



Pourquoi U4U ?

[EN version herebelow](#)

Pourquoi U4U ?

Le premier défi est d'être un interlocuteur présent pour l'administration et de faire face aux attaques qui peuvent venir du Conseil et des États Membres.

Pendant que la crise sanitaire se prolonge et se double d'une crise économique et sociale, la construction européenne peine à reprendre vigueur et à mettre en œuvre ses propositions. La fonction publique subit de multiples transformations, non maîtrisées et pour l'instant non négociées. La précarité et les discriminations s'y accroissent. Cela favorise son affaiblissement, alors même qu'une fonction publique européenne unie, soudée, est justement indispensable pour affronter les défis actuels.

Dans ce contexte, soulignons l'importance d'un programme syndical fort qui affirme son soutien au projet européen et défend la fonction publique: oui, le personnel se soucie de l'Europe et de la qualité de la fonction publique dont l'Europe et ses citoyens ont besoin.

U4U est le choix utile, et ce pour plusieurs raisons.

1. U4U lie son action syndicale à l'avenir du projet européen : à travers les réflexions conduites au sein de la revue GRASPE, à travers des formations et des séminaires sur les questions d'intérêt européen, et à travers l'élaboration documentée d'axes revendicatifs utiles au personnel, mais aussi à l'institution, l'un ne pouvant aller sans l'autre, et vice-versa. Notre raison d'être est l'Europe.
2. U4U lutte pour l'unité du personnel, pour créer des solidarités entre toutes ses catégories, ses métiers, toutes générations confondues. U4U agit avec des propositions concrètes pour combattre les situations précaires, les disparités et les discriminations. Elle le fait notamment en demandant l'organisation de concours internes de reclassement, tant pour les AC et les AT que pour les AST et pour les AD. U4U réclame que l'on facilite l'accès aux fins de carrières pour les AST 9 et AD 12. Elle le fait aussi en demandant plus d'inclusion et d'égalité, dans tous les domaines de la fonction publique. Chacun est pris en compte ; la division affaiblit.

3. U4U ne limite pas son action à la seule défense des conditions de rémunération, de promotion ou de retraite. U4U s'est aussi opposé à l'ouverture du statut lors de la réforme de 2014, et l'est encore aujourd'hui. U4U combat la proposition en faveur d'un fond de retraite réel additionnel. Si cette idée se concrétisait, cela conduirait à l'ouverture du statut, et à un changement de notre système de retraite. Les leçons des réformes de 2004 et 2014 sont que l'ouverture du statut sur un chapitre a conduit chaque fois à des réformes défavorables sur d'autres aspects des conditions de travail du personnel. Dans le contexte actuel, l'ouverture du statut est encore un piège.
4. U4U œuvre pour la mise en place d'une gestion active et participative des carrières du personnel. Celle-ci doit permettre de gérer autrement les parcours professionnels, dès l'entrée en service et jusqu'à la fin de la carrière, y compris par la formation et les échanges avec d'autres administrations. Dès l'entrée en service, il faut promouvoir et faciliter une culture européenne commune, inclusive et respectueuse des diversités. Les carrières doivent être attractives et rester motivantes. L'administration doit savoir où sont les compétences et comment en tirer parti pour l'efficacité de ses missions. Par ailleurs, elle doit résister à la tentation de faire plus avec moins car la première victime en est d'abord le personnel, mais pas seulement. La réalisation des missions de l'institution peut s'en trouver affaiblie en conséquence. La première dimension du bien-être au travail est la qualité de notre travail et la reconnaissance de celle-ci. Ceci passe aussi par le respect de chacun de nos métiers.
5. U4U a, dès sa création, mené une action continue, accompagnée de propositions en faveur de l'encadrement pédagogique proposé à nos enfants dans les crèches, les garderies et les écoles européennes. Pour U4U, non seulement l'ensemble du projet éducatif européen constitue un service utile au personnel - contribuant à l'attractivité de la fonction publique européenne - mais il promeut un vivre ensemble enrichissant qui conforte l'appartenance citoyenne des jeunes européens et de leurs familles. Savoir ses enfants dans un projet de qualité est facteur de sérénité pour le personnel et d'enrichissement pour la société future. C'est pourquoi U4U défend une offre pédagogique de qualité, et qui bénéficie de moyens suffisants à sa mise en œuvre.
6. U4U réclame une amélioration de la représentation du personnel et une reprise forte du dialogue social. U4U propose une reconnaissance des organisations syndicales comme partenaires d'un dialogue social effectif, ainsi que des moyens pour fonctionner. Les thèmes du dialogue social doivent être élargis et ce dialogue rendu possible à tous les niveaux de l'institution, dans toutes les DGs et services, au plus proche des collègues. Il ne peut se limiter aux seules consultations « top down » de l'administration avec le Comité du personnel et les syndicats. Un dialogue social de qualité est le reflet d'une société administrée selon des valeurs de respect mutuel et de partenariat.



Why U4U ?

Why U4U?

The first challenge is to be a present interlocutor for the administration and to face the attacks that can come from the Council and the Member States.

While the health crisis continues and is coupled with an economic and social crisis, European construction is struggling to regain momentum and implement its proposals. The civil service is undergoing multiple transformations, which are not controlled and, for the moment, not negotiated. Precariousness and discrimination are on the increase. This encourages its weakening, even though a united, cohesive European civil service is precisely what is needed to face the current challenges.

In this context, let us stress the importance of a strong trade union programme that affirms its support for the European project and defends the civil service: yes, staff care about Europe and the quality of the civil service that Europe and its citizens need.

U4U is the right choice for several reasons.

1. U4U links its trade union action to the future of the European project: through the reflections carried out within the GRASPE magazine, through training and seminars on issues of European interest, and through the documented development of demands useful to the staff, but also to the institution, as one cannot go without the other, and vice versa. Our raison d'être is Europe.
2. U4U fights for the unity of the staff, to create solidarity between all its categories, its professions, all generations. U4U acts with concrete proposals to combat precarious situations, disparities and discrimination. It does this in particular by demanding the organisation of internal competitions for reclassification, for ACs and ATs as well as for ASTs and ADs. U4U demands that access to the end of career for AST 9 and AD 12 be facilitated. It also acts so by calling for more inclusion and equality, in all areas of the civil service. Everyone is taken into account; division weakens.
3. U4U does not limit its action to the defence of pay, promotion or pension conditions. U4U also opposed the opening up of the Staff Regulations in the 2014 reform, and still does today. U4U is fighting the proposal for an additional real pension fund. If this idea were to become reality, it would lead to the opening up of the Staff Regulations, and a change in our pension system. The lessons of the 2004 and 2014 reforms are that opening up the Staff Regulations in one area has led

each time to unfavourable reforms in other areas of staff working conditions. In the current context, opening up the Staff Regulations is still a trap.

4. U4U is working to implement active and participatory management of staff careers. This should allow for a different way of managing career paths, from the moment of entry into service until the end of one's career, including through training and exchanges with other administrations. A common European culture, inclusive and respectful of diversity, must be promoted and facilitated from the outset. Careers must be attractive and remain motivating. The administration must know where the skills are and how to use them for the effectiveness of its missions. Furthermore, it must resist the temptation to do more with less, because the first victim is the staff, but not only. The achievement of the institution's missions may be weakened as a result. The first dimension of well-being at work is the quality of our work and the recognition of it. This also requires respect for each of our professions.
5. U4U has, since its creation, led a continuous action, accompanied by proposals in favour of the educational framework offered to our children in the crèches, nurseries and European schools. For U4U, not only does the European educational project as a whole constitute a useful service for the staff - contributing to the attractiveness of the European civil service - but it also promotes an enriching living together that strengthens the sense of citizenship of young Europeans and their families. Knowing that one's children are involved in a quality project is a factor of serenity for the staff and enrichment for the future society. This is why U4U defends a quality educational offer, which benefits from sufficient means for its implementation.
6. U4U demands an improvement in staff representation and a strong resumption of social dialogue. U4U proposes the recognition of trade unions as partners in an effective social dialogue, as well as the means to function. The themes of social dialogue must be broadened and this dialogue must be made possible at all levels of the institution, in all DGs and services, as close as possible to colleagues. It cannot be limited to top-down consultations between the administration and the Staff Committee and the unions. Quality social dialogue is a reflection of a society administered according to the values of mutual respect and partnership.

30/06/2021