



Compendium des textes pour les élections au CLP de la Commission de juin 2009

Textes les plus importants

Most important texts

Notre programme : adhérez pour le réaliser !	2
Qui sommes-nous ? Who are we ?	4
Œuvrer pour l'unité du personnel et la convergence de ses intérêts	9
La refondation de la représentation du personnel	12
Des conditions de travail en constante dégradation	14
Evaluation & Promotion: En finir avec l'hypocrisie	18
Desperate Schoolmasters or the tragic situation of the European schools in Brussels in school year 2010-11	20
Manifeste pour un syndicalisme européen plus citoyen	22

All our texts can be seen on : Retrouvez tous nos textes sur :

U4unity.eu

Notre programme : adhérez pour le réaliser !

Chers collègues,

1. Nous sommes un groupe de collègues **syndiqués et non syndiqués** qui œuvrons pour la **création d'une plateforme d'action en s'appuyant sur des collectifs implantés au sein des directions générales.**

Présents déjà dans une vingtaine de directions générales, nous comptons nous développer avec dans l'immédiat **5 objectif prioritaires**:

- ✿ **retrait du REC actuel** et mise en place d'un système qui distingue davantage l'évaluation personnelle de la promotion;
- ✿ le démarrage immédiat d'une **concertation sur les 50+** qui souffrent dans l'institution;
- ✿ la mise en place d'un front commun pour promouvoir un **plan d'urgence pour les écoles, crèches, garderies**
- ✿ l'ouverture du débat sur le **développement de la cohésion du personnel**, débouchant sur l'adoption de mesures concrètes;
- ✿ enfin, l'élaboration par le personnel d'un document manifeste sur la "**Commission que nous voulons**"; ça suffit de courir après des propositions faites en cachette et en petit cénacle.

2. Nous souhaitons refonder la représentation du personnel dans **l'unité de ses organisations et du personnel** autour d'axes revendicatifs qui renvoient à nos conditions de travail et aux modes d'exercice du métier qui connaissent une détérioration constante.

3. Nous pâtissons aussi d'une **mauvaise gestion du personnel: le fiasco d'un REC infantilisant** depuis 2004 l'illustre à souhait. C'est pourquoi, nous demandons le **retrait** du système actuel et la mise en place d'un véritable système d'évaluation. Cette mauvaise gestion s'illustre aussi au sujet de nos enfants: **crèches, garderies, écoles, les places manquent et les conditions d'accueil se détériorent**; il faut un plan d'action unitaire pour en sortir.

4. Nous pensons aussi qu'il faut **situer notre action dans le contexte politique plus large de la construction européenne et de sa fonction publique**. La Fonction Publique européenne est remise en cause, son démantèlement est programmé depuis 2004 à la Commission même.

Cette situation concerne chacune et chacun d'entre nous, parce qu'elle touche à la *raison d'être* de notre engagement professionnel.

Cette situation exige de chacune et chacun d'entre nous une vision et un engagement autant citoyens que syndicaux sur notre lieu de travail.

C'est ce premier constat qui a conduit U4U à proposer son "Manifeste pour un syndicalisme européen plus citoyen".

En effet, la remise en cause par la Commission elle-même de son rôle politique depuis fin 2004, exige **d'accélérer la détérioration des conditions de travail d'une proportion croissante de son personnel permanent** et de **précariser** sans cesse davantage d'autres catégories (Agents contractuels, etc.). Pour l'immédiat, il est vrai, l'existence de ce personnel permanent constitue un obstacle à cette transformation/dégradation du rôle de la Commission....

En conséquence, travailler pour la construction d'une Europe forte et assurer la dignité de ses fonctionnaires relève, pour chacune et chacun d'entre nous, d'une même exigence, d'un même engagement professionnel et personnel.

5. Puisque la **défense de la Fonction publique européenne et celle du rôle politique de la Commission constituent les deux faces d'une même monnaie**, les revendications portent sur ce qui remet en cause ou fragilise l'une comme l'autre et par là même les deux ensemble:

-  retrait du REC actuel et mise en place d'un système qui distingue davantage l'évaluation personnelle de la promotion;
-  défense de deux principes d'équité fondamentaux pour réduire, voire supprimer, les disparités: "*à travail égal, salaire égal*", d'une part, et "*à travail durable, contrat durable*", d'autre part;
-  amélioration des conditions de travail et d'accueil (écoles, crèches, garderies, etc) pour faire de l'**égalité des genres** une réalité au lieu d'un simple slogan;
-  reconnaissance et valorisation des 50+ dans l'institution: au moment où l'âge de la retraite recule partout en Europe, la Commission se livre à une **politique de marginalisation/"harassement"** à leur égard !
-  reconnaissance de l'expertise apportée par de nombreuses catégories de personnel précaire -- nos collègues de tous les jours, etc...

6. Les situations personnelles ou collectives que nous côtoyons ou auxquelles nous sommes confrontés, **ces situations exigent de chacune et de chacun d'entre nous une solidarité personnelle et éthique au moins autant qu'un engagement syndical et professionnel.**

C'est pour cela que les membres de U4U viennent de tous horizons, ne sont pas des "syndicalistes professionnels" (!), et partagent une conception démocratique du syndicalisme où la défense des intérêts concrets s'inscrit dans une démarche citoyenne --une démarche où la défense de la "raison d'être" de notre "métier" de fonctionnaire européen a autant d'importance que celle de ce métier lui-même.

Comment adhérer ?

Visitez : <http://u4unity.eu/contact.htm>

Cher(e)s Collègues,

Qui sommes nous?

La liste "Union for Unity // Union pour l'Unité (U4U)" est composée de 22 couples, de tous âges, provenant de 19 directions générales, avec une quasi-parité de collègues hommes et femmes. 24 parmi nous sont des AD, 18 sont des AST, 4 des Agents Contractuels . Nous couvrons ainsi la totalité des métiers exercés à la Commission.

U4U est aussi la seule liste composée à la fois de non syndiqués et de syndiqués, issus de diverses organisations. En son sein coopèrent ainsi des représentants du personnel connus et expérimentés, ayant eu des responsabilités au Comité central et local du personnel (vice- présidents) et de collègues qui souhaitent maintenant réagir en s'engageant dans l'action collective, avec leurs idées et leurs aspirations. Certains d'entre nous ont défendu cette conception et ces idées dans divers syndicats – notamment à l'US et à la FFPE - d'autres n'étaient pas syndiqués; ce qui nous rassemble c'est que nous sommes convaincus de la nécessité d'enrichir les idées et de renouveler les pratiques syndicales.

Nous voulons que la bonne coopération et, à la fin la démocratie, soient au cœur de la représentation du personnel et que soient dépassées les querelles de boutiques dont tout le monde sait qu'elles sont préjudiciables au personnel qui a besoin d' une action collective forte et résolue.

U4U veut faire la démonstration pratique et concrète que le travail en commun, dans le respect de chacun, est possible, mobilisateur, enrichissant et efficace

Pourquoi une nouvelle liste?

Nous pensons que de nouveaux défis se posent à la Fonction Publique Européenne, et qu'il est important de partager nos idées et de s'engager afin de peser sur notre avenir en faisant bouger les choses dans un sens plus équitable et plus favorable aux collègues.

Parmi ces nouveaux défis que nous voulons relever tous ensemble et pour lesquels nous voulons faire des propositions très concrètes, on peut citer:

-  La remise en question du rôle établi historiquement ("l'intérêt commun" comme principe d'action de l'UE) de la Fonction publique européenne : cette remise en cause est un fait grave dans le contexte de crise généralisée que nous connaissons, et peut être annonciateur de nouvelles attaques contre notre rôle moteur, notre indépendance et notre professionnalisme ;
-  L'absence de participation du personnel à la vie de l'Institution, en particulier quand il s'agit de proposer des réformes ou de prendre des décisions qui ont un impact sur nos conditions de vie et de travail;
-  L'accroissement des disparités parmi le personnel au sein duquel cohabitent les "anciens" fonctionnaires, les recrutés post-2004 qui ont des conditions statutaires différentes ou le nombre croissant de précaires;
-  La question de la reconnaissance des compétences et des perspectives réelles d'aboutissement au niveau professionnel dont l'insuffisance est ressentie

vivement, notamment par les collègues de plus de 50 ans et les collègues femmes, entraînant doutes et souffrances au travail;

✿ La panne du dialogue au sein de la Commission, qu'il s'agisse du dialogue au sein des structures locales de travail, au sein des directions générales, voire de la Commission elle-même;

✿ La coupure profonde entre le personnel et les organisations le représentant: celles-ci ont perdu la confiance active d'une grande partie du personnel parce qu'elles s'en sont éloignées et ne sont plus à l'écoute de celui-ci.

✿ Enfin, l'absence de coopération et d'unité des organisations représentant le personnel autour d'actions qui devraient être appuyées par l'ensemble des forces organisées pour défendre le personnel

Quels sont nos principaux objectifs ?

Notre premier objectif est **d'accroître la consultation et la participation du personnel** dans les affaires le concernant : en cohérence avec ce que la Commission affiche en matière de citoyenneté et de bonne gouvernance nous demandons à être consultés et associés à l'élaboration des propositions qui nous concernent.

Une des mesures à mettre en place rapidement serait la création d'une "chambre d'écoute" paritaire permanente sur l'ensemble des sujets qui concernent le personnel.

Notre deuxième objectif concerne la **réduction des disparités de situations statutaires** qui sont porteuses d'inégalités et de discriminations arbitraires , et qui nous divisent et nous desservent tous .

Notre troisième objectif est **l'amélioration de nos conditions de vie et d'emploi**. Nous proposons que des mesures soient prises pour que la voix du personnel soit entendue lors des discussions concernant la mise en œuvre de nouvelles politiques communautaires, lors des restructurations ou bien lors du lancement de nouvelles réformes; nous sommes à même de contribuer à l'élaboration de celles-ci ainsi qu'aux constats partagés qui en sont le préalable indispensable.

Nos conditions de vie sont importantes pour nous, nos familles, mais aussi pour l'exercice de nos métiers : c'est pourquoi nous voulons de bonnes conditions d'hébergement dans les crèches, garderies, et écoles ; le nombre de places doit s'accroître et le personnel qui travaille dans ces structures doit être mieux reconnu et valorisé.

Nous sommes décidés à atteindre ces objectifs en promouvant le débat et l'unité d'action, afin qu'au-delà des sensibilités et des particularités propres à chacun l'union de toutes nos forces nous permettent de gagner sur l'essentiel.

Si vous souhaitez contribuer activement à l'avenir de notre Institution et à votre devenir professionnel.

Si vous estimez ne pas être bien représenté(e)s, vous êtes les bienvenus !

Rejoignez-nous. Défendons le Service public européen.

Pour vous informer, débattre, proposer et agir : <http://u4unity.eu>

G. Vlandas

J. Zachmann

R. Marquez Garcia

U. Bolduan

L. Kyriakidis

G. Wojcieszko



Dear Colleague(s),

Who are we?

The 'Union for Unity // Union pour l'Unité (U4U)' list is made up of 22 pairs of candidates, of all ages, from 19 Directorates-General, with near-parity between male and female colleagues. 24 of us have AD status, 18 are AST, 4 are contract agents. We thus cover all careers carried out at the Commission.

U4U is also the only list which is made up of both unionised and non-unionised members, from diverse organisations. Moreover, U4U includes representatives of well-known and experienced staff, who can draw on previous experience and responsibilities in the Central and Local Staff Committee (Vice- Presidents) and colleagues who wish to act now and are committed to collective action, contributing their ideas and hopes. Some of us have already stood up for this vision and these ideas in a variety of unions– in the US and the FFPE in particular – others were not unionised; what unites us is the fact that we are convinced of the need to enrich trade union ideas and renew their practices. We want effective cooperation and, ultimately, democracy, to be at the heart of staff representation and for there to be an end to the kind of sniping which we all know is damaging to the staff who need strong and resolute collective action.

U4U wishes to demonstrate, clearly and in a practical fashion, that working as a team, taking account of the opinions of all, is possible and it can mobilize people and make our work enriching and effective.

Why have we produced a new list?

We take the view that there are new challenges facing the European Public Service and it is important to share our ideas and get involved if we want to have a say in our future by steering things in a fairer direction which is more advantageous to our colleagues.

Amongst the new challenges which we wish to tackle and for which we would like to make very clear proposals are the following:

- ✿ The calling into question of the historic role of the European Civil Service (the 'common interest' as a guiding principle of the EU) : this is a serious challenge during the current global crisis and perhaps forebodes new attacks against our driving role, our independence and professionalism;
- ✿ the lack of staff participation in the life of the Institution, in particular when it comes to proposing reforms or taking decisions which have an impact on our living and working conditions;
- ✿ growing disparities between members of staff: between long-standing civil servants and those recruited after 2004 with very different statutory conditions, not to mention the growing number of colleagues on precarious short-term contracts;
- ✿ the lack of due recognition of professional ability and the absence of any real end of career prospects are keenly felt, especially by the over 50's and by female colleagues, leading to self-doubt and anxiety at work;
- ✿ the communications breakdown at the Commission, whether this be within the local working structures, within the Directorates-General or even within the Commission itself;
- ✿ The total disconnect between the staff and the organisations meant to represent them. A large body of the staff no longer participates and has lost trust in such organisations, which have become too remote and do not listen to them
- ✿ Finally, the absence of cooperation and unity between the various staff organisations which should be combining their efforts in order to take action to defend the staff's interests.

What are our main goals?

Our primary goal is to **raise the level of consultation and staff participation** in all matters affecting them. In line with the Commission's declared principles of 'citizenship' and 'good governance', we ask to be consulted and involved in the drawing up of proposals which concern us.

One of the measures to be put in place swiftly would be the setting up of a permanent joint committee (Administration plus staff organisations) to act as a "sounding board" on all staff matters.

Our second objective would be to **reduce the disparities between the statutory conditions**. The resulting inequality and discrimination creates divisions among the staff which do us all a disservice.

Our third objective is the **improvement of our living and working conditions**. We propose measures to ensure that the staff's voice be heard in discussions on the implementation of new Community policies , whenever restructuring takes place or when new reforms are launched; we are in a position to help draft these measures and especially to establish together with the Administration the initial factual assessment which is essential to their success.

Our living conditions are important for us, our families and also have an important impact on our jobs: this is why we want high-standard crèches, nursery schools and

schools; the number of places needs to go up and staff working in these structures need to be more appreciated and valued.

We believe that these goals can only be achieved by encouraging real discussion and by acting together. If we can go beyond our individual sensitivities and join all our forces, we can succeed in defending our vital interests.

If you want to make an active contribution to the future of our Institution and to your professional future, if you feel you are not well-represented, join us!

Join us. Let's defend the European Civil Service.

To find out more, get involved in the debate, make proposals and act :

<http://u4unity.eu>

G. Vlandas

J. Zachmann

R. Marquez Garcia

U. Bolduan

L. Kyriakidis

G. Wojcieszko

Œuvrer pour l'unité du personnel et la convergence de ses intérêts

Nous constatons, depuis 5 ans, dans les services de nos institutions européennes, une évolution inquiétante, la **segmentation** du personnel communautaire expression classique du traditionnel *diviser pour régner*.

-  Le sort des collègues du Parlement européen, du Conseil, du CES et des autres institutions diverge de plus en plus du nôtre. Que ce soit en termes de promotion, de politique sociale, de statut.
-  Au sein de la Commission Européenne des clivages apparaissent entre les anciens et les nouveaux fonctionnaires.
-  Il existe aussi un gros clivage entre les fonctionnaires et les non fonctionnaires en nombre croissant mais avec des statuts divergents (les agents contractuels, les END...)
-  Au sein du groupe des Agents Contractuels, on distingue ceux qui ont des contrats de trois ans non renouvelables et ceux qui peuvent espérer l'accès à un contrat à durée indéterminé. Il existe ainsi une différence de traitement entre ceux qui travaillent au siège et ceux qui sont en Délégation ou dans des Agences.

Cette segmentation réduit l'indépendance et la force de l'institution et débouche sur des divisions entre intérêts particuliers qui rendent de plus en plus difficiles la défense de l'intérêt collectif.

Cette segmentation ou division de l'ensemble du personnel n'est pas fortuite: elle obéit à une logique économique à court terme mais aussi à une logique politique à moyen et long terme.

Cette politique cherche une réduction à court terme des coûts salariaux, elle vise aussi à transformer progressivement la nature de l'institution Commission en fragilisant son indépendance en œuvre depuis quelque temps

Ce processus est en marche mais il n'est pas encore accompli. Nous savons que, suite au rapport dit *des trois directeurs généraux*, il est prévu d'aller encore plus loin en accroissant les divisions, les différences de traitement entre de multiples catégories de personnel. Nous assistons par ailleurs à la montée des revendications corporatistes au sein d'une partie du personnel : puisque les revendications d'ensemble piétinent, la tentation est forte que chacun s'occupe de prime abord de ce qui lui paraît être ses intérêts.

Il est encore temps de s'y opposer en travaillant à la convergence des intérêts et des revendications du personnel à l'intérieur des institutions et entre institutions. Cette démarche doit se fonder sur des principes simples, **ceux qui différencient une réelle action syndicale d'une action corporatiste, principes fondés sur la place réelle occupée par les salariés au sein de l'institution :**

-  "à travail égal salaire égal",
-  "à emploi durable contrat durable", (réduction des situations précaires),
-  à mission publique, gestion publique (refus des privatisations des tâches),

- ✿ à mission à durée clairement indéterminée, contrat à durée indéterminé (quand la mission est déjà réalisée par un contractuel).
- ✿ Il s'agit aussi de refuser les des discriminations fondées sur le genre ou l'âge etc.

Mais pour appliquer ces principes un effort collectif est nécessaire, il doit impliquer tous les personnels concernés et essayer de forcer à **l'unité des organisations syndicales** ! Il est en effet crucial d'éviter le développement de corporatismes qui, sous prétexte de soutenir une catégorie plutôt qu'une autre contribuera à la fragmentation des intérêts de l'ensemble du personnel, favorisant ainsi les petits jeux de l'administration. Dans cet esprit nous proposons un certain nombre d'axes revendicatifs cohérents, permettant de **soutenir ensemble** les différentes catégories de collègues qui travaillent au sein de notre institution.

1. Les END:

- ✿ période d'emploi au sein des institutions pouvant aller systématiquement jusqu'à 7 ans (durée de la programmation financière)
- ✿ droit de vote aux élections du personnel, après un an d'activité
- ✿ accès libre et non payant aux crèches, garderies, écoles communautaires
- ✿ exclusion des années END de la règle anti-cumul qui limite la présence au sein des services
- ✿ possibilité pour les END qui ont 3 ans d'ancienneté au sein des institutions communautaires de passer des concours internes de titularisation

2. Les prestataires des services:

- ✿ internalisation de tous les prestataires des services (profs de langue, gardiens, personnel crèches garderies etc.) sous régime d'Agent Contractuel après des tests de sélection sérieux de type professionnel
- ✿ dans le cas des Offices et Agences ; octroi de contrats à durée indéterminée - accès libre et non payant aux crèches, garderies, écoles communautaires

3. Les Agents Contractuels:

- ✿ Durée maximum des contrats passant de 3 à 7 ans avec possibilité de transformation des contrats en contrats à durée indéterminée si les tâches réalisées sont aussi à durée indéterminée.
- ✿ maintien des tests de sélection EPSO en affinant leur dimension professionnelle
- ✿ création de "bourses de compétence interinstitutionnelles" permettant aux AC, au terme de leur contrat, de travailler dans d'autres institutions communautaires.
- ✿ maintien pour les AC de l'accès libre et non payant aux crèches, garderies, écoles communautaires, que certains voudraient mettre en cause
- ✿ possibilité pour les AC qui ont 3 ans d'ancienneté au sein des institutions communautaires de passer des concours internes de titularisation dont les

pourcentages de réussite seront négociés avec l'administration par la représentation du personnel.

4. Les fonctionnaires ayant passé un concours avant le 1er mai 2004:

-  assurer aux fonctionnaires embauchés après le 1er mai 2004 une carrière identique à ceux recrutés avant cette date. Ceci peut se faire par l'accélération de leur carrière actuelle.
-  mettre en place des indicateurs de suivi et adoption de mesures correctives s'il y lieu

5. Assurer des carrières pour les femmes

-  **instaurer un réel suivi des carrières féminines, à diplôme et expérience équivalents, selon le principe "A mérite égal, carrière égale"**
-  établissement des plans de carrières pour rattraper les retards

6. Pour les 50+:

-  **mettre en place un suivi efficace pour s'assurer que l'expérience des "aînés" n'est pas stérilisée, 10 à 15 ans avant leur départ à la retraite**
-  garantir leur reconnaissance professionnelle
-  établir des postes fonctionnels pour les 50+
-  développer pour les 50+ des fonctions de coordination, d'appui (*task forces*), de tutorat, de formation, d'animation et de *coach* des nouveaux fonctionnaires
-  leur réserver un rôle important dans la politique d'information vis-à-vis de la société civile
-  limiter les mobilités obligatoires et accompagner celles qui sont nécessaires par l'attribution de postes supplémentaires accordés aux DGs accueillants des "seniors"
-  mettre en place des formations tout au long de la vie

7. Au niveau interinstitutionnel:

-  promouvoir la mobilité interinstitutionnelle des fonctionnaires et agents
-  développer la formation interinstitutionnelle
-  rapprocher les normes en termes de politique sociale et de promotion
-  développer des services strictement interinstitutionnels

VOTEZ POUR LA REFONDATION DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

La liste N°2, U4U, est composée de collègues syndiqués (appartenant à plusieurs syndicats) et non syndiqués qui souhaitent promouvoir une approche syndicale démocratique, résolument unitaire, axée non seulement sur les questions relatives aux rémunérations / pensions mais aussi aux conditions d'exercice du métier de fonctionnaire européen dont il faut assurer la promotion autant que la défense de sa "raison d'être".

Conscients de la crise de la représentation du personnel, les collègues de cette liste militent pour une action syndicale de proximité plus participative. Ils préconisent une organisation syndicale plus proche des DGs ainsi que la limitation dans le temps des mandats et détachements syndicaux.

Nous voulons travailler pour la construction de l'Europe dans la dignité de ses fonctionnaires et agents.

Parmi les **propositions que nous défendrons dès la mise en place du nouveau comité du personnel**, citons :

-  la défense de la Fonction publique européenne et du rôle politique de la Commission,
-  le retrait du REC actuel et la mise en place d'un système qui sépare davantage l'évaluation de la promotion,
-  la défense du principe : à concours unique même conditions d'embauche,
-  la défense des principes suivant "à travail égal salaire égal" et "à travail durable contrat durable" visant la réduction des disparités,
-  des négociations et des débats publics, des consultations larges du personnel,
-  la reconnaissance et la valorisation des 50+ dans l'institution,
-  la mise en place d'un dialogue social dans chaque DG,
-  l'amélioration des conditions de travail et d'accueil,
-  l'amélioration rapide de l'offre d'écoles, de crèches, de garderies,
-  la reconnaissance de l'apport d'expertise de catégories du personnel en situation précaire et la réduction de cette précarité, etc.

Nous promettons de toujours lutter contre toutes les injustices faites aux collègues.

Vote for people who will really represent the staff - Vote U4U, List no. 2

U4U, List no. 2, is comprised both of colleagues who have worked in various trades unions and of colleagues who have never been a member of any trades union. We have joined forces because we want to encourage a staff representation which is truly democratic and inclusive of all staff. We don't just want to deal with salary or pension problems but also we want to address the conditions under which we operate as European civil servants. To do this, we will have to promote and defend the very "raison d'être" of the European public administration.

We also believe that the only way to tackle the current crisis in staff representation at the Commission is to bring trades unions closer to the people they are meant to serve. That's why we want to end the current separation between the trades union organisations and the lives of our various DGs and why we think there should be limits on the time which officials can spend as trades union representatives on secondment.

Here are just some of the issues on which **we would make concrete proposals as soon as the new staff committee takes office:**

-  The defense of the European public service and of the Commission's political role
-  The withdrawal of the current staff appraisal system and its replacement by a system which makes a clearer distinction between evaluation and promotion
-  Same employment conditions for all officials, old and new
-  Reducing discrimination: Equal pay for equal work and long-term contracts for long-term work
-  Transparency in negotiation, public discussion and Recognising and rewarding the efforts of the—regular consultation of the staff over 50's
-  Instituting social dialogue in each DG
-  Improving recruitment and working conditions
-  Increasing quickly schooling, crèche and nursery facilities
-  Recognition of the important contribution made by staff on temporary contracts and need to reduce the number of staff in a precarious situation

We want to be able to work together to build Europe within an institution which treats all its staff with dignity. We promise to tackle each and every instance of unfair treatment suffered by our colleagues.

Des conditions de travail en constante dégradation

L'affaiblissement du rôle de la fonction publique européenne est étroitement lié à la dégradation de nos conditions concrètes de travail. Les "politiques de management" qui nous sont imposées sont en effet particulièrement inadaptées à une Commission Européenne qui reste encore un exemple d'organisation régionale très avancée.

Les conséquences de ces politiques et des styles de management qui y sont liés sont les suivantes:

- Baisse constante de "notre utilité politique et institutionnelle" : nous passons plus de temps à gérer les mécanismes bureaucratiques tortueux et à répondre aux exigences de contrôle et de monitoring qu'à mettre, d'une part, en œuvre réellement l'intervention communautaire, en mobilisant efficacement la grande diversité de nos compétences et expériences techniques, juridiques, scientifiques, et d'autre part, contribuer à développer une capacité d'initiative politique allant dans le sens d'une intégration européenne plus poussée.
- Conflits permanents, généralisés et stériles entre ordonnateurs et comptables.
- Cacophonie dans la prise de décision sur des interventions à risque : il est de plus en plus difficile, dans l'organisation actuelle des services et des procédures, de trouver un "manager" capable de prendre ses responsabilités décisionnelles, du fait d'une dilution des responsabilités au sein de la chaîne hiérarchique.
- Tendance à externaliser de plus en plus la gestion de programmes européens. Ces derniers sont de plus en plus souvent confiés aux Etats Membres, aux Nations Unies, à la Banque Mondiale, et aux agences privées.
- Tendance à orienter l'intervention de la Commission vers des domaines où la dépense est moins difficile à gérer plutôt que d'intervenir dans des domaines pertinents mais plus complexes.

- Démotivation des agents de la Commission de plus en plus rebutés par les tâches bureaucratiques dénuées de valeur ajoutée ou de finalité allant dans le sens de l'intérêt général communautaire.
- Risque de perte des compétences et des savoirs faire : les fonctionnaires de la Commission deviennent des gestionnaires interchangeables pour gérer des procédures.
- Accroissement des coûts de gestion pour des résultats parfois mitigés.
- Risque de perte de contact de la Commission avec les citoyens européens (qu'elle est censée servir) et la réalité.
- Absence de visibilité de l'intervention européenne communautaire pour la mise en œuvre de vraies politiques européennes.

Il est donc maintenant devenu urgent d'élire une représentation du personnel qui:

- Revendique et soutient le droit de nous exprimer sur les modalités concrètes d'exercice de notre travail;
- Agisse pour que nos compétences professionnelles soient réellement reconnues, valorisées et développées
- Aborde les problèmes concrets des mauvaises conditions de travail liées à des procédures mal conçues.
- Reconnaisse l'apport d'expertise et d'expérience de catégories du personnel qui sont en situation précaire.

En agissant pour la défense de ces droits, il s'agit non seulement de défendre nos intérêts mais aussi de permettre à la Commission de devenir une organisation efficace capable de mettre en œuvre un réel projet européen.



The continuing deterioration in our working conditions

The weakening of the role of the European civil service is closely linked to the deterioration in our working conditions. The "management policies" which have been imposed on us are especially inappropriate for an organisation like the European Commission, which is a sophisticated model of regional integration.

These management policies and their related style have led to:

- A constant decline in our "political and institutional usefulness". We spend more time in tortuous bureaucratic procedures and in control / monitoring requirements than we spend in putting in place effective EU measures which would make full use of the extraordinary range of technical, legal and scientific ability and experience of our staff; or than we spend in developing our capacity to take political initiatives designed to further European integration.
- Constant, widespread and futile conflicts between financial authorising officers and accountants.
- Discord over any decision involving an element of risk. With our current structure and procedures, it is increasingly difficult to find a manager who can take responsibility for decisions, since responsibilities have been scattered throughout the management chain.
- Increasing outsourcing of European programmes to Member States, to the UN, to the World Bank or to private agencies.
- Tendency to direct Commission intervention to areas where it is easier to manage the financing rather than to more relevant but more complicated tasks.
- Demoralisation of Commission staff who are more and more put off by bureaucratic tasks devoid of any added value or contribution to the European public good.

- Risk of loss of skills. Commission officials are becoming undifferentiated, interchangeable manipulators of procedures.
- Increase in management costs with little or no improvement in results.
- Risk that the Commission loses touch with reality and with the European citizens it is supposed to serve.
- Lack of visibility of action to implement truly European policies.

The time has therefore come to elect staff representatives who will:

- Insist on our right to express our views on the way in which our work is organised
- Ensure that our professional abilities are really recognised, used to the full and enhanced
- Tackle the practical problems of our poor working conditions which are a consequence of ill-conceived procedures
- Recognize the expertise and experience contributed by staff on short-term contracts

By pursuing this agenda, we are not only defending our own interests but we hope to turn the Commission into an efficient organization capable of making the European project a reality.

Evaluation & Promotion: En finir avec l'hypocrisie **Réfléchissons tous ensemble à un meilleur système**

Les propositions de U4U

Nous proposons le **retrait du système d'évaluation/promotion actuel** et une rupture avec la logique des deux derniers systèmes d'évaluation du personnel qui est infantilisante. Nous souhaitons, qu'une réflexion s'engage avec le personnel autour des axes suivants:

1. Le retour à un système qui sépare complètement l'exercice d'évaluation de l'exercice de promotion :

Tout le monde peut comprendre qu'on ne peut pas promouvoir tout le personnel tous les ans ; pour autant il n'est pas nécessaire d'imposer aux évaluateurs le dénigrement de (presque) tous pour assurer la promotion d'une minorité. Ce système est humiliant et infantilisant tant pour les notateurs qui se voient imposer des barèmes a priori que pour les notés auxquels il faut absolument trouver des tares cachées et qui deviennent des clients captifs des OSP. De plus ce système est "time consuming" pour tous, il conduit à des tensions interpersonnelles dommageables aussi bien pour la personne que pour l'ensemble du collectif de travail. Il est donc contreproductif et nuit gravement à l'Institution.

2. Le retour à un système d'évaluation qui repose sur une appréciation qualitative de l'évaluateur;

Cette appréciation doit être en lien avec le travail (le métier) effectué ; les objectifs individuels doivent être préalablement discutés et fixés en fonction des missions (de la DG/Direction/unité); ces objectifs individuels doivent faire sens dans le collectif de travail et dans le programme de travail; l'évaluation doit avoir pour but l'amélioration des performances et des résultats au regard des missions de l'Institution pour laquelle nous travaillons tous; la fréquence de cette évaluation ne doit pas être nécessairement annuelle; l'évaluation doit être plus collégiale.

3. La question de la promotion renvoie en fait à plusieurs problématiques différentes : l'une est la carrière, l'autre les nominations de l'encadrement.

Dans le système actuel la confusion est encore totale et la bataille entre chefs ou pour devenir chef pollue la gestion des carrières du plus grand nombre.

S'agissant des promotions du personnel qui n'est pas dans l'encadrement, nous pensons qu'il faudrait une déconnexion relative entre l'évaluation et la promotion, à condition que soit mis en place un système paritaire de suivi du processus de promotion aboutissant, à chaque fois que nécessaire, à des mesures correctives.

Assessment // Promotion: time to end this farce

U4U's proposals

We propose that the **current evaluation/promotion system be withdrawn immediately** and the thinking behind the last two evaluation systems, which treat staff like little children, be abandoned. We would like to begin a process of reflection involving all the staff around the following ideas.

1. Let's go back to a system which separates completely the assessment from the promotion exercise

Everybody understands that you cannot promote all the staff every year. But that is no reason to force the reporting officers to have to run down (nearly) all members of their staff so that a few can be promoted. This system is humiliating and childish both for the reviewers, who are obliged to respect predefined criteria and for those being assessed, for whom hidden faults have to be found and who find themselves more and more dependent on the trades unions. Moreover this system is time consuming for everybody and leads to staff frictions which are damaging both to individuals and to the workforce as a whole. The current system is therefore counterproductive and seriously undermines this Institution

2. Let's go back to an evaluation system based on a qualitative assessment by the reporting officer.

There should be a clear link between the assessment and the job carried out. Individual objectives should be discussed and set in advance in accordance with the mission of the DG/Directorate/unit; they should make sense as part of the whole team and the work programme; the evaluation should aim at improving performance and results to serve the aims of the Institution which we are all working for; there is no particular need for the assessment to be carried out every year; above all the assessment should take place in a more congenial, co-operative atmosphere.

3. The promotions issues involves many different aspects. We need to distinguish between career prospects on the one hand, and management appointments, on the other.

The current system has led to total confusion, whereby battles between bosses or to become bosses contaminate the management of career prospects for the majority of staff. For the promotion system for non-management staff, we accept a separation between assessment and promotion provided that a joint consultative process is set up in order to ensure proper follow-up of the promotions procedures and to take correcting measures wherever necessary.

Desperate Schoolmasters or the tragic situation of the European schools in Brussels in school year 2010-11

The first figures about the 2009 enrolment campaign have been released by the Central Authority ([see the full reports](#)).

The results are clear : all four schools in Brussels will be completely full or even populated beyond their absolute maximum capacity. This means that our children will continue to study in grossly overcrowded schools, in abysmal conditions.

But the forecast for next year is even worse. On the one hand, the Parents continue to find some attractiveness in the European Schools. In some cases, they have no choice. But quite a lot of Parents consider that local schools are even worse, for good reasons substantiated by independent reports. Therefore, the demand will continue to grow.

On the other hand, the Belgian authorities will not actively pursue a structural solution to create additional space in time (Sept. 2010) and all efforts to force them to honour their obligations will lead nowhere. This situation will last at least until 2012/13 (Laeken forecasted opening) if not later as additional delays are very likely. Why would they move ? They consider that European Civil Servants are privileged enough and that European Schools are elitists ([see the debate](#)). Furthermore, as European Civil Servants do not deign to vote in Belgium, their political value is null.

Therefore, the system will hit a brick wall, literally. The Board of Governors has reacted in a typically bureaucratic fashion, agreeing on an '*audit of the capacity*' (the results of which are still expected although no one is holding his breath). A pure waste of money, that will create no relief. It is not as if the masters of the system are not conscious of the situation : on the contrary, they are painfully aware that their actions - or rather the lack of them - have created an inextricable crisis.

Anguished, they now contemplate desperate solutions. Amongst them :

-  Stop enrolment of all pupils beyond the current school capacities. This is the simpler measure, leaving aside some children and leaving their parents to their own devices.
-  Limit enrolment in nursery. This would limit the automatic intake in Primary and could create some spare space, albeit not immediately reusable for older children.
-  Propose to the Board of Governors a priority ranking among Cat. I students (e.g. Institutions staff would be given a higher priority than permanent representation staff or Contract Agents would have a lowest priority, etc.) Again, this would exclude children from the system.

- ✿ Invest EC money to rent/buy additional structures. In the past, faced with similar crisis, the 'crèches' were converted in Primary classes, with considerable logistic problems.
- ✿ Merge small linguistic sections when such sections exist in several schools, therefore creating spare capacity in the schools were a section has been closed, but requiring transfers of pupils between schools.
- ✿ Pile up containers in recreations areas of all four schools, an option that may have adverse consequences on security on site.
- ✿ Increase the school allowance with a view to encouraging parents to choose existing international schools - the capacity of which is not indefinitely extensible, either.

All these measures have their political or financial costs and we can be sure that the Parliament, the States and the Trade-Unions may raise fierce objections. But one thing is sure : some painful decisions will have to be taken.

Abandon hope all ye who enter here, said Dante in his Divine Comedie. But, here, this is a man-made disaster, due to lack of planning and voluntary blindness. Someone will have to pay the price of this incompetence. Or should have, because accountability is not something the system is used to.

How to react ?

A strong mobilisation of all staff is necessary to demand that the Board of Governors, the Commission and the Belgian Government focus their minds on some essential actions :

1 The delay for delivering Laeken is a political one. We have ample proof in the Quartier européen that building an hotel or an office tower can be done in nine to twelve months. We no longer care for budgetary problems or red tape on procurement procedures. **Laeken can be delivered for September 2010 if there is the political will, at least for a first lot.** To make it happen, a loan to the Belgian Government could be granted by the Commission or the EIB.

2 We demand that the **plot of land for the fifth school be chosen by the end of this year**, preferably on the Josaphat ex-SNCB site and **that plans are set-up for an opening of this school by 2015.**

3 The Commission must plan for a **crèche by Laeken, to be opened by 2012**, as originally foreseen when the site of Laeken was chosen.

Nothing will happen, however, without this strong message being sent by the staff, acting in a united front. Hence, our motto 'Union for Unity'. We want to create the conditions for Unity in Action and to shake the complacency of the masters of the European Schools system.

MANIFESTE POUR UN SYNDICALISME EUROPEEN PLUS CITOYEN

Pourquoi? Parce que nous sommes désormais face à un affaiblissement programmé de la Fonction Publique européenne, au moment où la crise économique démontre le rôle d'équilibre joué par la puissance publique à tous les niveaux**Notre action syndicale doit donc changer de nature et de dimension**

Comment? En jouant un rôle de catalyseur, et non celui d'un syndicat parmi d'autres, dans les mobilisations nécessaires qu'il nous faudra mener contre cette entreprise idéologique de démantèlement engagée par la Commission européenne depuis fin 2004... **Mobiliser et rassembler sans exclusion seront nos principes d'action**

Quelles actions prioritaires engager? Vos priorités seront les moteurs de nos actions collectives



L'affaiblissement de la Fonction Publique européenne est en marche. Deux raisons à cette situation: depuis fin 2004 la Commission n'a plus été porteuse de "*l'intérêt commun*": Elle n'a donc plus besoin d'une Fonction publique européenne indépendante, garante de la protection et de la promotion de cet intérêt commun. De plus, la "réforme Kinnock" (dans toutes ses dimensions) du Statut de la Fonction Publique européenne, négociée de bonne foi par des syndicats européens, n'a été conçue par son promoteur que pour servir de levier à l'entreprise de démantèlement que nous voyons se développer actuellement.

Nous tous, membres de cette Fonction publique européenne, porteuse de la double exigence d'indépendance et d'intégrité devons nous rendre à l'évidence. Malgré les apparences, le projet originel européen est de plus en plus remis en cause, et pas seulement dans certaines capitales, sous les effets conjugués d'un euroscepticisme militant et d'un populisme en quête permanente d'un bouc émissaire... qui ne peut être que l'Europe ou Bruxelles.

Désormais, cette remise en cause se manifeste à Bruxelles même, à la Commission. L'un des derniers avatars de cette entreprise de remise en cause est le Rapport dit "*des trois Directeurs Généraux*" qui prévoit de remplacer, chaque fois que ce sera "possible", un fonctionnaire européen par un expert national détaché- pour lequel il est plus difficile de ne pas être soumis aux ordres de sa capitale- ou par des personnels recrutés sur une base ad hoc par cooptation.

Pour défendre des intérêts particuliers, qu'ils soient sectoriels (Hedge Funds) ou géographiques (comme la première place off shore du monde, la City), il est en effet plus utile de disposer de "spécialistes" sous contrôle plutôt que de fonctionnaires européens attachés au bien commun ..!

Le combat syndical, la négociation dans l'intérêt du personnel, ne peuvent donc plus être conduits comme auparavant face à une Commission qui, par idéologie autant que par tactique, a abdiqué voire dévoyé son rôle.

Ironie du sort, cette perte de responsabilité arrive au moment même où le rôle de la puissance publique réapparaît comme de plus en plus nécessaire, et alors que le basculement de puissance dans le monde rend plus que jamais indispensable le concept d' "intérêt commun" européen pour y faire face et pour redonner emploi et espoir à des millions de nos concitoyens européens.

...

Faire face à la contamination eurosceptique exige que le combat syndical des fonctionnaires européens, notre combat, s'inscrive dans une démarche citoyenne.

Notre combat syndical n'est donc pas seulement appelé à changer de nature, il doit aussi changer de dimension: c'est là, que réside aussi la "raison d'être" de U4U

Dans ce contexte, dans cette perspective, **U4U se propose, nous propose, de jouer un rôle de catalyseur** dans les mobilisations à venir, que celles-ci soient générales ou plus spécifiques.

Pour cela U4U souhaite réunir les autres organisations syndicales pour débattre et élaborer ensemble une Plateforme d'action commune, à soumettre pour approbation au personnel, autour de principes et d'orientations communs, pour faire face ensemble à cette entreprise systématique de démolition de la Fonction Publique européenne.

Choisir U4U, ce n'est pas faire le choix d'un syndicat parmi d'autres, c'est partager le choix d'un groupe de fonctionnaires de tous horizons qui veut revenir à la vocation première de tout engagement syndical: RASSEMBLER.

Ce choix du rassemblement n'est pas un choix nostalgique, c'est le choix de *faire face de façon **solidaire*** au défi exceptionnel que rencontre la Fonction Publique européenne, un défi qui remet en cause à la fois son existence et sa "raison d'être", NOTRE vocation commune en quelque sorte.

Voilà pourquoi U4U ne se veut pas, ne sera pas un syndicat comme les autres. U4U sera parmi les autres, avec les autres, POUR QUE TOUS SE MOBILISENT ENSEMBLE.



Mais U4U ne sera pas uniquement un CATALYSEUR des combats communs à engager face à une Administration qui assume de plus en plus un rôle de harcèlement collectif et individuel à l'égard d'un nombre croissant de fonctionnaires, contractuels et agents temporaires, etc....

U4U sera aussi, et surtout, un ACTEUR dans la défense des principes et dossiers que vous jugez prioritaires.

Notre action syndicale, parce qu'elle se veut citoyenne, peut être une contribution utile au retour à une Commission forte et indépendante. Et ce, au moment où la crise appelle une action coordonnée au niveau européen dont la Commission doit redevenir le moteur: son absence actuelle aboutit à une situation de juxtaposition de 27 plans nationaux de relance sans effet.

Blueprint for Trades Unions that defend the wider European public interest

Why? Because we are now facing a weakening of the European Civil Service, precisely at a time when the economic crisis is highlighting the balancing role which the state has to play at all levels..... **Therefore, both the nature and the scope of our work as trades unions have to change.**

How? By being a catalyst for change rather than just another trades union, in the necessary steps needed to counteract the dismantling process – mainly for ideological reasons – which the Commission has been carrying out since 2004... **Our guiding principle will be to get all the staff – excluding no-one - to work together.**

Setting priorities – you are the ones who should define the priority interests which we should all defend together.

The weakening of the European Civil Service is underway. There are two reasons for this. The first is that since the end of 2004 the Commission has no longer upheld the "common interest". The Commission no longer needs an independent European civil service designed to ensure the protection and promotion of the common interest. The second is that the "Kinnock reforms" (in all respects) of the European Civil Service Statute, which the European trades unions negotiated in good faith, were only designed to facilitate the dismantling process which is now taking place before our very eyes.

All of us, as members of this European Civil Service, which was designed to ensure both independence and integrity, have to face up to the facts. Despite appearances, the original European project is being increasingly challenged, and not only by certain capitals under the combined influence of militant eurosceptics and of demagogues constantly looking for a scapegoat – and Europe or Brussels are usually the most convenient scapegoat.

No, today, the European project is called into question even in Brussels and at the Commission. One of the latest examples is the so-called "report of the three Directors General", which proposes to replace on every "possible" occasion an official either by a seconded national expert – who will have difficulty not following the orders issued by his capital – or by staff recruited on an ad hoc basis without the usual selection process.

In order to defend certain interests – whether sectoral interests (such as Hedge Funds) or geographical interests (such as the City, the most important offshore market in the world), it is indeed much more convenient to recruit "specialists" which you can keep under control rather than European civil servants who seek to serve the common good.....

In negotiating on matters of interest to the staff, trades unions cannot continue with the same old strategy vis-à-vis a Commission which for ideological reasons as much as for tactical reasons has abandoned or altered its role.

It is indeed ironic that this loss of responsibility comes at a time when the role of the state is once again shown to be more and more necessary and when the concept of a "European common interest" is essential as never before in confronting the shift in power throughout the world, in creating and maintaining jobs and giving hope to millions of our European fellow citizens.

In order to counter the spread of euro-scepticism, our actions as trades unions representing European civil servants have to take into account the wider European public interest.

Both the nature and the scope of our work as trades unions have to change.

This is the main reason why we have set up U4U.

Because of the situation and prospects described above, U4U wants to be a catalyst in promoting future staff action whether on general or specific issues.

For this reason, U4U would like to meet with all the other staff organisations in order to discuss and draft a common action platform, which could then be submitted to the staff for approval, setting out a joint set of principles and steps to tackle, together, the systemic dismantling of the European Civil Service.

Your decision to vote for U4U is not just about choosing one union rather than the others, rather it is about sharing the ambition of a group of colleagues from many different backgrounds who want trades unions to get back to their original purpose – **to unite the staff.**

It is not nostalgia which pushes us to try to unite the staff. Uniting the staff is the only way to cope with the exceptional challenge to both the existence and "raison d'être" of our European Civil Service. This is a goal which all of us should share.

This is why U4U does not wish to be and will not be just another trades union. U4U wants to act alongside and together with all the other trades unions **SO THAT ALL THE STAFF WORK TOGETHER.**

But U4U will not only be a catalyst for promoting joint action vis-à-vis an Administration which harasses a growing number of members of staff – officials, contract agents, temporary staff – U4U will above all ACT to defend principles and issues which you consider to be priorities.

By defending the wider European public interest, we as trades unions can make an important contribution to facilitating the return of a strong and independent Commission. The current crisis calls for a European Commission which is capable of engineering co-ordinated action at a European level. The lack of such action at European level has led to the adoption of 27 national stimulus plans in parallel with very little real impact.