



Rapport moral

Années 2009 - 2011

U4U existe depuis deux ans et demi.

Au départ, une liste de 23 couples de syndiqués et non syndiqués obtient 10% des suffrages aux élections du CLP de Bruxelles. Ces candidats étaient animés par la vision d'un syndicalisme pro-européen, citoyen, solidaire, fondateur et de proximité.

Ils s'intéressaient tout autant aux questions liées à la rémunération, aux conditions d'exercice du métier, et à la défense de l'Institution dans et pour la construction européenne. Ils voulaient impulser la refondation du syndicalisme européen pour lui offrir des perspectives plus larges et ambitieuses que la simple défense d'intérêts catégoriels. Ils visaient à mettre fin aux divisions qui affaiblissent la représentation du personnel. Ils proposaient une vision plus politique, qui concoure à prendre en compte tous les intérêts, dans une stratégie globale de renforcement de la construction européenne et donc de sa fonction publique.

Notre action syndicale s'est inspirée directement de ces principes: nous avons œuvré en faveur de la défense de notre Institution, de l'unité du personnel et de l'action syndicale, de l'amélioration des conditions d'exercice de notre métier, de l'inscription à l'agenda du dialogue social des questions importantes pour le personnel, au-delà des sujets privilégiés par l'administration.

On ne peut ignorer l'impact de la crise économique sur cette période et son influence négative sur la construction européenne alors même qu'il devient chaque jour plus évident que le renforcement de la démocratie dans l'Union Européenne et sa rupture avec les orientations néo-libérales (comme par exemple l'obligation pour les Etats d'emprunter à des banques privées plutôt que directement à la BCE) est l'une des clefs de la sortie de crise.

QUEL BILAN AUJOURD'HUI POUR U4U?

L'analyse des indicateurs quantitatifs et qualitatifs permet de conclure à un bilan positif.

En premier lieu, un bilan positif peut être tiré sur base des **8 indicateurs quantitatifs** suivants:

1. entre septembre 2009 et janvier 2012, U4U est passé **d'à peine 50 à près de 1.000 membres**;
2. avec notre partenaire USHU au sein du Rassemblement Syndical (RS), nous syndiquons **plus de 2.500 collègues** dans l'ensemble des Institutions et sur l'ensemble des sites;
3. avec le RS, notre **représentativité au niveau central** (toute la Commission, tous lieux) est passée **de 5,5% à 13%**. Le RS est devenu le 3^{ème} syndicat à la Commission;

4. U4U est présent **dans 69 lieux et / ou Institutions**, outre l'implantation d'USHU dans 140 Délégations. À Bruxelles, des collectifs existent, plus ou moins formalisés, au sein de **30 DGs**. La première fête de U4U, en 2010, a permis de réunir 450 collègues au Berlaymont et de renforcer notre présence sur le terrain;
5. dans le domaine de la communication, U4U a créé **4 périodiques** (NoXyLo, Link, Circulaire et Courrier du SEAE) et très largement contribué aux revues GRASPE et Éducation Européenne. Nous animons également **7 sites internet** (U4U, Rassemblement Syndical, Collectif des contractuels, Collectif des professeurs de langue, GUDÉE, GRASPE, Europe solidaire), dont certains pour aider des mouvements sociaux soutenus par nous. **Nos périodiques circulent à plus de 60.000 exemplaires et chaque édition est lue par plus de 10.000 collègues**; nos sites sont consultés chaque mois par plusieurs milliers de collègues;
6. au niveau électoral, U4U s'est engagé avec **succès dans deux élections**, aux côtés d'autres forces syndicales. À **Luxembourg**, la liste "Vote the change" (soutenue par U4U, le SID et la FFPE) a recueilli **18% des suffrages (3ème)**, alors qu'auparavant le SID et la FFPE obtenaient à peine 6%. Au **SEAE**, la liste NEAR (soutenue par U4U, USHU, R&D et Conf SFE) a obtenu, pour cette première élection, **plus de 40% des suffrages (1ère)**; le RS (U4U / USHU) à lui seul recueille 25% des suffrages exprimés, constituant la **deuxième force syndicale**. Le résultat au SEAE a été favorisé par la campagne politique qu'U4U a animée avant, pendant et après la création du nouveau SEAE. La composition de la liste NEAR démontrait l'attractivité de notre syndicat;
7. outre le regroupement avec l'USHU au sein du RS, U4U a été rejointe par le syndicat majoritaire du CESE/CdR au sein de la Coordination interinstitutionnelle syndicale (CIS); de même, un syndicat de la Commission à Luxembourg - le SID - a demandé à rejoindre le RS;
8. au niveau organisationnel, U4U a mis, grâce à "l'attention amicale" des autres OSP et à l'attentisme de l'administration, près de deux ans pour disposer de locaux propres, d'un secrétaire et d'une partie des détachements auxquels il avait droit. Cela a été un handicap certain, en passe d'être surmonté depuis octobre 2011.

En second lieu, et d'une manière plus **qualitative**:

1. U4U a favorisé **l'unité d'action** et les convergences avec les autres syndicats. U4U a été parmi les plus actifs pour constituer et faire vivre une **Majorité syndicale** puis un **Front Commun** rassemblant tous les syndicats, y compris l'US, au moment de la réforme du Statut. Cette unité d'action a souvent favorisé l'émergence des thèmes chers à U4U et amélioré la mobilisation du personnel;
2. U4U a agi de façon autonome lorsque l'unité d'action n'était pas possible. Nous avons favorisé un cadre unitaire en créant le "Collectif des contractuels" et le "Collectif des professeurs de langue", ou encore, avec R&D, la plateforme unitaire "Europe Solidaire", en les dotant de moyens propres (sites web) et en favorisant l'expression de courants d'opinions favorables à ces actions. Ainsi, **nos trois pétitions ont recueilli respectivement 7.000, 4.000 et 2.500 signatures**. Au-delà de cet impact, des revendications des contractuels ont déjà été satisfaites dans le cadre de la réforme du Statut, les revendications des professeurs étant mis à l'agenda du dialogue social;
3. Les idées, le programme et la démarche syndicale d'U4U ont **irrigué toute la représentation du personnel**. L'ensemble des syndicats a repris nos thématiques, avec plus ou moins de bonheur. Une majorité syndicale a repris notre démarche visant à faire des contrepropositions, tant sur la réforme du Statut que sur celle des carrières à la Commission. Cependant, les hésitations de

certaines OSP et la lenteur de leur maturation politique ont nui à la mise en œuvre d'orientations qui auraient pu avoir un impact plus grand si l'ensemble des syndicats les avaient portées ensemble et à temps.

Mais ce bilan positif n'exclut pas une certaine **marge de progression**:

1. Sur le plan du service rendu à nos adhérents: la Circulaire et les formations sont utiles et appréciées. Mais le suivi des demandes individuelles des adhérents et sympathisants peut être plus performant. De même, l'animation des collectifs par DGs devrait être renforcée, tant en fréquence qu'en suivi des actions à entreprendre.
2. Le fonctionnement organisationnel doit être davantage professionnalisé. Il faut renforcer les procédures, les outils, l'implication de chacun et l'esprit collectif. Chacun doit prendre en charge ses fonctions et les assumer complètement, dans le cadre des orientations stratégiques collectives. Le travail et l'action des détachés doivent nourrir davantage nos réflexions et être plus largement expliqué, notamment dans nos publications. Enfin, les collectifs du Conseil, du PE, des agences, des autres lieux d'implantation de la Commission devront être animés de manière plus suivie et constante.
3. Notre recrutement d'adhérents est insuffisant au vu du succès des actions conduites. Nous jouons souvent "collectif", mais oublions parfois d'engranger de nouveaux adhérents. Ceci obère les finances du syndicat mais, aussi et surtout, nous empêche d'attirer plus de bénévoles qui pourraient nous aider dans nos actions. Nous devons aussi accroître notre attractivité pour les anglophones.
4. Notre coordination avec l'USHU, notre partenaire pour le Hors Union au sein du RS, devra être renforcée, au moins au SEAE où une étroite coopération est indispensable. Il en va de même de nos partenaires du CES/CdR et à Luxembourg.
5. Même si U4U représente, au sein du RS, 13% du personnel de la Commission et constitue à ce titre la troisième force syndicale, nous n'atteignons pas encore un seuil suffisant pour constituer à nous seuls un partenaire de référence pour l'administration.

QUELLES PERSPECTIVES POUR 2012?

Quatre tâches majeures nous attendent cette année:

1. s'agissant de la réforme du Statut, nous devons éviter que la proposition de la Commission ne soit aggravée et veiller à ce que les promesses faites aux contractuels soient traduites dans les faits. La Commission doit s'engager plus clairement à retirer sa proposition en cas d'aggravation par le Conseil. Elle doit aussi faire appliquer la méthode en 2011 et 2012.
2. s'agissant du volet "carrières", nous devons relever le défi du dialogue social, que nous avons demandé, pour obtenir des améliorations substantielles.
3. cette année sera marquée par **trois élections** (à Bruxelles, à Ispra et dans le Hors Union) qui doivent nous permettre de renforcer notre présence dans un pôle syndical refondé.
4. enfin, il nous appartient de faire prospérer la réflexion théorique sur notre métier et notre situation, sur base d'un débat interne, en y associant d'autres forces syndicales et politiques. Ce débat doit avoir deux dimensions:

- a) une dimension politique: La perte de sens de la construction européenne, le mépris de ses valeurs fondatrices induisent une perte de légitimité du projet européen lui-même et donc une délégitimation de la fonction publique européenne. La politique d'austérité, qui brutalise les citoyens sans offrir de réelles perspectives de sortie de crise, dresse l'opinion contre l'idée même de la poursuite de la construction européenne. Les Institutions européennes apparaissent incapables d'empêcher le retour des vieux démons populistes, xénophobes et autoritaires dont on voit la résurgence dans plusieurs pays membres. La dérive néolibérale réduit les salaires des serveurs du public quand ceux des représentants des intérêts privés explosent de façon indécente.
- b) une dimension sur l'exercice du métier: La dégradation des conditions de travail se mesure autant au travers des principaux dossiers (réforme du Statut, diminution des effectifs, précarité et blocages des carrières, etc.) que dans les conditions matérielles concrètes (dégradation de l'accès aux crèches / garderies et aux écoles européennes, quasi-disparition des activités du CCP et du CLP au bénéfice du personnel, etc.). L'action syndicale ne doit négliger aucun de ces deux niveaux et doit tenter d'apporter toutes les améliorations possibles, fussent-elles mineures.

Pour y parvenir, outre les tâches désormais coutumières – journaux et autres publications, démarches unitaires, etc. - il conviendra d'intensifier notre action:

- en direction des collectifs d'U4U (adhérents, sympathisants): visiter deux collectifs, DGs ou lieux d'affectation par semaine d'ici juillet;
- en direction des membres du PE: voir un député par semaine, notamment pour des discussions sur le Statut, les conditions de travail et d'emploi;
- pour améliorer nos relations avec les autres OSP. La forte progression de U4U inquiète les autres syndicats; le fait d'avoir joué un rôle moteur dans maints dossiers les agace. Nous rencontrons donc des obstacles pour développer sereinement nos positions. Les relations avec nos alliés les plus proches doivent s'améliorer pour devenir plus efficaces;
- pour constituer un noyau dur en vue des élections. Pour constituer une liste commune pour les élections de Bruxelles, avec un ou des alliés proches, il faut donner un contenu politique à cet accord, en particulier dans le cadre des dossiers en cours (phase législative de la réforme du Statut, négociations sur les propositions des OSP, etc.). Cela pourrait déboucher sur un renforcement des liens entre les organisations qui y participeraient, pour poursuivre des objectifs politiques communs;
- pour proposer une refondation du système des écoles européennes, via le GUDEE. La mise en place d'un groupe à haut niveau est l'occasion de faire connaître nos positions pour réformer un système que les États membres et la Commission ont conduit à l'échec à coup de mesurables comptables;
- pour orienter nos actions dans le cadre de la plateforme "Europe solidaire", qui offre une opportunité d'agir au niveau politique pour une réorientation de la construction européenne et des missions des Institutions;
- pour mettre en place des contacts avec les syndicats de la fonction publique au niveau national et / ou international, en vue de mettre en place des actions communes et solidaires.