

[EN version](#)

## Assemblée générale des adhérents U4U des Agences exécutives de la Commission européenne

**Le jeudi 27 octobre 12h15**

En présentiel au Covent Garden – salle à définir ou en ligne via <https://u4unity.webex.com/meet/jps>

**STOP à la dégradation des conditions de travail dans les agences exécutives**  
***Luttons ensemble contre à la dégradation des conditions de travail dans les agences exécutives***  
***Œuvrons pour une mobilisation unitaire et intersyndicale de tout le personnel à travers des assemblées générales dans les Agences exécutives***

***Proposition d'appel unitaire intersyndical à discuter le 27 octobre***

Les Agences exécutives de la Commission européenne sont au nombre de six. Elles représentent un nombre de personnel en constante progression, pour atteindre aujourd'hui 3.300 employées, soit près de 10 % de l'ensemble des travailleurs et travailleuses des institutions européennes.

Depuis le début de leur existence il y a une vingtaine d'années, elles ont pu démontrer à chaque nouveau MFF leur très grande agilité et adaptabilité, tant structurelle qu'au niveau de leur personnel. Démontrant leur très grande valeur ajoutée et efficacité dans la gestion des programmes, à chaque nouveau programme cadre, elles ont reçu des délégations additionnelles. Ceci étant, ces nouvelles délégations n'ont pas été toujours accompagnées de mesures permettant l'équité de traitement avec les Directions Générales, voir même entre les agences elles-mêmes.

Il en découle 4 enjeux spécifiques pour le personnel des Agences exécutives :

- 1. L'enjeu récurrent et permanent pour leur personnel a toujours tourné autour de la progression très limitée dans la carrière**
- 2. Le second enjeu concerne la faiblesse des possibilités de mobilité**
- 3. En troisième lieu le personnel des Agences ne connaît pas d'opportunité pour accéder à des potions plus élevées au niveau statutaire**
- 4. En dernier lieu, l'exclusion de leurs agents des concours internes et autres programmes liés à la progression de carrière (certification)**

Ces questions ont été évoquées dans le cadre du dialogue social de la Commission européenne auquel les comités du personnel des agences sont invités que depuis cette année 2022. Mais elles ont déjà été largement discutées dans le cadre du dialogue social établi depuis janvier 2019 entre les directeurs des agences et les organisations de représentation syndicale OSP.

De plus, depuis deux ans, avec la mise en place du dernier MFF et les réformes des programmes qui en ont découlé, la vie professionnelle du personnel a été profondément impactée. Les conditions de travail des collègues des Agences exécutives n'ont cessé de se détériorer et la charge de travail d'augmenter sans commune mesure avec les ressources allouées.

Une situation que U4U n'a eu de cesse de dénoncer. Mais aujourd'hui nous assistons à une accumulation sans précédent et inacceptable de décisions détériorant de façon très alarmante les conditions de travail des collègues des Agences.

**On peut mentionner**

**1/ Une diminution des postes, qui peut atteindre pour certaines agences comme EISMEA 20% d'équivalent temps plein alors que les budgets à gérer sont toujours plus importants.**

En effet, l'agence EISMEA, connaîtra une perte de personnel de 83 équivalents temps pleins d'ici à 2027 (331 ETPs) sur 408 ETPs en 2022.

Cette compression de personnel est historique et elle a des conséquences très importantes sur la charge de travail des équipes tout autant que pour les possibilités de mobilité et de progressions dans les carrières (système de promotion) au sein de cette agence.

**2/ S'ajoute à cela un déménagement forcé par l'OIB des locaux actuellement occupés Covent Garden place Rogier à Bruxelles pour trois des quatre agences EISMEA, REA, HaDEA, ERCEA (+/- 2.500 collègues) dans le bâtiment North Light à la Gare du Nord.** Cela alors que les directeurs des 3trois agences concernées ont proposé un plan alternatif, plus ambitieux en termes de compression des mètres carrés que celui de l'OIB, en demandant à rester à Covent Garden. Cette proposition a été défendue en CPPT et en dialogue social à la Commission. Elle est soutenue par les comités du personnel, les syndicats, et les DG de tutelles. Les comités du personnel des Agences ont lancé une pétition pour demander à l'OIB et la Commission d'écouter cette demande. Plus de deux tiers des agents des agences ont signé cette pétition.

Malgré toutes ces propositions et demandes de conciliation, l'ensemble a été écarté d'un revers de la main par l'OIB. Cette dernière n'écoute pas, ne prend pas au sérieux les arguments et chiffres avancés, impose et passe en force, avec l'aval de la Commission.

**3/ On doit aussi mentionner la non réouverture de la cantine très populaire dans le bâtiment de Covent Garden. Fermée depuis la COVID, elle est essentielle pour la qualité de vie au travail des collègues qui reviennent en nombre dans le bâtiment du fait de l'augmentation vertigineuse du prix de l'énergie.** Elle est tout aussi importante pour le bon fonctionnement du travail des agences avec l'accueil dans les meilleures conditions des très nombreux experts qui viennent faire leur travail d'évaluation. Le prix d'un déjeuner décent et équilibré dépasse aujourd'hui 20€ autour de la place Rogier, alors que beaucoup de commerces ont fermé suite à la crise. La centaine d'experts pour les évaluations qui se rendent tous les mois dans les bâtiments ne peuvent pas non plus manger en un temps restreint et à des prix abordables. Ils sont dérangés et ralentis dans leur travail ; l'efficacité du travail des agences est mise en danger.

**Tout cela alors que les comités du personnel, le comité conjoint du personnel, le CPPT et les directeurs ont demandé à de multiples occasions la réouverture de cette cantine.**

**4/ La demande d'une contribution mensuelle fixe (somme forfaitaire) pour couvrir une partie des coûts encourus pour le télétravail est actuellement reportée par l'administration.**

**Mais cette option est prévue à l'article 13 de la décision de la Commission relative au régime de travail hybride.** Le personnel des Agences exécutives est composé de CA et de TA dont la rémunération est significativement inférieure à celle de la Commission. Ainsi, la décision d'autoriser le montant forfaitaire prévu devient une question urgente. Il convient de noter qu'une telle somme forfaitaire mensuelle de 50 euros existe au Parlement européen.

**5/ En raison des réductions budgétaires, nous assistons à une volonté du management de limiter ces CCP-malgré le droit du personnel garanti par le statut et les GIPs.** Si le raisonnement du management peut être aussi lié à un meilleur fonctionnement des Agences exécutives, un tel gain ne doit jamais se faire au détriment de la santé et du bien-être du personnel.

**6/ Finalement ce sont les nouvelles stratégies des ressources humaines qui n'ont de cesse de diminuer les droits des travailleurs des agences à évoluer dans leur carrière plus rapidement et à imposer l'arrivée des collègues des services centraux.**

Une telle stratégie RH inter-agences est actuellement en cours d'élaboration. Bien qu'elle ait été conçue dans l'idée d'être innovante et de traiter les droits du personnel des Agences exécutives (75% de CA et 25% de TA), elle est constamment paralysée par l'imposition de dispositions et de règles censées s'appliquer au personnel détaché de la Commission. Ainsi, une stratégie RH spécifique est nécessaire compte tenu du développement constants des Agences exécutives et de leur personnel très performant.

Pour toutes ces raisons nous disons

### **STOP à la dégradation des conditions de travail dans les agences exécutives**

Compte tenu de tous les efforts qui ont été faits par les personnels, leurs représentants dans les comités du personnel, par les organisations syndicales, mais aussi par les directeurs des agences exécutives, et la tendance générale systématique de ne pas les écouter et d'imposer des compression budgétaires avec des effets dramatiques sur le conditions du travail des personnels des agences, nous appelons au lancement dans un premier temps d'assemblées générales dans toutes les agences exécutives puis d'une Assemblée générale commune à toutes les agences, afin d'envisager les prochaines étapes visant à mobiliser et faire entendre les demandes du personnel.



**Nous appelons à la mobilisation du plus grand nombre et nous vous donnons rendez-vous pour une  
assemblée générale du personnel**

**Le Jeudi 27 octobre 12h15**

En présentiel au Covent Garden ou via <https://u4unity.webex.com/meet/jps>

## ENGLISH VERSION

### General Assembly of U4U members of the European Commission's Executive Agencies

**Thursday 27 October 12h15**

In person at Covent Garden – room to be communicated or via <https://u4unity.webex.com/meet/jps>

**STOP the degradation of working conditions in the executive agencies**  
*Let's fight together against the degradation of working conditions in the executive agencies*  
*Let's work for a unitary and inter-union mobilisation of all staff through general assemblies in the executive agencies*

***Proposal for an inter Unions unitary appeal to be discussed on 27 October***

There are six European Commission executive agencies. They represent a number of staff that is constantly growing, reaching today 3.300 employees, that is to say almost 10% of all the workers of the European institutions.

Since the beginning of their existence some twenty years ago, they have been able to demonstrate with each new MFF their great agility and adaptability, both structurally and in terms of their staff. Progressively they have received new delegations from parent DGs showing their clear added value. These new delegations however have not been paired up with measures that would allow the staff to have equal conditions as officials in terms of career progression and mobility, or even between the Executive Agencies themselves.

This results in 4 specific challenges for the staff of the Executive Agencies:

- 1. The recurring and permanent issue for their staff has always been the very limited career progression;**
- 2. The second issue is the very limited mobility of their staff;**
- 3. Thirdly, Agency staff do not know of any opportunity to access positions higher at the statutory level;**
- 4. Finally, the exclusion of their staff from internal competitions and other programmes related to career progression (ie. certification)**

These issues have been raised in the framework of the social dialogue of the European Commission to which the staff committees of the Agencies are invited only since this year 2022, but they have already been widely discussed in the framework of the social dialogue established since January 2019 between the directors of the Agencies and the trade union representation organisations OSP.

Moreover, for the past two years, with the implementation of the last MFF and the resulting program reforms, the professional life of staff has been deeply impacted. The working conditions of colleagues in the executive agencies continues to deteriorate and the workload has increased disproportionately to the resources allocated.

**A situation that U4U has been denouncing continuously, but today we are witnessing an unprecedented and unacceptable accumulation of decisions that are deteriorating in a very alarming way the working conditions of the colleagues of the agencies.**

#### **We can mention**

**1/ A decrease in posts (Full Time Equivalent FTE),** which can reach for some agencies like EISMEA 20% of FTEs while the budgets to be managed are always more important.

The EISMEA agency will lose 83 FTEs by 2027 (331 FTEs) out of 408 FTEs in 2022.

This is a historic downsizing and has very significant consequences for the workload of the teams as well as for the possibilities of mobility and career progression (promotion system) within the agency.

**2/ In addition, the OIB has forced the relocation of three Agencies from the premises currently occupied by four of these agencies: EISMEA, REA, HaDEA and ERCEA (+/- 2,500 colleagues) to a Building in the Gare du Nord/North Light.** This is despite the fact that the directors of the three agencies concerned have proposed an alternative plan, more ambitious in terms of compression of square metres than that of the OIB, by asking to remain in Covent Garden. This proposal has been defended in the CPPT and in social dialogue at the Commission level. It is supported by staff committees, trade unions and the parent DGs. The Agencies' staff committees have launched a petition to ask the OIB and the Commission to listen to this request. More than two thirds of the staff of the Agencies have signed this petition.

Despite all these proposals and requests for conciliation, the whole thing was dismissed out of hand by the OIB. The OIB does not listen, does not take seriously the arguments and figures put forward, imposes and forces its way through, with the Commission's approval.

**3/ We must also mention the non-reopening of the popular canteen in the Covent Garden building.**

Closed since the COVID, it is essential for the quality of life at work of the colleagues who are returning in numbers to the building as it permitted to have a balanced meal for an affordable price. . It is equally important for the proper functioning of the work of the agencies with the reception in the best conditions of the many experts who come to do their evaluation work. The price of a decent and balanced lunch is now over 20€ around the Rogier square, while many shops have closed due to the crisis. The hundred or so valuation experts who visit the buildings every month cannot eat in a short time and at affordable prices either. They are disturbed and slowed down in their work; the efficiency of the agencies' work is endangered.

All this while the staff committees, the Common Staff Committee, the CPPT and the directors have requested on multiple occasions the reopening of this canteen.

**4/ The request for a fixed monthly contribution (lump sum) to cover part of the costs incurred for telework is currently being deferred by the administration.**

But this option is foreseen in Article 13 of the Commission Decision for Hybrid working arrangements. The staff of the EAs has a composition of CA and TAs with significantly lower remuneration than in the EC. Thus, the decision to allow the foreseen lump sum foreseen becomes a pressing issue. To be noticed that such monthly 50€ lump sum exists in the European Parliament.

**5/ Due to budgetary cuts, we are witnessing a management will to limit these CCP-breaks despite the right of the staff guarantee by the Staff Regulations and the GIPs.** While the reasoning of the management might be also linked to the smoother work of the EAs, such a gain must never be achieved at the expense of the staff health and wellbeing.

**6/ Finally, it is the new human resources strategy that is constantly reducing the rights of agency workers to advance in their careers more quickly and imposing the arrival of colleagues from central services.**

Such an Interagency HR strategy is currently developed. While it was conceived with the idea to be innovative and to address the rights of the staff in the EAs (75% CAs and 25% TAs), it is continuously crippled by imposing provision and rules meant to apply to permanent staff of the EC. Thus, a dedicated HR strategy is necessary considering the stable use of the EAs and their high-performing staff.

For all these reasons we say

**STOP the degradation of working conditions in the executive agencies**

Taking into account all the efforts that have been made by the staff, their representatives in the staff committees, by the trade unions, but also by the directors of the executive agencies, and the general systematic tendency not to listen to them and to impose budget cuts with dramatic effects on the working conditions of the staff of the agencies, we call for the launching of general assemblies in all the executive agencies and then a common general assembly for all the agencies, in order to consider the next steps aimed at mobilizing and making the demands of the staff heard.

**We call for the mobilization of as many people as possible and we invite you to join our**

**General assembly staff of U4U on Thursday, October 27, 12h15**

<https://u4unity.eu>



In person at Covent Garden or via <https://u4unity.webex.com/meet/jps>