



**U4U - Union pour l'Unité AISBL**

Bruxelles, le 24 mai 2016

# **AG U4U juin 2016 : le Rapport moral**

## **U4U, un projet original...**

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

U4U a ainsi fortement influencé – mais sans toujours transformer l'essai – la lutte du personnel pendant le processus de réforme du statut, son action lors de sa mise en œuvre, ainsi que le dialogue intersyndical, le dialogue social avec l'institution. U4U a aussi animé le débat intellectuel par des interventions couvrant une thématique très large.

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

Ce projet politique a largement influencé la représentation du personnel au niveau des thématiques (55+, précarité, lutte contre les disparités, management participatif, mise en place d'une politique des carrières, nouveau REC etc.) et de certaines pratiques comme par exemple les réunions de proximité ou les actions impliquant le personnel. Mais il n'a pu modifier encore totalement et de manière durable les pratiques du passé de la représentation du personnel.

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

- A la sclérose des pratiques syndicales : une partie de ces représentants n'ont en outre aucune expérience syndicale, pas de formation syndicale, et fondent leur pratique au mieux sur le bon sens.
- Les collègues ne rejoignent que très difficilement la représentation du personnel qui est perçue comme pouvant freiner sinon détruire leur carrière; l'attitude de la hiérarchie de la Commission participe pour beaucoup dans cette perception;
- Au désintérêt relatif pour le dialogue social de la part de la Commission, qui ne valorise pas suffisamment un syndicat de proposition et de négociation comme le nôtre au motif qu'il n'est pas majoritaire;

- Au comportement " top down " de la Commission : dans la mise en œuvre des réformes, des restructurations, celle-ci ne procède que très rarement à partir d'un constat commun, ne tient pas a priori compte des propositions, quand elles existent, de la représentation du personnel ;
- À la faiblesse des moyens mis à disposition de la représentation du personnel par les institutions : exemptions de service, moyens pour réaliser des missions, pour recourir à des experts, pour bénéficier des formations nécessaires à l'exercice de ses missions;
- Aux conditions de recrutement du personnel: les convictions européennes, la diversification des profils du recrutement ne sont plus des critères importants; cela ne favorise pas les comportements collectifs et l'engagement individuel;
- Au contexte politique, alimenté par la poursuite de la crise économique, le délitement de la construction européenne, de la baisse du rôle des institutions au profit du jeu intergouvernemental et le lent processus de modification des missions des institutions.

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

### **... avec des bons résultats ...**

Aujourd'hui, U4U a 1800 membres (2800 avec USHU) - dont seulement 1200 sont en règle de cotisation de manière permanente - au sein de la Commission (majoritairement), du Conseil, du Parlement Européen, du CES-CdR, SEAE, Cour de justice, Agences d'exécution et de régulation, etc...

Il a également triplé sa représentativité, avec USHU notre partenaire du Hors Union au sein du Rassemblement syndical, nous représentons quelques 15,5% du personnel de la Commission, 60 % dans la plus grande agence de régulation, 37% au SEAE.

Le projet syndical d'U4U est soutenu par la publication de plusieurs journaux, sites et plateformes. U4U gère directement ou anime avec d'autres forces Le LINK, La Circulaire, NEAR You bulletin, Education européenne, Graspe.

U4U anime avec d'autres forces, d'une part, les plateformes "Europe solidaire" et GUDEE (pour les écoles européennes) et, d'autre part, "Le Collectif des contractuels".

Fidèle à sa conception d'un syndicalisme de proximité, U4U a favorisé la mise en place de plus de 70 personnes de contact au sein des DGs, Services et autres institutions européennes, composés parfois par des équipes de plusieurs membres. Ces personnes de contact siègent de droit dans l'organe consultatif de U4U : le Conseil syndical qui se réunit trois fois par an.

En outre U4U met à la disposition de ses adhérents une consultation juridique, un suivi individualisé des cas présentés par les collègues, enfin, un système de formation tant syndical que de préparation au concours externes et internes.

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

adhéré à une fédération des syndicats européens de la fonction publique (CESI), ce qui permet d'avoir plus de moyens et un plus grand impact au niveau européen.

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

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

Le débat européen, la défense de la construction européenne, de ses institutions, de leur rôle, constituera une priorité. De même, nous devons combattre tout affaiblissement de la capacité de faire des institutions. La défense de l'augmentation du budget de l'Union nous semble dans ce contexte d'une importance vitale. C'est ce qui explique que U4U a défendu l'initiative citoyenne " A New Deal pour l'Europe" (ND4EU) ainsi qu'une pétition signée par plus d'une centaine d'organisations syndicales, associatives, citoyennes européennes qui demandent au Parlement Européen – dans le contexte de la révision du budget de l'Union de prévoir des moyen budgétaires accrus pour faire face aux défis que connaît notre Union.

La mise en œuvre du nouveau statut dans le cadre de l'établissement des DGE, nous préoccupera encore d'ici décembre 2016. Le recours juridiques introduits par nous sur le dialogue social devra aboutir à une conclusion d'ici la fin de cette année, peut-être avant l'été.

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

De manière additionnelle, pour l'année 2017 / 2018, des objectifs de travail additionnels sont proposées, outre la poursuite des activités telles que définies dans notre programme politique proposé dans le cadre des élections aux comités du personnel:

**1) Actions:**

- Convaincre l'employeur de la nécessité de l'amélioration du dialogue social
- Accroître notre présence au sein des agences exécutives et de régulation et promouvoir la création d'un Comité Local du Personnel unique pour toutes les agences exécutives
- Continuer de négocier une bonne mise en œuvre (DGE) du nouveau statut, la plus favorable au personnel
- Promouvoir l'adoption d'une politique du personnel et d'un management participatif et négocier les premières mesures concrètes de mise en œuvre
- Favoriser les mobilités, y compris interinstitutionnelles, pour toutes les catégories du personnel et la formation tout au long de la vie active: pour ce faire accroître le rôle et les moyens de l'Ecole européenne d'administration
- Parachever l'adoption d'une politique du personnel contractuel permettant une gestion moins précaire de celui-ci, sans sacrifier les AC ter
- Contribuer à la réforme de la représentation du personnel
- Continuer et intensifier notre action pour un syndicalisme de proximité
- Activer le dialogue intersyndical et promouvoir des actions communes fondées sur des compréhensions communes des problèmes.

**2) Fonctionnement de U4U:**

- Augmenter les adhérents en règle de cotisation et la part de ceux qui payent 60€ par rapport à ceux qui ne payent que 15€ par an

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

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

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

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

Georges Vlandas  
Président

Jean Paul Soyer  
Secrétaire général