisons de notre diversité d'approches et de compétences, notre richesse.

L'union européenne tient aujourd'hui sa chance, sa dernière chance ?, pour renouer avec les citoyens, et avec eux et pour eux, redonner du sens à notre projet commun d'Europe.

« *Business as usual* à Bruxelles ? »

GRASPE Cahier n° 23, Juin 2014

Les élections européennes ont envoyé à Bruxelles un nouveau Parlement composé de plus d'un député violemment eurosceptique sur sept.

Forts de ce beau résultat, les Chefs d'Etat laissent entendre que le vote de l'électeur n'aura guère d'influence sur le choix du Président de la Commission européenne. Ils ont chargé le président du Conseil européen d'une mission exploratoire. Avant même l'élection, Hermann Van Rompuy avait proposé à ce poste la nomination d'une personne qui ne s'est pas donné la peine d'être candidate. Il avait aussi déclaré, sans doute pour motiver l'électeur : « Les citoyens comprennent très clairement la différence entre le Parlement européen et ceux qui prennent les vraies décisions ».

Se rendent-ils compte du dégoût provoqué chez le citoyen ? Même si à la fin, le Conseil européen choisit le président issu de la majorité au PE, la simple évocation de solutions différentes par les plus hautes autorités nationales ne peut que renforcer la perception d'un déficit démocratique de l'UE et générer la rage des électeurs (ayant eu assez d'ingénuité pour aller voter) devant un tel mépris, affiché sans fard.

Les Chefs d'Etat se lamentent officiellement de la montée des extrêmes. Mais quoi ? Ce ne sont pas eux qui ont imposé des politiques de destruction du tissu social⁸ par une austérité incontrôlée dans plusieurs Etats européens en crise ? Ce ne sont pas eux qui ont misérablement marchandé un budget pluriannuel pour pouvoir rentrer chez eux en clamant victoire sur les pays voisins ? Ce ne sont pas eux qui ont négligé le renforcement des institutions de l'UE au profit de combinaisons intergouvernementales ? Ce ne sont pas eux qui, lors de la crise bancaire et de l'euro, ont affiché l'égoïsme national, l'impuissance des gouvernements nationaux et la lenteur des décisions communes, souvent boiteuses et toujours insuffisantes ? Ce ne sont pas eux qui ont toujours débiné Bruxelles pour expliquer leurs échecs ? Ce ne sont pas eux qui veulent « réformer Bruxelles » tout en prônant des coopérations gouvernementales à la carte, mais en torpillant celles qui peinent à se mettre en place (comme le brevet européen ou la supervision bancaire) ?

Oui, ce sont eux, les chefs d'Etat, qui ont fait tout cela. Alors où est la surprise si les électeurs choisissent de voter pour des souverainistes qui précisément sont sur cette ligne politique et de façon bien plus crédible ?

Ce sont eux qui nourrissent les sentiments d'hostilité de certaines nations contre d'autres, alors que l'UE a été bâtie pour éviter ce genre d'antagonismes. Ce sont eux qui crachent sur les prétendus privilèges de la fonction publique européenne, qui parlent d'optout, de sortie de Schengen, des coopérations judiciaires, de l'euro, de l'UE et d'on ne sait quoi d'autre. Ce sont eux qui critiquent publiquement le futur traité transatlantique mais qui poussent les feux pour le conclure au plus vite. Ce sont eux qui critiquent l'examen par Bruxelles des budgets nationaux (à leur demande puisqu'ils ne savent pas les gérer eux-mêmes) et qui geignent sur le « trop de pouvoirs » de Bruxelles.

⁸ Voir à ce sujet le [rapport de l'OIT](#) qui explique le désastreux impact des mesures d'austérité sur le modèle social européen : World Social Protection Report 2014/15 ; Disponible en ligne, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245201.pdf

Voir aussi le [discours](#) du 13 juin 2014, à Berlin, du Commissaire Lazlo Andor. Disponible en ligne, http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-14-455_en.htm?locale=en

Alors où est la surprise si les électeurs choisissent de voter pour des europhobes qui précisément sont sur cette ligne politique et de façon bien plus crédible ?

C'est pourquoi l'UE, c'est-à-dire en définitive le citoyen européen, ne s'en sortira pas sans que les gouvernements nationaux ne changent de politique pour promouvoir une construction européenne qui soit au service des citoyens. Mais les gouvernements ne le feront pas sans pression populaire. Laissés à eux-mêmes, ce sera business as usual à Bruxelles.

La pression populaire ne tombera pas du ciel, il faudra que Durant les cinq ans de ce parlement, et en commençant dès maintenant, ceux qui croient que les nations européennes ne peuvent compter économiquement et politiquement ni préserver leur modèle social sans l'Europe se lancent dans des campagnes politiques pour expliquer et convaincre.

Toutes les pierres sont utiles dans cet édifice. C'est pourquoi nous soutenons une initiative citoyenne appelée New Deal for Europe. Elle a le mérite d'adresser deux sujets fondamentaux pour l'avenir :

- Proposer un plan d'investissement au niveau européen, pour que l'UE impulse concrètement une relance durable au service de l'emploi ;
- Proposer de le faire grâce à un budget financé par des ressources propres, pour en finir avec l'impuissance organisée d'une UE financièrement acculée par les égoïsmes nationaux.

Nous vous demandons de signer maintenant cette initiative citoyenne. C'est le premier geste que vous pouvez faire pour l'Europe. C'est la première réponse citoyenne positive, pour relancer une construction européenne qui insuffle un peu d'espoir à toutes les victimes de la crise économique.

« Le dialogue social à la Commission »

Le Lien – The Link, Octobre 2014 – n°41

Luxe inutile, routine pénible ou instrument de mobilisation du personnel pour un renouvellement du projet européen ?

Le dialogue social est inscrit dans le Traité de Lisbonne. Depuis très longtemps, la Commission européenne, dans ses politiques officielles, soutient fortement⁹ le dialogue social. Principalement pour deux raisons : l'une est que le dialogue social permet d'amoindrir les coûts des conflits sociaux, l'autre est que dans les pays où le dialogue social est intense, il est corrélé à des résultats positifs tels que la qualité des emplois et la formation continue des travailleurs. On pourrait ajouter qu'un dialogue de qualité améliore les conditions d'exercice des métiers et de ce fait, la motivation des salariés.

Pourtant, parfois, il y a une certaine distance, sinon une contradiction, entre la manière dont la Commission préconise une politique et celle avec laquelle elle l'applique en son sein. Il y a une certaine désillusion des acteurs dans ce domaine et le sentiment que l'on est voué à rester dans l'impasse. La dernière réforme du Statut a montré comment un instrument a priori utile était finalement mal ou peu utilisé, au point que les syndicats ont dû faire recours¹⁰ contre certaines parties de cette réforme pour manque de dialogue social. Le diagnostic est donc grave.

En effet, l'accord sur le dialogue social à la Commission reste en-dessous des espérances, notamment parce qu'il est utilisé de façon limitative par l'ensemble de ceux qui y prennent part. D'un côté, le Commissaire en charge du personnel n'arrive pas à faire du dialogue social un vrai forum d'échanges structurés par un agenda et des débats sur des politiques à long terme. D'un autre côté, les représentants du personnel n'y trouvent le plus souvent qu'une occasion de critiquer sans pour autant parvenir à faire adopter des propositions concrètes. Ceci conforte donc les collègues dans l'idée que les syndicats, certes utiles, ne servent pas vraiment dans "les grandes occasions", lors des réformes, et qu'ils font preuve d'une faiblesse dans la défense du personnel. Le dialogue social reste largement peu efficace, ses résultats restant éloignés des préoccupations du personnel.

Enfin, ce dialogue social lors de la réforme du Statut devient un instrument de crise, qui pousse davantage à la confrontation qu'au dialogue. Il est remarquable qu'en dehors des réformes statutaires, le dialogue social reste peu utilisé, comme si l'institution n'avait rien à discuter et que la politique du personnel n'était pas une politique mais une simple « affaire de gestion ». Pour ne pas peindre une image fautive, il faut toutefois reconnaître que le dialogue social moins "politique", celui qui a lieu dans des comités paritaires en charge de divers problèmes sectoriels, fonctionne bien mieux: pour ne donner qu'un exemple à nos collègues, le récent exercice de promotion a donné lieu à de multiples rencontres positives et utiles entre les Directeurs Généraux et les représentants du personnel.

⁹ Voir document disponible en ligne, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=fr>

¹⁰ Voir document disponible en ligne, <http://www.u4unity.eu/sta12l.htm#CJ1>

Peut-on sortir de l'impasse? Il convient de revenir à la fonction première du dialogue social, celle qui consiste à donner de la compréhension et du sens à l'ensemble des membres d'une organisation complexe, comme l'est la Commission. Une organisation complexe divisée entre 80 services, répartie entre plusieurs États membres et présente à travers le monde et employant un nombre impressionnant de nationalités, soumise à des changements importants depuis 2000, a plutôt intérêt:

1) à expliquer le changement au personnel;

2) à donner du sens collectif à l'institution.

Plus précisément, le dialogue social :

- Permet d'identifier des problèmes et de définir de nouvelles règles pratiques pour les résoudre (par exemple sur le temps de travail, sur la mobilité du personnel, etc.);
- Permet de faire remonter les problématiques de la base au lieu de voir les décisions imposées exclusivement du haut, en fonction d'agendas politiques ;
- Permet d'éviter les dérives arbitraires de l'autorité politique. Par exemple, la Commission a-t-elle intérêt à faire des exercices de promotion, sans tenir compte des avis des comités paritaires?
- Permet surtout de faire participer un grand nombre de membres de l'organisation à l'élaboration de nouvelles décisions, ce qui, évidemment, offre l'occasion d'une meilleure appropriation des changements par les acteurs. Il ne faut surtout pas sous-estimer les capacités des employés à vouloir être aussi les acteurs de leur vie professionnelle. Plutôt que de refuser de reconnaître ou de contourner cette évidence, il s'agit d'en faire un atout pour le changement.

Il convient donc de redéfinir le cadre d'un dialogue social pertinent :

- La consultation directe ne doit pas remettre en cause la nécessité des syndicats comme force d'intermédiation.
- Mais il faut alors redéfinir les compétences des acteurs du dialogue social : qui sont les mieux à même de prendre la parole pour exprimer de façon concrète les problématiques de l'organisation ? Ceci implique de professionnaliser les représentants du personnel, de leur donner les moyens de leur action, et non de tenter de réduire leur capacités à agir. La même réflexion vaut aussi pour les services chargés de ce dialogue.
- Il faut organiser le dialogue social. Des actes préparatoires (études fouillées, consultation du personnel ou enquêtes structurées par exemple) sont nécessaires. Il faut donner du temps au dialogue social mais aussi le structurer en fonction d'un agenda précis. Il faut enfin doter le dialogue social d'instruments d'évaluation des mesures prises, afin d'éviter les effets de mode et l'opportunisme politique et pour construire des politiques solides de long terme, réappropriées par les acteurs du dialogue social.
- Il faut engager le personnel dans des débats structurés sur les éléments importants de son travail et communiquer régulièrement avec lui, pour qu'il sache concrètement ce qu'est le dialogue social et quelle est sa finalité.
- Il faut savoir adapter les structures du dialogue social au cadre du travail. A la Commission, organisation particulièrement complexe, il est impensable que le dialogue social puisse être réduit au seul niveau central entre la DG HR et les syndicats. Le dialogue social doit être partout où il fait sens, partout où des problèmes particuliers doivent être réglés par un dialogue spécifique. De ce point de vue, le dialogue social au niveau des DG et services doit enfin être promu à la Commission.

« Continuité ou changement ? Première analyse de textes et questions au Président Juncker »

Le Lien – The Link, Octobre 2014 – n° 41

Le Président JUNCKER a élaboré des lettres de mission¹¹ à l'intention des futurs commissaires et a adressé un message à l'ensemble du personnel. Ces premières adresses au personnel et aux futurs membres du collège annoncent "un nouveau départ" et sont, à ce titre, porteuses d'espoir.

Plus de "pouvoir-faire" à la Commission pour plus de résultats pour l'Europe et ses citoyens

On note tout d'abord qu'il s'inscrit dans une certaine continuité quand il dit vouloir un recentrage sur le politique, mieux légiférer et mettre l'accent mis sur la subsidiarité.

Cependant le ton et les mots utilisés indiquent clairement qu'il souhaite prendre ses responsabilités et exercer son autorité à la tête de l'exécutif européen : "Je veux que la Commission soit plus que la simple somme de ses unités. Je veux placer ma présidence sous le signe de l'inclusion et organiser la Commission de telle sorte que nous puissions travailler en étroite collaboration: au profit d'un ensemble clair d'objectifs – ceux que j'ai exposés dans les orientations politiques pour la prochaine Commission, sur la base desquelles le Parlement européen m'a élu."

Par la même occasion, et sur le fond cette fois, il se revendique d'une vision politique. L'architecture fonctionnelle de la nouvelle Commission et la manière dont il a conduit les négociations avec les états-membres laissent à penser qu'il souhaite s'éloigner de la dérive intergouvernementale précédente, qu'il souhaite une collégialité plus structurée et plus efficace, qu'il veuille redonner du prestige mais surtout du pouvoir-faire à la Commission.

S'agissant des grands défis que l'Europe doit relever, il utilise les mêmes mots que son prédécesseur, mais il en change le sens (et donne du sens) : "gérer une situation géopolitique très complexe, renforcer la reprise économique et construire une Europe unie qui génère croissance et emplois au profit des citoyens."

La reprise économique passe par la relance de l'Europe pour laquelle la Commission "reste à l'avant-garde". Pour réussir il faut selon lui partager "une vision", "croire en l'Europe" et "croire qu'elle peut faire la différence".

Il appelle à une mobilisation générale et fait de multiples références à la cohérence et au "collectif de travail"; Il voit la Commission comme "une équipe soudée", dans laquelle "les divisions administratives s'effacent".

¹¹ Disponible en ligne, <http://ec.europa.eu/archives/juncker-commission/>

Connaissance et reconnaissance du savoir-faire et de l'engagement du personnel.

En disant "je sais" il fait référence à son expérience et à sa connaissance des Institutions, en particulier de la Commission: *« Je sais que ce sont les personnes, et non les postes occupés, qui assurent le bon fonctionnement de cette institution et qui font toute la différence. Je sais que le changement représente un nouveau défi, et j'espère que vous apprécierez les perspectives passionnantes qu'il ouvre. Je sais votre dévouement. »*

Au-delà de la reconnaissance de la qualité de la fonction publique, il met l'accent sur la diversité des métiers qui la composent et sur la reconnaissance des compétences de chacun dans son "métier":

« Et je suis profondément impressionné par la qualité de votre travail et la cohérence remarquable dont vous faites preuve dans son accomplissement. Je sais que votre dévouement est déterminant à cet égard. Des chauffeurs aux assistant(e)s, des administrateurs à la Secrétaire générale, en passant par les chefs d'unité – à tous les niveaux, j'ai pu voir à quoi tiennent la réputation d'excellence et la forte motivation qui caractérisent la fonction publique européenne.(...) Je compte sur vous, votre expérience et votre professionnalisme pour contribuer à mettre en œuvre ces changements, et me réjouis déjà de travailler avec vous. »

Cependant restent des points de fragilité (talon d'Achille ?) et des interrogations concernant la mobilisation des moyens :

Budget européen

Le Président Juncker a très vite annoncé qu'il souhaitait un recensement des fonds immédiatement mobilisables via les instruments financiers existants. Cela est nécessaire pour permettre une injection à très court terme de fonds pour une relance des investissements. Cependant, cet argent devra être remboursé à un moment ou un autre par les bénéficiaires privés ou publics. Cette enveloppe financière ne constitue pas une dotation additionnelle pour le budget communautaire.

Or ainsi que le Parlement européen l'a souligné à plusieurs reprises, notamment au moment des discussions en vue de l'adoption du cadre financier multi-annuel *« La survie même du budget européen exige de mettre fin à la dépendance réciproque qui le lie aux budgets nationaux : c'est le sens du combat du Parlement en faveur du retour à des ressources propres communautaires »* (Alain Lamassoure). Cette discussion devait avoir lieu dans le cadre des négociations du cadre financier de l'UE 2014-2020, mais l'opposition de nombreux gouvernements a enterré le débat.

Nous espérons que les propositions de révision que la Commission devra présenter en 2016 permettront d'atteindre le double objectif d'un budget européen suffisamment doté et appuyé sur de vraies ressources propres, garantissant l'efficacité de l'action et l'indépendance des institutions européennes. Cet espoir est cependant douché quant au budget 2015: les EM proposent déjà des coupes par rapport à la proposition de la Commission, y compris dans les domaines prioritaires ...

Les ressources humaines

L'approche décrite nous laisse espérer la mise en place d'une politique du personnel plus moderne : suivi de carrières, détection des talents, garantissant des parcours professionnels motivants et l'amélioration des compétences.

Le Président a indiqué vouloir rencontrer un grand nombre d'entre nous ; nous pensons qu'il faut en effet associer le personnel au changement, et même le rendre acteur de ce changement.

Une politique du personnel responsable doit maintenir de bonnes conditions de travail ,réduire les disparités, et stopper l'hémorragie organisée des effectifs qui frappe en aveugle, ce qui prive l'Institution de compétences fortes, d'une expertise précieuse et d'une mémoire nécessaire, et met en danger des pans entiers de l'action communautaire .

Architecture fonctionnelle/architecture administrative

L'organisation autour de priorités fortes qui transcendent les découpages administratifs constitue une approche intéressante mais qui doit être expliquée et validée. Le personnel des Institutions a subi deux réformes en 10 ans, ses représentants ont été marginalisés, et le dialogue social réduit à la portion congrue. Il faut combler le vide créé par la disparition du "ciment" reliant le personnel à sa tête politique.

Tout redécoupage peut nécessiter des ajustements, mais on ne peut faire l'impasse sur les motifs qui président à ces modifications et l'analyse coût /bénéfice qui en résulte: le cas le plus étrange et incompréhensible est celui du CCR qui est un centre de recherche et serait rattaché à l'EAC ...

« *Changer c'est facile, améliorer c'est plus difficile* (GRASPE). » Il est important d'impliquer le personnel dans la conduite du changement et donc de rompre avec le passé où le personnel se voyait imposer des changements non discutés et surtout non compris.

« Le plan Juncker c'est bien, l'initiative "New Deal for Europe", c'est mieux! »

Le Lien – The Link, Octobre 2014 – n° 41

Dans une interview, Mme Bernadette SEGOL, Secrétaire générale de la Confédération européenne des syndicats (CES), demande au PE d'appuyer le plan du Président Juncker pour des investissements au niveau européen à hauteur de 300 milliards d'Euros en trois ans et de s'assurer que M. Juncker tienne son engagement. Sur un plan strictement quantitatif, le plan Juncker est très proche de l'ICE "New Deal for Europe"¹² qui prévoit aussi un plan européen d'investissements à hauteur de 300/400 milliards d'Euros en trois ans.

Toutefois, il y a une différence substantielle entre le plan du président Juncker et l'ICE "New Deal for Europe": En effet, la proposition du président prévoit de financer son plan à l'intérieur des ressources existantes, qu'il s'agisse de crédits provenant des Fonds structurels, de fonds levés par l'intermédiaire des partenariats publics/privés ou publics/publics, ou de crédits dont disposent les organismes de prêts au niveau européen, notamment la BEI.

L'innovation principale serait une augmentation du capital de la BEI. Selon les interprétations parues dans la presse, le Président Juncker aurait l'intention de mobiliser 80 milliards des Fonds structurels non utilisés auxquels s'ajouteraient 60 milliards de titres émis sur le marché par la BEI. Ces 60 milliards permettraient de générer des investissements privés jusqu'à 180 milliards. Les 40 milliards supplémentaires nécessaires pourraient venir de "projects bonds" sous forme de garantie de la BEI aux investisseurs privés.

Ce système de financement présente les mêmes inconvénients que celui du "Pacte pour la croissance et l'emploi" décidé par le Conseil européen de Juin 2012 pour un montant de 120 milliards d'Euros et qui est resté largement au stade d'un projet sur le papier. A cela s'ajoute une certaine "frilosité" dans l'octroi de financements de la part de la BEI, trop encline à protéger son rating de "triple A".

A ce stade, le plan Juncker ne fait aucune mention de la nécessité d'octroyer de nouvelles ressources au budget européen (même s'il est fait référence au réexamen en 2016 du cadre financier multi annuel européen 2014-2020). En revanche, l'ICE "New Deal for Europe" prévoit l'octroi au budget européen de nouvelles ressources propres: taxe sur les transactions financières et/ou une taxe carbone. Plus immédiatement, les ressources nécessaires pourraient venir non seulement de "projects bonds" au niveau européen mais également de la création d'un nouvel instrument financier pour la zone Euro tel que préconisé dans la Communication de la Commission européenne du 28 Novembre 2012 pour une véritable UEM.

Il va sans dire que si l'initiative européenne¹³ arrivait à être soutenue par un million de citoyens européens, cela donnerait une véritable assise au plan Juncker, et pourrait peser en faveur d'une véritable mobilisation de fonds permettant d'obtenir des résultats pour la croissance et l'emploi.

¹² Disponible en ligne, <http://europe-solidarity.eu/ICE1.htm>

¹³ Disponible en ligne, <http://www.newdeal4europe.eu/fr/>

« Échanges de fonctionnaires : et si nous passions à la vitesse supérieure ? »

Tribune Libre et Le Lien – The Link,, Octobre 2014 – n°41

Ayant eu la chance de bénéficier d'un échange avec un fonctionnaire espagnol pendant deux ans jusqu'en mai 2014, je souhaiterais témoigner de mon expérience – globalement très positive – et réfléchir collectivement au système en place. Ne serait-il pas temps de passer à la vitesse supérieure?

Dans mon cas, l'échange a pu se réaliser sur la base de plusieurs paramètres successifs :

- mon souhait, après avoir travaillé plus de vingt ans dans cinq Directions Générales de la Commission européenne, d'actualiser ma connaissance à partir d'une « expérience de terrain » sans perdre ma plus-value européenne,
- ma connaissance, grâce à des contacts avec la DG Ressources Humaines, du cadre juridique d'échanges de fonctionnaires, lequel bénéficie d'une très faible visibilité au niveau de la Commission européenne,
- la rencontre bienvenue, en juillet 2011, d'un fonctionnaire de la région espagnole d'Aragon qui avait « l'envie inverse » de découvrir le travail européen, après avoir longtemps travaillé au niveau de sa région sur des projets nationaux et européens, et était attiré par un poste d'expert national ouvert dans l'unité où je travaillais,
- des discussions positives avec ma hiérarchie, à trois niveaux (Chef d'unité, Directrice, Directeur Général) afin d'envisager la transformation de l'option « expert national » en échange, après avoir vérifié les aptitudes et la motivation de mon interlocuteur espagnol,
- discussions analogues du côté espagnol incluant une vérification de la capacité du Directeur de mon collègue d'envisager de verser à celui-ci un bonus, élément indispensable pour permettre un échange entre deux fonctionnaires conservant chacun leur salaire, alors que le coût de la vie est nettement supérieur à Bruxelles en comparaison de l'Espagne,
- le soutien de nos deux familles, facilité par le fait que les enfants des « Erasmus Senior » étaient déjà bien autonomes.

La préparation de l'échange nous aura demandé onze mois. Le bilan de l'expérience s'est révélé globalement très positif, tant pour mon collègue que pour moi. En ce qui me concerne, j'ai beaucoup appris de la réalité du terrain dans des domaines dans lesquels j'ai pu apporter une vraie plus-value européenne et je pense pouvoir faire maintenant bénéficier mes collègues et ma hiérarchie de ma connaissance nouvelle. Du côté espagnol, satisfaction des acteurs régionaux d'avoir pu disposer pendant deux ans d'un fonctionnaire européen et de retrouver à la fin des deux ans un collègue qui a accru sa compétence sur le terrain européen.

Comment expliquer cependant que les échanges de fonctionnaires restent à la Commission européenne une procédure aussi exceptionnelle, alors que nous avons inventé ERASMUS et

prêchons la plus-value de la mobilité en Europe ? Difficile à comprendre, même si nous pouvons imaginer quelques raisons à cela :

– les échanges nécessitent une stratégie gagnant-gagnant qui doit être vérifiée et travaillée, ils exigent une bonne capacité de l'un à pouvoir être utile dans le poste de l'autre, et réciproquement, ainsi qu'une vision positive de la part des hiérarchies concernées qui ne sont généralement pas demandeuses d'une telle mobilité.

– un équilibre entre salaires (que notre système ne prévoit actuellement que de manière « théorique » donc inadaptée à tous les États-membres dont le coût de la vie est moindre que celui de Bruxelles).

– l'envie des fonctionnaires européens de mieux connaître le terrain, envie assez obstinée dans mon cas mais malheureusement pas partagée par l'ensemble de nos collègues et bien sûr une situation familiale permettant une mobilité croisée.

Au moment où nous constatons une fois de plus l'écart croissant entre les institutions européennes et « le terrain », facteur d'euro-scepticisme, ainsi qu'une certaine « fatigue institutionnelle » qui peut affecter négativement la motivation des fonctionnaires européens, ne serait-il pas possible de rêver à une nouvelle Commission européenne qui s'inspirerait des politiques qu'elle promeut (mobilité, éducation tout au long de la vie, innovation) pour l'appliquer à sa politique de ressources humaines, de manière vigoureuse ?

Pourquoi ne pas imaginer une politique qui envisagerait qu'un fonctionnaire européen devrait en principe effectuer au moins un échange pendant sa vie professionnelle, notamment s'il a été recruté sans expérience préalable au niveau national ?

Pourquoi ne pas imaginer une vraie politique de promotion des échanges et de valorisation des échanges réalisés, tant au niveau national que régional ?

Je me tiens bien volontiers à la disposition des collègues intéressés par ces réflexions ainsi que de l'Administration. Ceci vaut bien sûr pour l'ensemble des institutions européennes et pas seulement la Commission européenne.

L'innovation nécessite une forte modernisation des Administrations publiques, montrons le bon exemple !

« U4U renforce ses principes démocratiques »

Le Lien – The Link, Octobre 2012 – n° 26

U4U renforce ses principes démocratiques

U4U veut faire du syndicalisme autrement, c'est-à-dire représenter réellement ses mandants, grâce à un processus qui parte de la réalité des expériences du terrain et qui synthétise les attentes, les revendications des fonctionnaires et agents. Nous voulons un syndicat qui ne crée pas une couche intermédiaire bureaucratique qui ferait écran. Nous voulons assurer encore plus efficacement la transparence des actions du syndicat et l'information de ses membres (et plus largement du personnel tout entier).

Nous avons rédigé une Charte de l'adhérent, du représentant, de l' élu et du détaché¹⁴ et une Charte déontologique¹⁵ qui ont été approuvées par le Bureau syndical. Mais le Bureau a souhaité, pour leur donner plus de force et de solennité que ces documents soient annexés à nos statuts.

Nos statuts¹⁶ prévoient déjà des dispositions pour qu'U4U soit un syndicat citoyen et de proximité (par exemple en instituant la limitation des mandats et en reconnaissant les collectifs par DG). Annexer ces deux chartes renforce grandement cet esprit nouveau. Ces chartes décrivent les droits et les devoirs des membres du syndicat, selon leur niveau de responsabilité dans la structure, en faisant peser sur ceux qui sont en position de représentation ou de négociation des obligations de transparence et de rendu de comptes.

Dans le même esprit d'information du personnel, U4U suggère que les réunions du CLP/CCP soient diffusées sur l'intranet, avec publicité des heures/jours où elles ont lieu.

¹⁴ http://www.u4unity.eu/document/charte_du_militant.pdf

¹⁵ http://www.u4unity.eu/document1/charte_deontologique.pdf

¹⁶ <http://www.u4unity.eu/statutu4U.htm>



« Charte de l'adhérent, du représentant, de l'élu et du détaché »

Engagements de l'adhérent et du responsable syndical

Juillet 2012

Ce document vise à mettre en pratique nos [convictions, nos valeurs et notre programme](#), de la façon la plus efficace possible. Il formalise l'engagement de chacun, selon son rôle et ses responsabilités, au service de l'ensemble de nos collègues.

U4U est un syndicat qui fonctionne de façon non bureaucratique, qui organise la proximité et la responsabilisation de tous. U4U a donc besoin de flux d'informations adaptés, qui permettent à chacun de recevoir de l'information mais aussi et surtout d'en être la source.

C'est pourquoi les adhérents d'U4U, voulant mieux définir le rôle et les responsabilités de chacun adoptent cette charte de l'adhérent, de l'élu, du détaché, du représentant dans les comités et du point de contact.

Adhérent

U4U informe, consulte, assiste et défend ses adhérents. L'adhérent paye une cotisation et a le droit d'assister aux assemblées générales et aux autres réunions internes ouvertes à tous les membres.

Le paiement de la cotisation est essentiel, car U4U n'a aucune autre ressource.

Les adhérents ont la possibilité de contribuer à la vie du syndicat et donc de :

- Remonter les questions d'actualité de leur DG (au sens des questions de personnel telles que réorganisation, charge de travail, locaux, notation, promotions, vécu et réactions des collègues...)
- Signaler tout problème devant donner lieu à réaction d'U4U
- Faire part des réactions des collègues aux prises de position d'U4U
- Ecrire des articles, mêmes brefs, ou suggérer des sujets pour nos journaux

Ces informations doivent être remontées au point de contact d'U4U dans la DG, avec copie à la [boîte U4U](#) s'il s'agit d'un écrit.

Points de Contact

(personnes de contact U4U dans les DGs / Institutions)

Les représentants de U4U dans les DGs sont des bénévoles qui jouent un rôle essentiel pour le rapprochement concret et immédiat entre U4U et les collègues.

Ils sont les points de contact de proximité, le visage quotidien du syndicat et le référent proche pour toutes questions, inquiétudes et suggestions.

Ils alimentent le syndicat en

- informations sur la vie, les expériences positives et les difficultés spécifiques de la DG et des collègues qui y travaillent
- informations sur les réunions dans la DG, feedback et suivi
- articles pour nos journaux (informations sur l'actualité de votre DG, opinions de vos collègues pour le courrier des lecteurs)

Ils participent aux réunions du Conseil syndical.

Réunions décentralisées

Les points de contact s'impliquent dans l'organisation des réunions.

La qualité de l'organisation matérielle (invitation, rappel, communication informelle, réservation de salle, suivi de la réunion, etc.) conditionne largement la participation, la qualité des échanges et la réussite de la réunion. U4U assiste et forme les points de contact et il valorise les bonnes pratiques.

Pour chacune des réunions décentralisées, l'équipe chargée de l'organisation matérielle et de la coordination est composée :

- du point de contact U4U dans la DG
- du responsable d'équipe concerné (membre du Bureau)
- du secrétaire de U4U

Il est essentiel, pour une bonne prise en compte et un suivi pertinent des points traités, situations évoquées, problématiques soulevées et engagements pris, d'établir un bref compte-rendu de la réunion "à chaud", immédiatement après, sur base des notes prises par l'animateur et chacun des représentants de U4U présents.

U4U s'engage à donner suite aux questions qui ont été soulevées.

Représentants dans les Comités

U4U nomme ses représentants dans les divers comités statutaires ou autres. Les représentants sont chargés de défendre les intérêts collectifs et individuels du personnel dans ces comités, dans le cadre général de la politique d'U4U.

U4U fournit assistance, conseil et formation à ses représentants.

Les représentants doivent remonter au Bureau syndical les problèmes généraux traités par les Comités (sans préjudice de la confidentialité des cas individuels) afin de faire connaître les problèmes concrets qui se posent dans la vie quotidienne. Ils doivent signaler les questions de principe abordées par le Comité, que le syndicat doit connaître et sur lesquelles il pourrait développer une position politique. Cette remontée d'information est une partie essentielle de leur mandat qui, si elle n'est pas assurée, peut conduire U4U à nommer d'autres représentants.

U4U organise des débats internes sur les points importants identifiés lors de cette activité.

Les représentants participent aux réunions du Conseil syndical.

Les représentants proposent également des articles pour publication afin d'informer l'ensemble du personnel de notre action et de l'évolution de la situation.

Ces articles peuvent contenir :

- la compétence et le rôle du Comité, Groupe ou autre auquel ils ont pris part (s'il faut le rappeler)
- les principaux enjeux d'actualité
- les points essentiels de la discussion
- la position défendue par U4U
- les résultats de la réunion
- les suites de la réunion

Élus (CCP, CLP)

Les élus sont chargés de défendre les intérêts collectifs et individuels du personnel dans ces comités, dans le cadre général de la politique d'U4U.

U4U fournit assistance, conseil et formation à ses élus.

Les élus doivent être présents ou représentés aux réunions des organes auxquels ils sont élus.

Les élus doivent remonter au Bureau les problèmes généraux traités par les Comités afin de faire connaître les questions politiques débattues et les problèmes concrets. Ils doivent signaler les questions de principe abordées par le Comité, que le syndicat doit connaître et sur lesquelles il pourrait développer une position politique.

Les élus doivent également proposer des articles pour publication afin d'informer l'ensemble du personnel de notre action et de l'évolution de la situation.

Ils doivent participer aux réunions du Conseil syndical et s'acquitter d'une cotisation de soutien.

Détachés et membres du Bureau exécutif

Leur rôle est de faire vivre le syndicat, tant sous ses aspects politiques qu'administratifs. Ils doivent s'impliquer dans la vie du syndicat. Ils sont plus particulièrement chargés d'une fonction dans les organes du syndicat ou de secteurs d'activité. Ils mettent en œuvre les décisions prises par les organes du syndicat. Ils participent aux animations et événements organisés par le syndicat.

Les détachés et les membres du Bureau exécutif doivent assister aux réunions du Secrétariat auxquels ils sont conviés et aux réunions du Bureau exécutif et du Conseil syndical.

Lors de ces réunions, ils doivent faire le point sur les dossiers dont ils ont la charge afin que tous aient une vue complète de leur avancement et des difficultés éventuelles.

Ils doivent également proposer des articles pour publication afin d'informer l'ensemble du personnel de notre action et de l'évolution de la situation.

Ils doivent s'acquitter d'une cotisation de soutien.

U4U, c'est nous tous et chacun de nous !

Personne d'autre ne peut faire notre travail.

Nos collègues nous font confiance, nous devons la mériter !

NB. Le Conseil Syndical est chargé de la mise en œuvre des directives décidées par le référendum et de la gestion des affaires du syndicat entre deux AG ou référendums statutaires. Il se réunit au moins une fois par Trimestre.

Le Bureau exécutif met en œuvre les décisions du Conseil Syndical.



« Code déontologique pour les responsables syndicaux de U4U »¹⁷

Le bon fonctionnement d'un syndicat passe par l'existence d'un **lien de confiance** entre d'une part les responsables syndicaux et d'autre part les adhérents, les sympathisants et le personnel des institutions européennes.

Cette confiance ne résulte pas automatiquement des élections ou d'une quelconque désignation pour effectuer les tâches relevant de la responsabilité des syndicats dans la représentation du personnel, mais elle se construit jour après jour au vu des actions entreprises pour la défense du personnel et des résultats obtenus.

Tout manquement isolé peut suffire à entamer durablement cette confiance; c'est pourquoi il est primordial de s'assurer que l'action syndicale est fondée à la fois sur une **responsabilité individuelle** et une **action collective** dans la durée.

Quelques **principes simples** doivent guider l'action des représentants syndicaux:

1- **Intégrité et exemplarité**, dans le respect du statut et des règles en vigueur dans les institutions européennes, notamment en matière **de déontologie**.

Les moyens mis à la disposition des représentants syndicaux doivent être utilisés exclusivement pour accomplir leur mission en prenant en compte notamment la plus grande efficacité dans l'utilisation des périodes de détachement qu'ils leur sont attribuées.

2 - **Concertation et transparence**: les responsables syndicaux doivent être à **l'écoute** du personnel et des partenaires agissant sur les mêmes objectifs. Ils doivent s'efforcer de faire participer le personnel à la prise de décisions.

Tous les moyens doivent être mis en oeuvre pour **répondre dans la durée** et de manière rapide et efficace aux principales préoccupations du personnel exprimées notamment via les **réunions décentralisées** ou les enquêtes d'opinion via internet.

Toute proposition d'action doit prendre en compte ces préoccupations de manière transparente dans les attendus de toute décision.

3 - **Solidarité et collégialité**: l'expression des points de vue et la **confrontation des idées** sont nécessaires pour un syndicalisme citoyen, européen et solidaire, dans le respect des principes et valeurs de U4U, pour fixer les positions du syndicat et permettre l'accomplissement de ses tâches de défense du personnel.

2 - En situation de **représentation du syndicat**, le responsable doit se montrer **solidaire** des orientations adoptées, en s'abstenant de prendre des positions individuelles sans concertation préalable des instances syndicales habilitées.

¹⁷ Disponible en ligne, ici: http://www.u4unity.eu/document1/charte_deontologique.pdf

Toute décision une fois prise doit faire l'objet d'une **expression solidaire** afin d'assurer la crédibilité de l'action syndicale.

4 – **Impartialité:** les responsables syndicaux sont au **service de l'intérêt général**, dans la défense des intérêts du personnel de l'ensemble des institutions européennes.

De ce point de vue ils doivent faire preuve d'une parfaite impartialité, et **prévenir tout soupçon d'intérêt privé** dans le respect notamment des dispositions statutaires prévues pour les responsables syndicaux qui consacrent une partie de leur temps à la représentation du personnel.

En terme d'invitations, missions, cadeaux ou autres avantages potentiels de toute nature, les règles déontologiques applicables aux fonctionnaires sont d'application.

Toute action générant des coûts financiers pour le syndicat doit avoir l'aval de son trésorier et faire l'objet d'un contrôle *a posteriori* par son contrôleur budgétaire.

5 – **Disponibilité:** les responsables syndicaux qui disposent d'un détachement sont tenus de participer (sauf empêchement professionnel ou congé), aux réunions de Secrétariat et aux Conseils syndicaux hebdomadaires où sont discutées les positions et orientations politiques ainsi que la répartition des tâches de représentativité du syndicat dans les comités et instances représentatives du personnel.

Les autres responsables doivent au minimum animer/participer aux réunions décentralisées, aux séminaires/conférences, et faire preuve de leur engagement au moment critiques pour la représentation du personnel, notamment lors des élections ou de crises particulières (grèves, manifestations...)

Fait à Bruxelles, le 3 septembre 2012.