



Le point sur l'action de U4U à l'EASA

Mai 2023

[\(please, see English version below\)](#)

Deuxième message aux membres de U4U à l'EASA

Dans notre message du 8 mai ([voir annexe ci-dessous](#)), nous décrivions le contexte qui a conduit la direction de U4U à prendre en charge, pendant de longs mois, le dialogue social avec la direction de l'EASA, conformément à l'accord-cadre en vigueur.

Dans ce second message nous allons rendre compte du travail que nous avons accompli.

Dans ce cadre, chaque rencontre avec la direction fut précédée ou suivie d'une rencontre avec des membres du « secrétariat » de U4U Cologne (personnes de contact).

À plusieurs reprises, des bilans écrits furent aussi distribués.

Pendant cette période, pas moins de 20 réunions ont été organisées séparément avec la direction de l'EASA et les personnes de contact de U4U à Cologne, outre les très nombreux contacts téléphoniques maintenus avec les 2 parties.

Malgré ces efforts permanents dans leur direction, les personnes de contact n'ont pas voulu participer aux négociations, ni formuler de réelles propositions comme elles l'ont-elles-mêmes reconnu. Leur absence de réaction et de participation a évidemment rendu les négociations plus difficiles et n'a pas manqué d'affaiblir les négociateurs de U4U.

U4U s'est concentrée sur 7 thèmes pour lesquels un accord a été obtenu, avec une mise en place dès cette année:

- - La réélection rapide du comité du personnel
- - Le « screening » des 3 accords conclus entre l'EASA et U4U Cologne
- - La défense des collègues non promus en 2022 au titre de l'année 2021
- - La défense des collègues sous enquêtes administratives ou disciplinaires et notamment celle du principal représentant de U4U à Cologne
- - La mise en place d'un exercice d'expression directe et collective des salarié(e)s, en vue, par la suite, d'améliorer le climat social. Le résultat de cet exercice ainsi que de l'enquête menée auprès du personnel permettront de définir les sujets à aborder lors des réunions de Dialogue Social à venir.

- - La fin de cet exercice de dialogue social s'achèvera avec l'établissement d'une liste de sujets à discuter au niveau local entre les partenaires sociaux
- - Enfin, la révision pour l'améliorer de l'accord cadre régissant les relations et le dialogue social entre le syndicat et l'administration

On peut voir ci-dessous l'essentiel des résultats (un résumé commun syndicat/administration davantage détaillé, complètera certains autres aspects. Ce résumé vous sera transmis très prochainement). On pourra mesurer l'ampleur et l'ambition de ce dialogue social -qui doit finir fin juin- après la réunion de dialogue social en présence du comité du personnel sur base de l'exercice d'évaluation de l'expression directe et collective des salariés et de la « Staff Survey ».

1. La réélection du comité du personnel

Comme nous l'avons déjà dit, il n'y a rien de pire à faire pour un comité du personnel que de démissionner. Cela consiste en effet à laisser le personnel sans représentation face à l'administration et à se retirer des multiples instances de négociations. Comme nous l'avons déjà dit, nous étions opposés à la démission du comité du personnel et nous avons donc travaillé, sans compter nos efforts, pour une rapide réélection de celui-ci. Ces efforts, nous avons aussi dû les déployer pour convaincre l'équipe locale de U4U de présenter une liste syndicale en lieu et place de candidatures individuelles. À leur demande nous avons obtenu de l'administration qu'elle accepte que cette liste soit présentée par notre syndicat.

L'élection a permis de constater qu'à l'exception notable de l'ancienne présidente, réélue à la première place, le personnel a voté également et de manière significative pour des non membres de U4U.

Le principal représentant du "secrétariat", maintenant démissionnaire de U4U, n'a été élu qu'en 6^{ème} position. Sa candidature en tant que président du comité a d'ailleurs été rejetée, entre autres du fait même que des membres de U4U, dont une collègue du « secrétariat », n'ont pas voté pour lui.

Nous avons félicité les nouveaux élus. Nous leur avons proposés de nous rencontrer, notamment pour assurer la réussite de l'exercice « d'expression directe et collective » du personnel de l'EASA, planifiée le 1^{er} juin. Un rendez-vous est proposé pour la mi-mai.

2. Le « screening » des trois accords entre la section de U4U et l'administration

Ces accords portent sur **le télétravail**, sur les montants fournis par l'agence pour honorer **les frais d'inscription scolaire**, et enfin sur **l'exercice de promotion**.

Sur le télétravail, il est apparu que le seul problème de fond concernait l'identification des marges de flexibilité pouvant exister pour le « teleworking abroad » et la distance par rapport au siège du lieu à partir duquel on pouvait faire du télétravail.

L'essentiel demeurait la création d'un comité paritaire pour en assurer le suivi et l'évaluation afin, le moment venu, de permettre une amélioration des conditions de mise en œuvre de celui-ci.

Sur le remboursement des **frais d'inscription aux écoles**, l'accord prévoyait le maintien pour l'essentiel des acquis du personnel en place. Tout en acceptant et défendant les termes actuels de cet accord, nous avons souligné que l'accroissement du nombre du nouveau personnel allait, à un certain moment, rendre inévitable la révision des conditions de remboursement d'application pour les nouveaux venus. Cette reconnaissance du problème est à nos yeux nécessaire pour maintenir l'unité du personnel et donc son influence. U4U a aussi obtenu que ce soit l'administration qui paie directement les frais d'inscriptions aux écoles au lieu de rembourser le paiement effectué par les parents.

Enfin, au sujet de **l'exercice de promotion**, l'essentiel concernait la non-promotion d'une partie de collègues et surtout le blocage du dialogue entre l'administration et les représentants du personnel au sein du comité paritaire.

Nous avons fait des propositions pour améliorer cet exercice. Tout d'abord, nous avons proposé et obtenu un renouvellement de la coordination de cet exercice avec la présence de représentants de l'administration qui privilégient les méthodes efficaces de dialogue. Ensuite, nous avons obtenu, que chaque département discute avec des représentants du comité du personnel des propositions faites en matière de promotion, avant qu'elles ne soient définitives, pour, le cas échéant, les modifier si cela se justifie. Enfin, un nouveau comité paritaire sera mis en place. Ce Comité sera chargé d'assurer un suivi de l'exercice d'évaluation / promotion en vue d'introduire des corrections si l'exercice déroge aux règles en vigueur et ce afin d'assurer un traitement équitable de tous les collègues.

En outre, des garanties nous ont été fournies pour rattraper plus rapidement les promotions non octroyées en 2020, année de COVID sans promotion, en plus des promotions accordées chaque année. En principe, cette année l'équivalent de 70% des promotions non accordées en 2020 seront attribuées au titre de l'année 2021 et 2022.

Enfin, a été maintenue la possibilité pour les représentants du personnel d'utiliser l'auto-saisine (=évocation au Comité paritaire en charge des appels des collègues n'ayant pas été promus et n'ayant pas fait appel). Cette auto-saisine est limitée à l'équivalent de la moitié des postes prévus pour rattraper les non promotions.

3. La défense des collègues non promus en 2022 au titre de l'année 2021

16 « rattrapages » de collègues non promus étaient prévus. Ce quota a été respecté : 8 collègues ayant présenté un recours ont été promus et 8 autres collègues (avec ou sans recours présenté) émanant d'une liste de 29 proposée par les représentants du personnel l'ont également été. Nous avons examiné

la liste des non promus pour aboutir à une liste supplémentaire de 8/9 collègues qui ont obtenu le qualificatif de « prioritaire », compte tenu de leur évaluation et leur ancienneté, pour une promotion cette année à condition qu'ils maintiennent leurs performances. Par ailleurs 4 collègues ont introduit un article 90, dont le résultat sera connu en juin de cette année.

4. La défense des collègues sous enquêtes administratives ou disciplinaires et notamment celle du principal représentant de U4U à Cologne

Nous avons obtenu une enquête **indépendante**, au sujet du décès d'une collègue en 2022. Nous avons aussi obtenu qu'une autre collègue en arrêt maladie puisse, avec son accord, témoigner avant la conclusion de l'enquête. Sur une autre enquête disciplinaire, nous avons également obtenu qu'elle soit réalisée par un **enquêteur indépendant**.

5. La mise en place d'un exercice d'expression directe et collective des salariées, en vue par la suite améliorer le climat social

Pour rendre compte de la satisfaction du personnel, on dispose de la « staff survey ». Cependant, pour cet exercice on ne fait que répondre aux questions qui sont posées – le choix des questions influence le contenu des réponses. D'autre part, cet exercice est individuel et non collectif.

L'exercice de « l'expression directe et collective » du personnel, pratiqué avec succès l'an dernier auprès de l'agence Fusion 4 Energy à Barcelone, permet une expression collective des équipes de travail, réunies sans leur hiérarchie et qui peuvent aussi faire des propositions d'amélioration. Le compte rendu de cette expression fait l'objet d'un recueil indépendant qui est rendu anonyme. Cette synthèse, assortie des annexes anonymes par groupe d'expression, est ensuite discutée avec l'administration, en présence du comité du personnel. La direction doit fournir des réponses et discuter de la mise en œuvre des propositions faites par le personnel. Nous pensons que cet exercice peut contribuer à améliorer le climat social à l'EASA, à condition que le personnel s'investisse. L'exercice est prévu le 1^{er} juin sur le temps de travail.

6. La fin de cet exercice de dialogue social s'achèvera avec l'établissement d'une liste de sujets à discuter au niveau local entre les partenaires sociaux

Cette liste et sa hiérarchisation sera définie en commun avec le comité du personnel. Par la suite, le dialogue social interviendra entre les acteurs au niveau « local ». La présidence de U4U n'interviendra qu'en cas de blocage ou à la demande d'un des acteurs impliqué dans ce dialogue .

7. Enfin, la révision pour l'améliorer de l'accord cadre régissant les relations et le dialogue social entre le syndicats et l'administration

Cet accord a été discuté. Des précisions ont été apportées. Il prévoit une réunion annuelle de bilan entre la direction de l'EASA et le signataire syndical de cet accord.

Comme vous le voyez, nous avons été extrêmement actifs pour vous défendre tout au long de cette période difficile.

Nous souhaitons continuer le combat à vos côtés et nous vous enverrons prochainement un nouveau message pour vous rappeler les valeurs qui nous animent ainsi que notre programme en direction de toutes les agences.

Georges Vlandas

Président



Second message to the members of U4U at the EASA

In our message of 8 May (see annex below), we described the context that led the U4U management to take over the social dialogue with the EASA management for several months, in accordance with the framework agreement in force.

In this second message, we report on the work we have done.

Each meeting with the management was preceded or followed by a meeting with members of the U4U Cologne "secretariat" (contact persons).

Written reports were also distributed on several occasions.

During this period, no less than 20 separate meetings were held with the EASA management and the U4U contacts in Cologne, in addition to many telephone contacts with both parties.

Despite these constant efforts in their direction, the contact persons were not willing to participate in the negotiations or to make real proposals, as they themselves admitted. Their lack of response and participation obviously made the negotiations more difficult and weakened the U4U negotiators.

U4U focused on 7 issues on which agreement was reached and which will be implemented this year:

- The speedy re-election of the Staff Committee
- The examination of the 3 agreements between EASA and U4U Cologne
- The defence of colleagues not promoted in 2022 as from 2021
- The defence of colleagues under administrative or disciplinary investigation, in particular that of the main representative of U4U Cologne.
- The organisation of an exercise in direct and collective expression by the workers, with a view to subsequently improving the social climate. The results of this exercise and of the staff survey will be used to define the topics to be addressed in future social dialogue meetings.
- At the end of this social dialogue exercise, there will be a list of issues to be discussed at local level between the social partners.
- Finally, the revision to improve the framework agreement on relations and social dialogue between the trade unions and the administration.

The main findings are set out below (a more detailed joint trade union/administration summary will complete some other aspects. This summary will be sent to you shortly). We will be able to measure the scope and ambition of this social dialogue - which is due to end at the end of June - after the social dialogue meeting in the presence of the Staff Committee, on the basis of the evaluation exercise of the direct and collective expression of employees and the "Staff Survey".

1. Re-election of the Staff Committee

As we have said before, there is nothing worse for a staff committee than to resign. It means leaving the staff without representation in front of the administration and withdrawing from the various negotiation cycles. As we have said, we were against the resignation of the staff committee and therefore worked hard for its speedy re-election. We also had to work hard to convince the local U4U team to present a union slate rather than individual candidates. At their request, we got the administration to accept that this list should be presented by our union.

The election showed that, with the notable exception of the former president, who was re-elected in first place, a significant number of staff voted for non-U4U members.

The main representative of the 'secretariat', who has since left U4U, was only elected in the 6th round. His candidacy for the presidency was rejected, partly because some U4U members, including a colleague from the "secretariat", did not vote for him.

We congratulated the newly elected officers. We offered to meet them, in particular to ensure the success of the "direct and collective expression" of EASA staff planned for 1 June. A meeting is proposed for mid-May.

2. The screening of the three agreements between the U4U section and the administration

These agreements relate to **teleworking**, the amounts provided by the Agency to cover **school fees** and the **promotion exercise**.

With regard to **teleworking**, the only fundamental problem seemed to be the definition of the margins of flexibility that could exist for "teleworking abroad" and the distance from the headquarters of the place from which one could telework.

The most important thing was to set up a joint committee to monitor and evaluate the project so that, when the time came, the conditions for its implementation could be improved.

With regard to the reimbursement of **school fees**, the agreement provided for the maintenance of most of the gains made by existing staff. While accepting and defending the current terms of the agreement, we pointed out that the increase in the number of new staff would at some point make it inevitable that the terms of reimbursement for newcomers would have to be revised. This recognition of the problem is, in our view, necessary to maintain the unity of the staff and thus their influence. U4U has also managed to get the administration to pay the school fees directly, instead of reimbursing the parents.

Finally, on **the promotion exercise**, the main issue was the non-promotion of a number of colleagues and, above all, the blocking of dialogue between the administration and the staff representatives in the Joint Committee.

We made proposals to improve this process. Firstly, we proposed and obtained a renewal of the coordination of this exercise in the presence of representatives of the administration who favour effective methods of dialogue. Secondly, we have ensured that each department discusses the promotion proposals with representatives of the Staff Committee before they are finalised, so that they can be modified if necessary. Finally, a new Joint Committee will be set up. This committee will be responsible for monitoring the evaluation/promotion process with a view to taking corrective action in the event of any deviation from the rules in force in order to ensure fair treatment of all colleagues.

In addition, guarantees have been given to make up more quickly for the promotions not granted in 2020, a COVID year without promotions, in addition to the promotions granted each year. In principle, the equivalent of 70% of the promotions not granted in 2020 will be granted this year for 2021 and 2022.

Finally, the possibility of self-referral (= referral to the Joint Committee in charge of appeals of colleagues who have not been promoted and who have not appealed) has been maintained. This self-referral is limited to the equivalent of half of the posts foreseen to compensate for non-promotion.

3. *The defence of colleagues without promotion in 2022 for the year 2021*

16 "catch-up" promotions were foreseen for colleagues who had not been promoted. This quota was met: 8 colleagues who had submitted an appeal were promoted and 8 other colleagues (with or without an appeal) from a list of 29 proposed by the staff representatives were also promoted. We examined the list of those who were not promoted and drew up an additional list of 8/9 colleagues who, on the basis of their evaluation and seniority, qualified as "priority" for promotion this year, provided they maintained their performance. In addition, 4 colleagues initiated an Article 90, the result of which will be known in June this year.

4. *The defence of colleagues under administrative or disciplinary investigation, in particular the main representative of U4U in Cologne.*

We were able to obtain **an independent investigation** into the death of one of our colleagues in 2022. We also achieved that another colleague who was on sick leave was able to give evidence, with her consent, before the conclusion of the investigation. In another disciplinary investigation, we also obtained that it was carried out by **an independent investigator**.

5. *The implementation of an exercise of direct and collective expression by employees, with a view to improving the social climate*

The employee survey is used to report on employee satisfaction. However, this exercise only involves answering the questions asked - the choice of questions influences the content of the answers. Moreover, this exercise is individual and not collective.

The exercise of "direct and collective expression" of the staff, successfully practised last year at the Fusion 4 Energy Agency in Barcelona, allows a collective expression of the work teams, gathered without their hierarchy, which can also make proposals for improvement. The report of this expression is the subject of an independent and anonymous collection. This summary, together with the anonymous annexes for each group, is then discussed with the management in the presence of the staff committee. The management has to give answers and discuss the implementation of the proposals made by the

employees. We believe that this exercise can contribute to improving the social climate at EASA, provided that staff are involved. The exercise is scheduled for 1 June during working hours.

6. *The establishment of a list of issues to be discussed at local level between the social partners will mark the end of this social dialogue.*

This list and its priorities will be defined together with the staff committee. Social dialogue will then take place between the actors at "local" level. The U4U Presidency will only intervene in the event of a deadlock or at the request of one of the actors involved in this dialogue.

7. *Finally, the revision to improve the framework agreement governing relations and social dialogue between the trade unions and the administration*

This agreement was discussed. Some clarifications were made. It provides for an annual review meeting between EASA management and the union that signed the agreement.

As you can see, we have been very active in defending you during this difficult period.

We want to continue the fight with you and we will soon send you a new message to remind you of our values and our programme for all agencies.

Georges Vlandas

Président

Annexe

[**\(see English version below please\)**](#)

Message aux adhérents de U4U à l'EASA

Chères et chers collègues,

Notre organisation a reçu la semaine dernière une lettre collective par laquelle les personnes de contact de U4U à Cologne (qui se présentaient sous l'appellation de "secrétariat") présentaient leur démission collectivement. En principe, il est d'usage que les démissions soient individuelles.

En prenant connaissance du contenu de ce message, il nous est clairement apparu qu'une information complète et correcte à propos de l'action de notre organisation ces derniers mois ne vous avait pas été fournie par nos représentants locaux. C'est pourquoi vous recevrez de notre part très prochainement un message décrivant en détail notre intervention dans le dialogue social entamée avec la direction de l'EASA.

Je souhaite cependant clarifier ici, sans attendre, un premier point, à savoir que nous ne sommes pas intervenus à l'EASA de notre propre initiative mais que notre intervention a été demandée en novembre 2022 à la fois par la direction de l'agence et par notre section locale à l'EASA.

Avant cela, le dialogue social à l'EASA avait abouti à une telle impasse qu'il avait conduit à la démission collective de votre comité du personnel.

De manière générale, notre organisation est contre une politique de « la chaise vide » y compris dans des cas de difficultés extrêmes tels que rencontrées par des collègues dans leur travail de représentations au sein de l'EASA.

En démissionnant le comité avait dans les faits laissé le personnel sans représentation statutaire, donc sans défense. Par exemple, le comité paritaire sur le télé travail, important pour garantir une mise en œuvre correcte de l'accord conclu à ce sujet, n'a pas pu se constituer puisque le comité du personnel ne pouvait plus nommer ses représentants. De même, le comité du personnel ne pouvait plus participer aux réunions du comité de coordination des agences de régulation, qui traitent des questions d'importance pour toutes les agences, puisque les représentants du comité de l'EASA avaient perdu leur qualité d'élus du personnel.

Le plus important est peut être que cette décision fut prise sans aucune information préalable ni discussion avec la direction centrale de U4U, alors que cette démission allait avoir un impact et impliquer notre organisation tant au niveau de notre travail politique en direction de toutes les agences de régulation qu'au niveau du dialogue social à l'EASA.

Cette attitude n'est pas isolée. Elle a été répétée tout au long de ces mois. Cela ne manque pas de piquant quand on sait qu'une de nos revendications auprès de la direction de l'agence concerne la nécessité d'une information préalable et de la tenue d'un dialogue avant toute prise de décision.

L'accord-cadre entre l'agence et U4U qui définit, avec à l'époque l'aval du comité de personnel, les règles du dialogue social à l'EASA, stipule qu'en cas de blocage de ce dialogue au niveau de l'EASA, un dialogue est entamé entre le directeur de l'agence et la présidence de U4U.

Nous avons répondu présent à ce dialogue et nous avons respecté notre parole. Des réunions de dialogue ont eu lieu très fréquemment sur tous les sujets importants, y compris pour des cas individuels concernant des membres de notre syndicat . Notre second message reviendra sur le contenu de ces discussions.

D'ici-là nous vous demandons de continuer à soutenir l'action de U4U. Notre organisation continuera à agir en défense du personnel et du service public européen.

Message to U4U members at EASA

Dear colleagues,

Our organisation received a collective letter last week in which the contact persons of U4U in Cologne (who presented themselves under the name of "secretariat") collectively resigned. It is customary for resignations to be made individually.

Reading the content of this message, it has become clear to us that our local representatives have not provided you with complete and correct information about the actions of our organisation in recent months. For this reason, you will soon receive a message from us detailing our intervention in the social dialogue with the EASA management.

However, I would like to make a first point clear right away, namely that we did not intervene at EASA on our own initiative, but that our intervention was requested in November 2022 both by the Agency's management and by our local section at EASA.

Prior to that, the social dialogue at EASA had reached such an impasse that it had led to the collective resignation of your staff committee.

In general, our organisation is against an "empty chair" policy, even in cases of extreme difficulties such as those encountered by colleagues in their representation work within EASA.

By resigning, the committee had effectively left the staff without legal representation and therefore defenceless. For example, the Joint Committee on Teleworking, which is important to ensure the correct implementation of the agreement concluded on this subject, could not be set up because the Staff Committee could no longer appoint its representatives. Similarly, the Staff Committee could no longer take part in the meetings of the Coordination Committee of the Regulatory Agencies, which deals with matters of importance to all the agencies, because the representatives of the EASA Committee had lost their staff elected status.

Perhaps the most important thing is that this decision was taken without any prior information or discussion with the central management of U4U, whereas this resignation would have had an impact and

involved our organisation both at the level of our political work towards all regulatory agencies and at the level of social dialogue at EASA.

This attitude is not isolated. It has been repeated over these months. It is worth noting that one of our demands to the Agency's management is the need for prior information and dialogue before any decision is taken.

The framework agreement between the Agency and U4U, which sets out the rules for social dialogue at EASA with the agreement of the staff committee at the time, stipulates that if this dialogue is blocked at EASA level, a dialogue will be opened between the Agency's director and the U4U presidency.

We responded to this dialogue and kept our word. Very frequent dialogue meetings have been held on all important issues, including individual cases involving members of our union.

Our second message will return to the content of these discussions.

In the meantime, we ask you to continue to support U4U's actions. Our organisation will continue to act in defence of staff and the European public service.

[Georges Vlandas](#)