



Rapport moral

Assemblée générale ordinaire de novembre 2020

26/10/2020

U4U, un projet original...

Notre syndicat promeut le concept d'un syndicalisme citoyen et européen, d'un syndicalisme de proximité, proactif (i.e. développant des propositions de manière autonome et dans un esprit unitaire et inter catégoriel, sans forcément attendre le point de vue de l'administration pour agir), attentif à la défense de la construction européenne, de ses institutions et du métier de fonctionnaire européen.

U4U a ainsi fortement influencé l'agenda du dialogue social en introduisant des nouveaux thèmes et en obtenant des résultats positifs ou en impulsant des débats prometteurs pour le personnel.

Parmi les thèmes pour lesquels U4U a eu des interventions décisives, citons l'évaluation/promotion, la situation du personnel contractuel, l'insuffisance professionnelle, le RCAM, le suivi des carrières, le bien être, la réforme de la représentation du personnel et du dialogue social, les règles à respecter en cas de restructurations, etc.

Nous avons aussi agi pour développer le dialogue intersyndical et le dialogue social avec l'institution. Enfin, U4U a animé un débat intellectuel concernant l'avenir de l'Union par des interventions couvrant une thématique très large et impliquant des conférenciers de qualité.

... 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 et de mobilité, lutte contre la précarité et les disparités, nouveau REC, impulsion d'un débat européen, nécessité d'une réforme du dialogue social et de la représentation du personnel, etc.). Notre projet a aussi influencé certaines pratiques syndicales comme par exemple les réunions de proximité ou les actions impliquant le personnel.

Mais il n'a pas pu encore modifier encore de manière durable les pratiques du passé de la représentation du personnel. Le dialogue social conduit actuellement sur la structure des organes statutaires (CCP, CLP) n'a pas encore apporté des résultats à ce sujet. Outre les pesanteurs « naturelles » des pratiques habituelles s'opposant aux changements, ce constat, qui ne nous épargne pas complètement, renvoie également :

- au conservatisme qui prédomine au niveau des pratiques syndicales : une partie des représentants n'a en outre ni formation ni expérience syndicale, pas de formation syndicale politique ou de conviction, et fonde sa pratique au mieux sur un « sens commun » questionnable ;
- au manque d'attractivité de l'activité syndicale : 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;
- à la non valorisation suffisante par la Commission d'un syndicalisme de proposition et de négociation comme le nôtre, au motif qu'il n'est pas majoritaire;
- 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 forcément des critères importants; cela ne favorise pas toujours les comportements collectifs et l'engagement individuel;
- au contexte politique, alimenté par la poursuite de la crise économique, aux soubresauts de la construction européenne, à la baisse du rôle des institutions au profit du jeu intergouvernemental et au 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 d'assez bons résultats ...

Aujourd'hui, U4U a plus de 3000 membres (4000 avec USHU, à laquelle nous sommes liés via le Rassemblement syndical), ce qui correspond à l'augmentation de nos membres de 35%.

Ces adhésions on les trouve - à la Commission (pour moitié) - mais aussi au Parlement européen, au Conseil, au CES-CdR, du SEAE, de la Cour de justice, des Agences d'exécution et de régulation, etc....

La section reconnue d'U4U au Parlement Européen, dynamique et cohérente, a doublé ses membres et accru de 33% ses résultats aux élections du Comité du personnel. Nous y avons aussi trois élus et la présidence des deux délégations. Cela est utile pour le personnel du PE et accroît grandement la légitimité et la responsabilité de notre organisation syndicale.

U4U a également consolidé sa représentativité à la Commission, avec USHU notre partenaire du Hors Union au sein du Rassemblement syndical. Nous représentons ensemble quelques 15% du personnel de la Commission. On doit aussi noter l'accroissement de notre représentation au Comité central du personnel, grâce à la désignation d'une élue du Luxembourg.

Toujours à la Commission, notre organisation a obtenu la présidence du Comité du personnel à Bruxelles, le plus important numériquement et dans une certaine mesure politiquement. Cela représente la reconnaissance de notre organisation et de l'accroissement de son poids politique.

Mais davantage ailleurs : 60 % à Alicante dans la plus grande agence de régulation, 25% au SEAE, où nous avons trois élus et une équipe de coordination solide et quelques 120 membres, les dernières élections du personnel marquant une nette avancée par rapport au passé, témoignant de la solidité et de l'engagement des membres de U4U dans ce service.

La nouveauté est constituée par la création de nouvelles équipes renforcées à l'EASA (Cologne) avec près de la moitié du personnel de l'agence qui adhère à U4U et à F4Energy (Barcelone) avec près de 20% du personnel adhérents de U4U. Fait marquant dans ces agences la formations d'équipes significatives et solides.

Le projet syndical de U4U est soutenu par la publication de plusieurs journaux, sites et plateformes. U4U édite son journal *Le LINK*, La Circulaire, la Lettre aux adhérents, et produit des nombreuses vidéos. La qualité de nos sites et leur nombre – U4U, RS U4U/USHU, Collectif des contractuels, Plateforme citoyenne européenne, Europe solidaire, Graspe – est à souligner.

U4U anime avec d'autres forces la revue GRASPE, les plateformes "Europe solidaire" et "Le Collectif des contractuels ». Avec d'autres associations il a créé la Plateforme citoyenne européenne (PCE) qui impulse des initiatives pro-européennes. U4U soutient l'action de EUStaff4Climate.

Fidèle à sa conception d'un syndicalisme de proximité, U4U a favorisé la mise en place et le maintien de plus de 120 personnes de contact (Plus 20%) au sein des DG, Services et autres

institutions européennes, constitué parfois par des équipes de plusieurs membres. Ces personnes de contact siègent de droit dans l'organe consultatif d'U4U : le Conseil syndical qui se réunit une à deux fois par an.

U4U met à la disposition de ses adhérents une consultation juridique, un suivi individualisé des cas présentés par les collègues qui s'est très nettement amélioré. U4U offre des formations de préparation au concours externes et internes, ainsi que du coaching. U4U s'appuie sur la formation comme pilier de l'action syndicale, en organisant des formations aux processus internes qui concernent le personnel, aux droits statutaires et au contexte de la construction européenne.

Enfin, U4U a entamé le tour des bureaux de représentation dans les capitales européennes, où des collègues travaillent souvent dans un relatif isolement. Lors de nos visites dans ces bureaux, nous avons élaboré une plateforme revendicative propre à ce personnel en cours d'amélioration. Nous nous sommes rendus dans 40% des bureaux de représentation.

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, comme à Luxembourg l'an passé, mais sans pour autant aboutir à des regroupements suffisamment 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, du budget qui lui est alloué, de ses institutions, de leur rôle, constituera une priorité.

De même, nous devons combattre tout affaiblissement de la capacité de faire des institutions.

La lutte contre la précarité et les disparités constitue un deuxième pilier. La précarité doit être combattue comme outil d'affaiblissement de l'indépendance de l'agent du service public, et parce qu'elle réintroduit un biais dans la lutte pour l'égalité des chances, les femmes étant majoritaires sur les contrats à durée déterminée.

On doit y ajouter la défense d'une politique du personnel active qui évite les niveaux hiérarchiques excessifs.

Les politiques de recrutement et d'entrée en service doit être reformulées et améliorées.

Le suivi des carrières tout au long de la vie active doit être amélioré.

Enfin, nous devons éviter une introduction massive du télétravail et éviter qu'elle ne se traduise par des conditions de travail dégradées, ou n'éclate les équipes de travail et la coopération entre les membres du personnel.

La défense de l'augmentation du budget de l'Union nous semble dans ce contexte d'une importance vitale. Nous nous inscrivons dans une action de longue durée. Ainsi, U4U a défendu par le passé des initiatives citoyennes telles "une École européenne pour tous", "Un New Deal pour l'Europe" (ND4EU), bientôt celle relative à la défense d'une "Europe respectueuse de l'État de droit et des valeurs européennes", 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 moyens budgétaires accrus pour faire face aux défis que connaît notre Union.

La mise en œuvre du statut de 2014 dans le cadre de l'établissement des DGE, nous a considérablement occupés, et nous occupera encore d'ici décembre 2020. Au cours des négociations, U4U a pu faire valoir un certain nombre d'avancées significatives pour le personnel, transcrites dans les DGE. Ce travail, lourd et minutieux, portera ses fruits dans les années qui viennent. Nous devons assurer un suivi vigilant au niveau des externalisations, des réorganisations, des baisses des effectifs. De manière additionnelle, pour l'année 2021 / 2022, des objectifs de travail additionnels sont proposés, outre la poursuite des activités telles que définies dans notre programme politique proposé dans le cadre des élections aux comités du personnel:

Actions durant le mandat du prochain CA (liste non exhaustive):

- Convaincre l'employeur de la nécessité d'améliorer le dialogue social et la représentation du personnel: nous souhaitons par exemple l'élection en même temps de tous les comités du personnel, y compris central, avec les mêmes règles électorales, comme nous militons pour une légère hausse de la représentativité pour les syndicats de manière à éviter les approches strictement catégorielles et localisées ;
- accroître notre présence au sein des agences exécutives et de régulation où nous avons obtenu un comité « central » commun à toutes les agences ;
- accroître notre présence dans les bureaux de représentation ;
- 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'École européenne d'administration ;
- œuvrer pour la mise à disposition d'écoles européennes, des crèches et de garderies pour accueillir les enfants du personnel ;
- 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 ;
- renforcer notre présence à Luxembourg, à ISPRA et dans les agences de régulation et d'exécution;
- réussir les élections dans le Hors Union ;
- activer le dialogue intersyndical et promouvoir des actions communes fondées sur des compréhensions communes des problèmes ;
- progresser lors de la tenue des élections fin 2021 / Début 2022 au comité du personnel de Bruxelles.

Fonctionnement de U4U:

- S'implanter dans toutes les DG, 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 à ISPRA, HU, et Bruxelles ;
- obtenir la reconnaissance de U4U au CESE et au CdR et au Conseil comme organisation représentative et participer aux prochaines élections du personnel;
- poursuivre la tenue des réunions « hybrides » combinant une présence dans les locaux avec une présence par téléconférence. Cela permettra de mieux intégrer dans notre fonctionnement régulier les différents lieux d'implantation.
- accroître la composition du Conseil d'administration de U4U à 30 membres pour à la fois permettre d'avoir un CA représentatif de toute la richesse de U4U et un cadre de délibération commun.

À terme, une réflexion doit être conduite pour faire évoluer notre organisation vers une plus grande décentralisation, ce que permettent nos Statuts. Déjà, une partie croissante de l'organisation fonctionne sur cette base.

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.

Georges Vlandas et Jean-Paul Soyer

Président Secrétaire général

Annexe

Notre équipe proposée à vos suffrages

Le 18 novembre prochain auront lieu les élections pour choisir un nouveau Conseil d'administration.

Comme vous le constatez ci-dessous, nous avons 29 candidats provenant de différents lieux de travail (voir ci-dessous). Nous tenons à les remercier d'avoir bien voulu s'engager. Nous souhaitons modifier notre règlement intérieur pour agrandir le Conseil d'administration. Une motion n°6 est déposée à cet effet. Il est important qu'elle soit adoptée.

En effet, ces trois dernières années, nos équipes ont réalisé un travail incroyable d'implantation de U4U dans différentes institutions et agences. Nous disposons sur place d'équipes engagées, motivées et guidées par le désir de servir et de préserver une fonction publique compétente, indépendante et de qualité. Nos idéaux sont portés hauts par tous et la qualité de leur travail nous a permis d'augmenter considérablement le nombre de nos adhérents.

C'est un succès collectif, et l'accroissement du Conseil d'administration reflèterait notre implantation dans ces lieux puisque leurs leaders rejoindraient le Conseil.

U4U a toujours privilégié la proximité, le travail de terrain, la collaboration directe avec les intervenants institutionnels. Nos réalisations sont nombreuses et les avancées pour le personnel bien réelles et concrètes.

Cette visibilité de notre extension permettra à nos adhérents d'apprécier que, où qu'ils soient, U4U est à leurs côtés.

Un Conseil d'administration représentant les différents sites où U4U est présent donnera une image plus exacte de ce que nous sommes parvenus à bâtir au fil des ans. L'intégration dans le Conseil d'administration de représentants des différents lieux d'implantation de notre organisation offrira un cadre de délibération collective commun à toutes les composantes de U4U. Ainsi, lors de nos débats, les décisions prises tiendront aussi compte du point de vue de la totalité de notre organisation.

Le moment venu, bon vote, et merci de votre confiance.

Candidatures enregistrées : Conseil d'Administration

Alcaraz Fabienne (Commission Européenne, Bruxelles, personne de contact DG AGRI, membre du Conseil syndical de U4U)

Amaducci Giulia (CE Bruxelles, personne de contact DG HOME, membre du Conseil syndical, membre fondateur U4U)

Andreone Fabrice (CE Bruxelles, DG RTD, membre sortant du CA de U4U, élu du personnel, membre de comités paritaires, responsable associatif, Link, Graspe)

Brites-Nunes Margarida (CE Luxembourg, personne de contact DG OP, membre Conseil Syndical, élue du personnel, membre de comité paritaires)

Busto-Saenz Izaskun (CE Irlande, DG SANTE, élue du personnel, membre du Conseil Syndical de U4U)

Chatzipanagiotou Stavros (Fusion4Energy, Barcelone, Vice-président de U4U)

Denis François (Parlement Européen, DG SAFE, personne de contact, élu du personnel)

Grosjean Patrice (CE Bruxelles, DG CNECT/représentation du personnel, membre sortant du CA de U4U, secrétaire à l'organisation de U4U, comités paritaires)

Islamaj Agim (CE Petten, DG CCR, membre fondateur de U4U, comités paritaires, membre sortant du CA de U4U, Graspe)

Juan-Linares Victor (CE Bruxelles, DG DEVCO/représentation du personnel, élu du personnel, membre sortant du CA de U4U, trésorerie)

Mairate Andrea (CE Bruxelles, personne de contact DG ECFIN, animateur de la revue Graspe, membre du Conseil syndical)

Mavromichalis Petros (SEAE, BERNE, Suisse, élu du personnel, vice-président de U4U, animateur U4U SEAE, comités paritaires)

Opreana Elena-Corina (CE Bruxelles, personne de contact DG DGT, comités paritaires, membre du Conseil syndical)

Ortega Montero Maria Del Carmen (Vice-présidente Parlement Européen, élue du personnel, comités paritaires)

Petel Emmanuel (CE Bruxelles, personne de contact DG AGRI, membre du Conseil syndical, responsable associatif)

Posluszna Anna (CE Bruxelles, personne de contact DG ECHO, élue du personnel, membre du Conseil syndical de U4U)

Rivan Marce Bartolomeo (DG INLO, Parlement Européen, personne de contact)

Schneider Gregor Friedrich (EUIPO, Alicante, vice-président de U4U, Président du comité du personnel, membre sortant du CA de U4U, responsable associatif, Graspe)

Sivel Eric (responsable section U4U EASA, Cologne, vice-président de U4U)

Slama Kim (CE Bruxelles, DG AGRI/représentation du Personnel, membre fondateur de U4U, membre sortant du CA, Vice-présidente, comités paritaires, Graspe, Link)

Soret Bertrand (SEAE, Bruxelles, vice-président U4U, membre sortant du CA de U4U, revue Graspe)

Soyer Jean-Paul (Eurocontrol Bruxelles, membre fondateur de U4U, secrétaire général, revue Graspe, Link, site web)

Spanoudis Evangelos (CE Bruxelles, personne de contact PMO, comités paritaire, membre du Conseil syndical)

Spyrou Georges (CE Bruxelles, DG REGIO, membre fondateur U4U, membre sortant du CA U4U, animateur associatif, Graspe)

Stephany Jean-Luc (CE Bruxelles, personne de contact DG EMPL, comité paritaire, membre du Conseil syndical)

Verbiest Patricia (DG SAFE, Parlement Européen, animatrice de l'équipe U4U)

Vlandas Georges (CE Bruxelles, DG RTD/ représentation du personnel, membre fondateur et président de U4U, Président du comité du personnel Bruxelles, comités paritaires, Graspe, Link)

Vlandas Penelope (CE Bruxelles, personne de contact DG AGRI, membre du Conseil d'administration de U4U, comités paritaires, responsable associative, Link)

Wert Bertrand (CE Bruxelles, Agences d'exécution, vice-président de U4U, élu du personnel, vice-président du comité du personnel des agences)

Candidatures enregistrées : Commission des litiges

Cusi-Leal Ivan (CE Bruxelles, personne de contact DG OLAF, représentation du personnel, membre de la Commission des litiges, membre du Conseil syndical)

Kayamanidou Maria (CE Bruxelles, DG RTD, membre sortant de la commission des litiges)

Mietzner Carmela (CE Luxembourg, DG ESTAT, vice-présidente de U4U, membre sortant du CA de U4U, comités paritaires)

Wouters Paul (F4Energy, Barcelone, personne de contact, membre du Conseil syndical)