

LE LIEN - THE LINK

BULLETIN U4U - AVRIL 2019 N°70

SOMMAIRE

- ▶ **Evaluation / Promotion 2018 : un bilan en amélioration, globalement positif, mais qui pâtit de la structure des carrières adoptée en 2004**
U4U évalue le fonctionnement de la procédure de promotion 2018
- ▶ **Le Rapport Pensions confirme la durabilité du système**
Ce rapport montre les économies budgétaires importantes générées par la réforme de 2014 et confirme que de nouveaux changements ne sont ni utiles ni souhaitables
- ▶ **Échos assourdissants de la DG ECHO : absence de dialogue et mauvaises conditions de travail**
Les collègues de la DG ECHO subissent leur deuxième réorganisation en trois ans. Ils se plaignent de n'avoir pas été consultés en amont sur leur affectation, de n'avoir eu aucun choix et que la charge de travail pour chacun a été mal calculée
- ▶ **Taxer les retraites ? Une nouvelle attaque contre le personnel**
Génération 2004 renouvelle ses attaques contre nos anciens collègues et nos intérêts futurs!
- ▶ **La représentation extérieure de l'Union européenne et la manière dont elle est perçue peut servir de miroir révélateur sur sa nature : retour sur un incident survenu fin 2018 aux USA**
Analyse : En réduisant temporairement l'ordre protocolaire de la Délégation de l'UE auprès des USA, M. Trump a permis une réflexion sur son statut et son rôle
- ▶ **AC, AT, AP en fin de contrat : Allocation de chômage de l'UE**
Un non-renouvellement de contrat ne signifie pas une démission, l'agent a donc droit à une allocation de chômage, s'il en remplit les conditions
- ▶ **U4U soutient les débats citoyens sur la construction européenne: l'exemple du Congrès WeEuropeans du 22 mars 2018**
Des citoyens venus des quatre coins de l'Europe ont retenu les 10 propositions les plus consensuelles constituant l'Agenda Citoyen présenté au Parlement européen
- ▶ **Règles encadrant la participation des fonctionnaires européens à la campagne des élections européennes de mai 2019**
Ces règles ont pour objectif de protéger à la fois le fonctionnaire et l'institution. Elles définissent comment exercer ses droits de citoyen tout en respectant ses devoirs, dont le devoir de réserve
- ▶ **Ne ratez pas l'expo « Rêves d'Asie », à partir du 28 mars au 5 juin**
Le Cercle d'Art CE présente l'exposition « Rêves d'Asie » rassemblant vingt-quatre peintures d'Evelyne Hania, au VM-18, 4e étage, du 28 mars au 5 juin 2019, du lundi au jeudi de 10h00 à 17h00 et le vendredi jusqu'à 13h30

Editeur responsable : Georges Vlandas

Equipe de rédaction :

Bertrand Soret, Victor Juan Linares, Fabrice Andreone, Kim Slama, Penelope Vlandas, Patrice Grosjean, Sazan Pakalin, Agim Islamaj, Yves Dumont, Stéphane André, Ivan Cusi Leal, J.-P. Soyer

WWW.U4UNITY.EU



Evaluation / Promotion 2018: un bilan en amélioration, globalement positif, mais qui pâtit de la structure des carrières adoptée en 2004

Le comité paritaire de suivi de l'exercice d'évaluation et de promotion vient d'achever son rapport pour l'année 2018 assorti de quelques recommandations d'amélioration. Pour mémoire, le système actuel avait un triple objectif:

- ▶ être moins chronophage que par le passé, après la réforme de 2004
- ▶ ne pas instrumentaliser l'exercice d'évaluation par celui de promotion afin de valoriser le travail effectué par le personnel et donc permettre fournir aux collègues une reconnaissance pour leur travail
- ▶ assurer des promotions au mérite des plus performants – fondé sur l'esprit de compétition – sans pour autant sacrifier les promotions du reste des collègues – la nécessité d'un esprit de cohésion des équipes de travail. Ce compromis se traduit par l'octroi des garanties collectives qui assurent la progression des carrières du personnel

Rappelons les étapes et les faits:

- ▶ de janvier à mars les rapports d'évaluation sont établis avec si souhaité une procédure d'appel. Les appels à ce stade représentent 0,5% des collègues concernées (101 cas), beaucoup moins que par le passé
- ▶ en avril sont établis les possibilités des promotions: la DG HR fournit, compte tenu du nombre de collègues éligibles à la promotions (deux ans d'ancienneté au moins), des quotas pour le promotions aux différentes DG
- ▶ les directions générales établissent leurs listes de promotion également en avril
- ▶ les Directeurs généraux établissent leurs propositions de promotion au sein de leur direction générale et discutent de la pertinence de cette proposition avec les représentants du personnel qui font part de leurs recommandations, souvent suivis d'effet
- ▶ une fois les propositions de promotion des DGs arrêtées, on entre dans une phase d'appel: tous les appels sont examinés au sein des groupes de travail paritaires qui travaillent, souvent au consensus. Leurs recommandations sont transmises aux comités de promotion AD et AST
- ▶ il reste au total 119 cas "suivi DGs", en principe prioritaires pour la promotion l'année suivante, sans que cela représente toutefois une garantie absolue pour l'exercice de promotion suivant
- ▶ les comités de promotion établissent leurs liste finales, examinées avant toute décision finale par l'AIPIN

- ▶ cette décision peut faire l'objet d'une réclamation article 90, voire d'un recours en justice

En 2018, il y a eu 4666 quotas pour les promotions dont 256 (5%) attribués aux groupes de travail paritaires qui examinent les appels et constituent ainsi un mécanisme de correction du système. Il faut ajouter 372 promotions qui proviennent des "cascades" vers le bas, c'est-à-dire des quotas de promotion non utilisées dans un grade par les services. Il y a eu aussi, hors quotas, 45 demandes exceptionnelles pour obtenir dans certains cas des promotions plus rapides ou bien faire face à une absence de quotas dans les services de taille restreinte. Seulement 21 demandes exceptionnelles ont été acceptées.

Notons aussi les 10% des collègues (en léger accroissement par rapport à 2017) qui font recours parce que non proposés à la promotion. La majorité d'entre eux ont une ancienneté inférieure d'au moins un an par rapport à la durée d'ancienneté moyenne de leur grade.

Les différentes étapes décrites ci-dessus permettent aux représentants du personnel à jouer un rôle correctif important pour défendre les attentes d'une partie du personnel et le bon fonctionnement du système. U4U est très impliqué dans ce travail. Plus de 30 collègues ainsi que les personnes de contact de notre organisation participent aux réunions de travail et comités impliqués dans cet exercice.

Fait important, la DG HR a donné une suite favorable à la demande des syndicats au sujet des quotas. Rappelons les faits : les quotas pour les promotions dépendent d'une part des taux de l'annexe 1B appliqués à la population en poste et d'autre part de la clé de répartition des quotas totaux entre les DG qui elle se fait bien sur base de la population proposable (i.e. ayant deux ans d'ancienneté) à la promotion par grade . Il arrive cependant que certains services disposent d'un quotas de promotions s'appliquant à une population qui est caractérisée par une ancienneté moyenne plus grande que celle de certains autres services. De ce fait certains DGs peuvent proposer des promotions en moyennes plus rapides que dans d'autres. La DG HR accepte, à certains conditions, d'allouer un peu plus de quotas aux DGs dont la population éligible a plus d'ancienneté moyenne sans pour autant diminuer l'allocation des autres DGs, grâce aux arrondis des quotas de promotion non utilisés. Par ailleurs, un suivi sera conduit par la DG HR pour les DGs ayant des populations avec plus d'ancienneté, afin de vérifier que leur désavantage n'est pas permanent.

Au total, l'actuel système d'évaluation / promotion donne des résultats satisfaisants. Il permet de valoriser le travail effectué par les collègues, sans permettre que l'exercice d'évaluation soit instrumentalisé, comme cela était le cas par le passé, par l'exercice de promotion. Les garanties collectives qui fournissent un compromis entre la logique de compétition et la logique de cohésion, sont plus que respectées, puisque en moyenne près de 90% des promotions se font à l'intérieur des durées moyennes dans les différents grades. Enfin, les moyens budgétaires prévues à l'annexe 1B sont respectés. Il reste cependant à améliorer la qualité des certains rapports d'évaluation notamment en AST.

Ce système d'évaluation / promotion pâtit cependant de la nouvelle grille des carrières décidée en 2004. Le niveau relativement bas des salaires lors de l'entrée en service, comme la multiplication des grades et le rendement décroissant des échelons de cette grille rendent nécessaires l'accroissement du nombre des promotions pour obtenir une progression équivalente des carrières. De ce fait elles provoquent des tensions dans les services, en nourrissant les inquiétudes des collègues pour leur carrière. Cela réduit quelque peu l'amélioration obtenue avec le nouveau système.

On arrive à un phénomène paradoxal d'un système qui tout en garantissant les promotions à l'intérieur des permanences moyennes accroît parfois mécontentement et inquiétudes, ce qui s'exprime par le fait mentionné ci-dessus, à savoir que les 2/3 des appels pour cause de non promotion sont le fait des collègues qui ont une carrière plutôt rapide.

Rapport d'étape de la Commission sur les retraites: tout va bien ?

Le rapport intérimaire de la Commission européenne sur la mise en œuvre de l'annexe XII du statut à propos du régime des pensions des personnels de l'UE et pour objectif de s'assurer des paramètres du régime des pensions qui garantissent l'équilibre du régime (art 14, annexe XII et art 83 du statut).

La première partie du rapport rappelle les principes du régime. On peut noter le rappel de la Commission à propos de la nature de notre régime de pension qui n'est pas un régime par répartition mais par capitalisation, basé sur un fond notionnel comptable et des contributions sociales :

« Le régime de pensions des fonctionnaires de l'UE étant conçu comme un fonds notionnel, les contributions du personnel servent à financer les futures pensions de ceux qui paient les contributions »

Le rapport de la Commission constate que l'équilibre actuariel du régime de pensions a bien été assuré entre 2014 et 2018, par le biais de l'actualisation de la contribution retenue sur la rémunérations de chaque agent . La méthode de l'annexe XII permet de garantir que la contribution au régime de pensions versée au budget par le personnel couvre un tiers du financement de ce régime, comme indiqué à l'article 1er, paragraphe 1, de l'annexe XII du statut.

Seules les contribution des employés sont prélevées et reversées au budget de l'UE, sans affectation précise. Les contributions de l'employeur ne sont pas perçues, en échange de la promesse du paiement des pensions annuelles par le budget communautaire. Le rapport constate que le coût budgétaire des pensions va continuer à augmenter, jusqu'en 2040. A partir de cette date, il va diminuer.

Les économies considérables en matière de pensions qui résulteront de la réforme de 2013 ont été confirmées en 2016 par une étude d'Eurostat sur les implications budgétaires à long terme du coût des pensions. Les Etats membres ont confirmé que cette évaluation était réaliste et que la dernière révision du statut permettra d'économiser 30% du coût des pensions par rapport au coût sans

réforme ; sans compter les économies budgétaires importantes également réalisées grâce à la révision du statut de 2004.

En outre, le papier rappelle les deux changements statutaires majeurs de 2004 et 2014 eu égard au régime des pensions et l'adoption de mesures transitoires qui s'appliquent à une grande partie du personnel en place. Dans ce contexte, de nouvelles modifications apportées à ce stade aux règles existantes porteraient davantage atteinte à la sécurité et à la prévisibilité des conditions de travail et des prestations prévues au régime de pensions. Il est également probable que cela entraverait la capacité des institutions à faire face aux importants déséquilibres géographiques observés notamment dans le dernier rapport de la Commission sur cette question.

A propos de l'incidence budgétaire du régime, le rapport note qu'elle a été prise en compte dans sa proposition de règlement du Conseil fixant le prochain cadre financier pluriannuel. L'exécutif communautaire a ainsi présenté les dépenses escomptées pour la période 2021-2027, basées notamment sur la croissance annuelle des dépenses consacrées au paiement des pensions.

Ces conclusions nous semblent aller dans le bon sens et permettre au régime de continuer jusqu'en 2023, date du réexamen à mi-parcours des perspectives financières.

Echos assourdissants de la DG ECHO : absence de dialogue et mauvaises conditions de travail

Les collègues de la DG ECHO subissent leur deuxième réorganisation en trois ans. Même si son bien-fondé n'est pas remis en cause, ils se plaignent lors d'une réunion tenue dans cette DG, de n'avoir pas été consultés en amont sur leur affectation, de n'avoir eu aucun choix et que la charge de travail pour chacun a été mal calculée. Une chambre d'écoute a bien été mise en place, mais dans la plupart des cas, l'objectif semble avoir été de faire accepter les décisions déjà prises.

De plus, les travaux dans le bâtiment L-86 sont gérés par l'OIB de manière problématique. Ces travaux ont débuté en septembre 2018 et devraient se terminer mi-avril 2019, en retard sur la date prévue (fin décembre 2018). Ces travaux sont particulièrement bruyants toute la journée, et non pas à partir de 16h et le week-end, comme prévu initialement. Par ailleurs, le personnel a pris connaissance des résultats de l'enquête de satisfaction pour la DG ECHO. La présentation que la DG ECHO en a faite ne permet guère de comparer ses résultats avec ceux de l'ensemble des autres DG. A l'initiative du Management une nouvelle boîte fonctionnelle ECHO-HR-BC-STAFF-SURVEY a été ouverte. Il sera intéressant de voir comment le management prendra en considération ces résultats, sachant que ceux de l'enquête précédente ne semblent guère avoir été pris en compte.

Par ailleurs, à une exception près, tous les bureaux de la hiérarchie se situent côté jardin et non pas du côté rue de la Loi, particulièrement bruyante, les inconvénients ne semblent pas également repartis.

Un dernier point de préoccupation pour les collègues concerne les déménagements internes suite à la réorganisation : le bâti-

ment actuellement occupé par la DG ECHO ne permet en effet pas d'accueillir les renforcements de personnel suite à la mise en place du projet RESCEU. Dans ce contexte, une direction se trouve dans l'obligation de déménager et s'est vue proposer un choix qui n'en était pas vraiment un: soit accepter d'aller en 'open space' au LOI 15, ce qui semble avoir été refusé par une autre DG, soit occuper les 3e et 4e étages du Loi 130 que la DG AGRI ne souhaite pas utiliser à cause, semble-t-il, des odeurs incommodes de cuisine et de gaz d'échappement (garage) et des nombreux passages.

Taxer les retraites ? Une nouvelle attaque contre le personnel

Génération 2004 demande de taxer les retraites : cette organisation syndicale renouvelle les propos irresponsables tenus pendant la campagne électorale à Bruxelles et attaque nos anciens collègues et nos intérêts futurs!

Après avoir demandé, pendant la campagne électorale de Bruxelles, de s'attaquer à nos retraites, Génération 2004 par la plume de son président actuel, demande que le prélèvement de "solidarité" soit appliqué aux retraités actuels et aussi à tout ceux qui seront à la retraite à l'avenir.

Rappelons que contrairement aux propos tenus par des personnalités non informées en Allemagne, les fonctionnaires s'acquittent du paiement d'un impôt sur le revenu assez conséquent. De surcroît, depuis des décennies, les revenus salariaux moyens et au-dessus, s'acquittent d'un prélèvement spécial de "solidarité" pendant toute leurs carrière active. Les cotisations pour les retraites sont prélevées sur le salaire total des collègues après prélèvement de tous les impôts y compris celui de "solidarité".

Demander la réintroduction du prélèvement additionnel pour les retraités revient à faire payer deux fois la même taxe, une première fois pendant la vie active et une deuxième fois pendant la retraite. Dans les faits, ce que propose Génération 2004 c'est une diminution globale des toutes les retraites. Tout le personnel sera frappé par cette mesure, y compris celui d'aujourd'hui, quand il sera à la retraite. Opposer les actifs aux retraités, c'est introduire une division néfaste et absurde, sans compter le danger de réouvrir le Statut. Contrairement à ce que laisse entendre Génération 2004, cette ponction supplémentaire sur les retraités ne bénéficierait pas au personnel actif, les Etats Membres l'empocheraient tout simplement.

Nous savions que les ennemis extérieurs de la fonction publique européenne souhaitaient revenir à nouveau à la charge, après 2004 et 2014, pour continuer la démolition de la fonction publique et notamment du système de pensions. Nous constatons aujourd'hui qu'ils ont des alliés à l'intérieur des Institutions.

Un rapport officiel de la Commission reconnaît d'ailleurs que les deux dernières réformes ont fortement diminué l'attractivité de notre fonction publique européenne.

Le fait nouveau est l'existence d'une association professionnelle à l'intérieur de nos institutions, qui œuvre contre les intérêts des personnels travaillant dans la fonction publique. Qu'en pense le personnel, qui a été abusé par leurs propos alors que, depuis sa

création, cette organisation n'aucun bilan positif à présenter?

U4U rappelle que notre système de pension de l'UE est en équilibre, que les droits à pension acquis par les personnels des Institutions européennes sont un salaire différé dû aux personnels. Ce système de pension constitue un des éléments d'attractivité de la fonction publique européenne.

Les droits acquis par le personnel ne doivent pas être remis en cause ni pour les personnes qui ont fini leur carrière, ni pour les personnes en activité, ni pour les personnes qui vont rejoindre notre fonction publique. Leur existence est un acquis pour tout le personnel présent et à venir.

La représentation extérieure de l'UE

La représentation extérieure de l'Union européenne et la manière dont elle est perçue peut servir de miroir révélateur sur sa nature : retour sur un incident survenu fin 2018 aux USA

Aussi futile et technique que cela puisse apparaître, le niveau de reconnaissance diplomatique dans les Etats tiers -niveau d'accreditation et rang protocolaire- peuvent jouer un rôle de baromètre. Le dernier incident significatif en la matière, fin 2018 aux USA et qui vient de trouver en mars 2019 un dénouement positif est particulièrement significatif du dé-tricotage du multilatéralisme conduit par l'Administration Trump, mais également peut de manière anecdotique servir de base pour faire un peu de pédagogie et préciser quelques fondamentaux afin de caractériser notre Union, qui si elle n'est pas un Etat classique, n'est pas non plus une organisation internationale !

Pour revenir sur les faits, contrairement à la pratique instaurée par le président Obama en 2016 et qui correspond à ce qui se fait quasiment dans le monde entier depuis le Traité de Lisbonne, notre Ambassadeur de l'époque, David O'Sullivan, a été relégué au dernier rang des Chefs de mission diplomatiques dans l'appel protocolaire lors des funérailles du Président George Bush père, le 5/12/2018 à Washington, alors qu'il aurait dû être classé au 20/30ième rang. Ceci n'a pas nécessairement été repris dans tous les journaux (Deutsche Welle a révélé publiquement l'affaire le 8/01/2019), mais au-delà de la petite histoire, cela a certainement frappé et choqué les observateurs avisés, fait réagir le Parlement européen, mais aussi des Membres du Congrès américain eux-mêmes qui s'en sont émus dans une correspondance. La question a finalement été résolue dans une relative discrétion à travers l'Ambassadeur des EU près l'UE, Gordon Sondland, dans une déclaration début Mars 2019 à l'occasion de la nomination du nouvel Ambassadeur aux EU, Stavros Lambidinis, donc sans ouvertement perdre la face. Parmi les diplomates américains, cela est passé plus pour une remise en cause systématique des décisions de l'ère Obama qu'une prise de position fondamentale, cela serait du dogmatisme plus qu'une réinterprétation juridique, néanmoins et en particulier étant donné que cette question de statut est extrêmement sensible, en particulier depuis le Traité de Lisbonne. La très grande majorité des Etats, y compris les plus influents, ont accepté cette situation : les Chefs de Délégations sont des Ambassadeurs à part entière (et certainement plus de « simples » Délégués ou Représentants). Au-delà du fond sur lequel nous allons revenir, la forme de cet épisode américain est par conséquent au moins déplorable, car aucune notification préalable n'avait précédé ce changement de paradigme

La représentation extérieure de l'Union européenne dans les pays tiers a en effet fondamentalement changé ces dernières années : les Délégations ont pris le rôle de la Présidence tournante qu'elles assument de manière permanente avec une responsabilité de coordination pour les questions politiques et de sécurité et agissent ainsi au nom de l'Union européenne et de toutes

ses Institutions. Les Délégations ne sont plus une émanation de la seule Commission européenne, qui par le passé avait délibérément adopté une attitude plus réservée en matière de positionnement diplomatique de peur de froisser en premier lieu les Etats membres, mais également avec le problème de présence que la présidence tournante imposait à l'extérieur pour tous les domaines relevant de la PESC. D'ailleurs les Chefs de délégation, devenus Ambassadeurs de l'Union européenne, alors que jusqu'alors le titre d'Ambassadeur (tout court) leur revenait par courtoisie, sont accrédités auprès des Chefs d'Etat à la fois par le Président de la Commission et du Conseil. Les Délégations représentent tous les Etats membres –et donc y compris ceux qui ne sont pas accrédités/représentés dans un pays tiers- pour les compétences qui leurs sont déléguées par les Traités. Ceci a justifié le traitement égal désormais appliqué aux Ambassadeurs de l'Union européenne par rapport aux Ambassadeurs nationaux -y compris l'ordre protocolaire et l'égalité de traitement tel que garanti par la Convention de Vienne en matière de relations diplomatiques pour les chefs de mission (et en conséquence même la possibilité de devenir doyen du corps diplomatique)- et a d'ailleurs donné lieu à des ajustements dans la représentation de l'UE aux Nations Unies et la capacité de prendre la parole lors de l'Assemblée générale (tout en n'étant pas formellement membre de l'organisation). Il s'agit d'un saut qualitatif important, auparavant, l'Union européenne arrivait en fin de liste diplomatique, toutefois avant les organisations internationales.

La symbolique est d'autant plus importante qu'elle influence la perception et est essentielle pour la légitimité de la représentation extérieure de l'Union européenne. D'agence de coopération, de technicien du commerce extérieur, l'Union européenne s'impose comme acteur politique à part entière, même si elle partage cette compétence avec les Etats membres qui restent collectivement à travers les mécanismes institutionnels actuels les décideurs (avec en fonction des domaines une implication du Parlement européen) Il est toujours difficile d'expliquer ce qu'est l'Union européenne aux citoyens européens, tant la répartition des compétences entre Etats membres et Institutions n'est pas linéaire, c'est certainement encore plus compliqué à l'extérieur. Il n'en reste pas moins que l'Union, si elle n'est pas formellement un état à part entière, possède des attributs qu'une organisation internationale n'a pas, en particulier des institutions, dont un parlement élu démocratiquement, qui produisent du droit interne qui s'applique directement. Au-delà de l'union monétaire, la majorité des Etats membres partagent également une monnaie commune les questions de politique et de sécurité extérieure sont de plus en plus mutualisées (clause de défense, PESCO, missions PSDC etc.). En dehors des compétences exclusives, comme le commerce extérieur, les Etats membres délèguent en permanence à l'UE des prérogatives qu'elle assume en leur nom, y compris au titre de la présidence tournante comme rappelé précédemment. Ceci c'est par exemple traduit dans les droits de participation spécifiques dans les travaux de l'Assemblée générale des Nations unies. La manière dont est considérée l'Union européenne reflète ainsi le fait qu'elle est en quelque sorte une

proto-fédération, certes multiforme, mais certainement pas ni une organisation internationale et encore moins une association souple d'états. Cette remise en cause de son statut par l'administration américaine, qui certes ne fut que temporaire est d'autant plus grave.

AC, AT, AP en fin de contrat : Allocation de chômage de l'UE

Conditions d'octroi

Pour pouvoir bénéficier de l'allocation de chômage de l'UE, l'agent temporaire, contractuel ou l'assistant parlementaire doit remplir les conditions suivantes :

- ▶ avoir accompli une durée minimale de service de six mois
- ▶ la cessation de service ne doit pas être consécutive à une démission ou à une résiliation du contrat pour motif disciplinaire
- ▶ ne pas être titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'une allocation d'invalidité
- ▶ ne pas avoir maintenu sa contribution sociale auprès d'un régime social national, durant la période prestée dans l'Institution de l'UE (art.112 du RAA)
- ▶ être résident dans un Etat membre de l'Union européenne (quelle que soit sa nationalité)
- ▶ être sans emploi et disponible sur le marché du travail (qualité qui doit être confirmée par l'autorité nationale compétente)

Non-renouvellement de contrat et démission

Un non-renouvellement ne signifie pas une démission ou une résiliation car l'agent va simplement jusqu'au bout de son contrat.

La **démission** offerte par le fonctionnaire **ne peut résulter que d'un acte écrit de l'intéressé** marquant sa volonté non équivoque de cesser définitivement toute activité dans l'institution. La décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination rendant la démission définitive doit intervenir dans le délai d'un mois à compter de la réception de la lettre de démission. Toutefois, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut refuser la démission si une procédure disciplinaire à l'encontre du fonctionnaire est en cours à la date de réception de la lettre de démission ou si une telle procédure est entamée dans les trente jours qui suivent.

La démission prend effet à la date fixée par l'autorité investie du pouvoir de nomination; cette date ne peut être postérieure de plus de trois mois à celle proposée par le fonctionnaire dans la lettre de démission pour les fonctionnaires du groupe de fonctions AD et de plus d'un mois pour les fonctionnaires des groupes de fonctions AST et AST/SC.

U4U soutient les débats citoyens sur la construction européenne: l'exemple du Congrès WeEuropeans du 22 mars 2018

Vendredi 22 mars, s'est tenu au Parlement européen à Bruxelles le Congrès WeEuropeans. Cela fut l'occasion de dévoiler les résultats de la plus grande consultation transnationale jamais réalisée en Europe à l'initiative de l'association européenne CIVICO Europa et de la Civic Tech Make.org.

Lancée début février dans 27 Etats membres et en 24 langues, elle a réuni 1,7 millions de participants ayant voté 11,3 millions de fois sur les 30 000 propositions qui ont émergé en forme de réponse à une question simple : « Comment réinventer l'Europe, concrètement ? »

Les 10 propositions les plus votées dans chaque pays ont été ensuite traduites et soumises au vote de tous les Européens. Des 270 propositions émanant du vote au niveau national, les 10 plus consensuelles au niveau européen constituent l'Agenda Citoyen qui a été présenté lors du Congrès du 22 mars au Parlement européen.

Des citoyens venus des quatre coins de l'Europe ont eu l'occasion de discuter les propositions le matin avec des représentants de la société civile, puis avec des représentants des forces politiques européennes l'après-midi.

Les thèmes émergents des propositions permettent de se faire une idée des préoccupations des Européens. L'environnement est le thème qui arrive en tête avec 4 propositions parmi les 10 plus adoptées : recyclages de matériaux et modèle d'économie circulaire, politique de plantations de feuillus et énergie renouvelable en milieu urbain, utilisation des produits chimiques dans l'industrie alimentaire... Les citoyens de l'Union appellent à une Europe plus responsable et à des actions plus décisives pour la défense de l'environnement et gestion des ressources.

Les autres sujets clés sont : la démocratie européenne (exemplarité des élus et non accès aux fonctions électives pour ceux qui ont eu affaire à la justice), la justice fiscale (taxation des grandes entreprises), la promotion des communs autour de l'éducation, de la recherche et de la santé, et la promotion des droits des travailleurs.

Tous ces thèmes, environnementaux, sociaux, fiscaux, et démocratiques, se sont retrouvés dans tous les résultats nationaux de la consultation, même si des nuances se sont faites jour. Ainsi les citoyens en Italie, Pologne, ou Hongrie, ont également évoqué les thèmes de l'immigration et de la lutte contre le terrorisme. Mais si ces thèmes ont aussi été évoqués, cela ne s'est pas fait dans les proportions qu'on aurait pu escompter. Ainsi, seules 4% des propositions ont été relatives à la question migratoire.

Nous vous invitons à prendre connaissance dans le détail des 10 propositions constitutives de l'Agenda Citoyen sur **le site officiel WeEuropeans**.

Le Congrès nous a donc donné l'occasion de discuter des priorités citoyennes pour l'avenir de l'Europe, et de débattre de l'orientation du projet européen qui nous tient tous à cœur. Mais plus largement, toute l'opération vise à la fois à remettre

le citoyen au centre du dispositif démocratique européen en le rendant davantage participatif, et également à demander aux représentants des forces politiques de répondre dans le cadre d'un espace public européen aux préoccupations concrètes des citoyens pour entrevoir ensemble le futur de l'Union. A nos élus de montrer qu'ils entendent ces voix citoyennes et de mettre en œuvre des programmes et des idées susceptibles de répondre

à leurs attentes.

Dans cet esprit, à présent que les résultats ont été révélés, les réactions des partis politiques des différents Etats seront désormais recueillies dans le cadre de la poursuite de la campagne WeEuropeans et leurs prises de position seront affichées sur le site officiel du projet WeEuropeans. Ainsi, chacun pourra connaître en toute transparence les positions politiques des différentes forces politiques en regard des préoccupations citoyennes exprimées dans l'Agenda Citoyen, et ainsi mieux se déterminer dans la perspective du vote.

Le 22 mars dernier, U4U a su répondre présent à notre appel en apportant son soutien à l'organisation de notre Congrès. Nous nous félicitons de cette aide d'un syndicat de la fonction publique européenne.

En effet, actuellement des crises politiques, économiques et sociales secouent plusieurs pays de L'Union européenne et mettent à risque son bon fonctionnement, si ce n'est, craignent certains, la pérennité même du projet européen. Aussi est-il grand temps que la société civile européenne s'implique dans le développement du seul grand projet politique depuis la deuxième guerre mondiale. C'est à elle de le relancer sur la base de ses valeurs fondatrices de paix, liberté, et démocratie. Elle doit participer à la définition de ses nouvelles méthodes de fonctionnement ainsi que de ses nouveaux objectifs afin de mieux répondre aux préoccupations et aux besoins de ses citoyens.

Francesca Ratti

Règles encadrant la participation des fonctionnaires européens à la campagne des élections européennes de mai 2019

Décision de la Commission qui encadre la participation de son personnel aux élections du Parlement européen, en complément de la décision qui définit les conditions applicables aux Commissaires.

Comme à chaque élection européenne, la Commission prend une décision pour encadrer la participation des collègues à la campagne qui précède le scrutin et préciser les dispositions statutaires applicables à ce domaine: articles 11, 11 bis, 12, 15, 17 and 17 bis du statut et art. 11 et 81 RAA.

La Commission "n'interdit pas la participation de ses agents" aux élections européennes mais elle l'encadre. Au Parlement européen au contraire l'institution "encourage la participation de ses agents".

On peut bien entendu trouver cette réglementation un peu taillonnée. De même, elle laisse dans le flou la participation aux débats citoyens, notamment pour les organisations syndicales

européennes. Il n'en demeure pas moins qu'elle a pour objectif de protéger à la fois le fonctionnaire et l'institution. Voyons quelles sont les dispositions principales de cette réglementation

Tout d'abord la décision définit trois principes fondamentaux :

- ▶ Les fonctionnaires concernés doivent bien faire la distinction entre leurs activités de campagne et leurs activités au sein de l'institution
- ▶ Ils ne peuvent pas utiliser les ressources de l'institution pour la campagne
- ▶ Ils doivent préserver le devoir de discrétion, en particulier par rapport à des informations qu'ils auraient eu à connaître dans le contexte de leurs activités au service de la Commission

Dans la période qui précède la campagne officielle et la désignation des candidats, le fonctionnaire participe aux activités liées à l'élection en dehors des heures de travail. Si de telles activités nécessitent d'être accomplies pendant les heures de travail, le fonctionnaire informe la DG HR qui décide, dans l'intérêt du service, soit de l'inviter à prendre un CCP de trois mois maximum, soit lui permet de prendre un temps partiel (décharge de service). Ces règles s'appliquent également aux personnels qui s'impliquent dans la campagne officielle, sans être formellement candidats.

Les fonctionnaires, officiellement candidats aux élections, doivent le déclarer à la DG HR qui a trois options : inviter le fonctionnaire à prendre un congé annuel ou un CCP ou bien lui permettre de travailler en temps partiel. La solution peut être une combinaison de ces différentes mesures. De manière générale, l'AIPN invitera le fonctionnaire à prendre un CCP, un mois avant le jour du scrutin.

La décision ne permet pas à un membre du personnel de participer à des activités de campagne, en qualité officielle ; ce qui tombe sous le sens. Toute participation à des réunions de campagne en qualité est soumise à une autorisation expresse de la Commission.

En cas d'élection du candidat comme Membre du Parlement européen, celui-ci doit informer la DG HR. Il devra pour les fonctionnaires demander un CCP, les fonctions de parlementaire européen étant incompatibles avec une position active au sein des services de la Commission européenne.

Notons enfin, que la Commission a également très strictement encadré la participation des Commissaires à ses élections ainsi que l'activité des membres de leur cabinet.

Rêves d'Asie

by Evelyne Hania of the Art Club of the European Commission

ON FRIDAY 29 MARCH 2019 AT 13:00 HRS

at the EC-Library, Rue Van Maerlant, 18 - 1040 Bruxelles (4th floor)



En partenariat avec la Bibliothèque de la Commission, le Cercle d'Art CE présente l'exposition « Rêves d'Asie » rassemblant vingt-quatre peintures d'Evelyne Hania, une de ses membres. Elle aura lieu au VM-18, 4e étage, du 28 mars au 5 juin 2019 et sera visible du lundi au jeudi de 10h00 à 17h00 et le vendredi jusqu'à 13h30. S'inspirant de ses voyages au Japon et en Chine, l'artiste nous communique son goût du mystère et de la couleur dans un univers onirique inspiré par la beauté de la nature. Entre figuratif et abstrait, la part belle est faite à l'imaginaire permettant au spectateur de s'approprier l'histoire qu'il y aura lue. L'ambition de l'artiste est de créer cette interactivité par le vecteur de l'émotion suscitée par l'œuvre...

**Union for Unity AISBL,
23 rue du Cardinal - 1049 Bruxelles**

Liste de contact de U4U :

AGRI	PETEL Emmanuel
	ALCARAZ Fabienne
	Barel Sylvie
BUDG	NIKLAS Peter
	DE WULF Marc
CCR	ZUPAN Jerica
	PAKALIN Sazan
	SAFKAN Susanne
	GRUBER Adrienn
	MOREL Sylvain
	CORSI Marco
	COPPOLA Pompeo
ISLAMAJ Agim	
CDR	FERAL Pierre-Alexis
CLIMA	MAKELA Yrjo
CNECT	LEBRECHT Michael
	KOWALSKI Christophe
CON-SEIL	CANEL FERREIRO Maria
Rep. Lisbonne	ACABADO Pedro
COMP	KECSMAR Krisztian
	MICHEAU Claire
DEVCO	LAINE Sophie
	GIANNIS Nikolaos
	GESSI Paola
	HERNANDEZ AGUILAR Placido
	ROUSSEAU Herve
DGT	VIEILLEDENT-MONFORT Catherine
	BORG Carmen

DIGIT	VASILOPOULOU Maria
	DUMITRESCU Vasile
EAC	GIRELLI Renato
	KYRIAKIDIS Lisa
EACEA	GERVAISE Anne
EASA	FELSTERL Gabriele
	DALIANI Angeliki
	DEFOSSAR Daniela
	JOUVARD Francis
EASA	BOURDON Bernard
	SIVEL Eric
	KAMMER Heidi
	BRIAND Sophie
PE	ORTEGA MONTERO Maria Del Carmen
	FELGUERA Valencia David
	LUXEN Julie
	YAVAS Huseyin
	DE CARVALHO Pedro
	SANDOR Orsolya
	QUISBERT FUENTES Virginia
	PENCHEVA Mirena
PMO	SPANOUDIS Evangelos
REA	ALFE Manuela
	BRANCHINI Cristiana
REGIO	MOULIOU Joanna
RTD	COSTESCU Alexandru Sorin
	DUMONT Yves
	MAGERMANS Michele

SANTE	ANDRE Stéphane
	BODENBACH Stephanie
	JUNTILA Juha
SCIC	LENGENFELDER Maria
	PAPASTAMOU Virginia
SG	VARDAR Fuat
	JEANSON Michel
SI	SIMON Paul
	GEORGIEVA-KECSMAR Cvetelina
TAXUD	DEMENEIX Ariane
	TSIKOURA Chryssa
EASME	KORAKAS Christoforos
	WERT Bertrand
	PAGEL Stefan
EEAS	MAVROMICHALIS Petros
	PSARROU Maria
	BOLDUAN Ute
	BUDA Dirk
	SORET Bertrand
EMPL	LAGARRIGUE Marie
	STEPHANY Jean-Luc
ENV	PAPADOYANNAKIS Michail Georgios
	BLAGA SIGARTAU Felicia
	IZABEL Yvette
EPSO	CAELEN Yves
	LEBLOND-MURESAN Fabien

ESTAT	MIETZNER Michael
	ZAMMIT Carmela
EUIPO	GIESE Annakim
	SCHNEIDER Gregor
EULISA	MADDALONI Ciro
FISMA	LIPSYC Barbara
F4E	CHATZIPANAGIOTOU Stavros
GROW	BILALIS Zacharias
	BITONDO Giuseppina
	TROCH Maria
HOME	HANIA Evelyne
	AMADUCCI Giulia
HR	VANDE WALLE Aenea
JU-IMI	DIVARIS Georges
JUST	STIEBER Harald
	TUERCK Sabine
MARE	TRITTEN Christian
NEAR	FELDUNS Dominique
OIB	TOUT Brigitte
	ZACHIA Mihai Florian
	PANDUCCIO Antonio
OLAF	RASETTI Diego
OP	BRITES NUNES Margarida
PE	DIAS DA SILVA GUARDAO Henrique
	BARATA GALVAO Paulo Alexandre
	VERBIEST Patricia