



U4U à F4E

[EN version herebelow](#)

Une délégation de U4U s'est rendue le 11 mars au siège de l'agence Fusion for Energy à Barcelone pour discuter des priorités du dialogue social : son approfondissement, l'organisation d'une expression libre et directe des personnels, l'organisation d'une enquête indépendante au sujet des faits qui ont conduit au suicide d'un collègue.

10/11 mars : U4U à F4E

Notre délégation a rencontré notre équipe d'animation, des représentants des autres syndicats, la présidente du comité du personnel et enfin le directeur de l'agence. Des collègues nous ont aussi demandé de l'aide pour certaines situations particulières.

Nous avons ainsi décliné nos trois priorités :

1. Le dialogue social devrait s'intensifier et aboutir à des résultats concrets. Plus précisément sur les dossiers de l'insuffisance professionnelle, sur l'organisation de l'exercice de promotion, sur la politique des reclassements des carrières, sur l'organisation des mobilités, nous avons des propositions et nous pensons que des résultats sont à notre portée.
2. La direction de F4E devait demander la réalisation d'une enquête indépendante sur les récents dysfonctionnements qui ont abouti au suicide d'un collègue ; la direction s'est déclarée en faveur de cette action qui est proposée et appuyée par les trois syndicats présents à Barcelone : U4U, R&D, US.
3. Enfin, U4U a proposé des séances d'expression directe du personnel de F4E, sur leur lieu et pendant les heures de travail, à l'instar de ce qui se pratique dans certains États membres, ayant pour objet de discuter de la situation professionnelle à l'agence et des pistes de solutions à proposer au dialogue social entre le syndicat et l'employeur. Le Comité du personnel pourrait contribuer à la tenue de ces ateliers de libre et directe expression du personnel. Tant la direction que le comité du personnel ont accueilli cette proposition avec un grand intérêt.

U4U avait pu aussi, lors d'une audition de la commission du budget du Parlement européen concernant F4E et ITER, début mars, insister sur un certain nombre de faiblesses dans le fonctionnement des agences de régulation. Ainsi, par exemple :

- Les agences de régulation ne sont pas suffisamment assistées et encadrées.
- La culture de la fonction publique n'est pas suffisamment partagée et donc de ce fait, mise en œuvre.
- La recherche et la mise en place d'un dialogue social sont insuffisantes. Tout au contraire, l'existence de syndicats et des comités du personnel est dramatisée.
- Les organes de contrôle et de recours – médiateur, IDOC etc. – n'existent pas.
- La politique de saupoudrage des agences sur le territoire de l'Union constitue un facteur de gaspillage. Elle ne permet pas la constitution de pôles européens par pays, permettant la formation de marchés locaux de l'emploi de personnels de la fonction publique européenne, qui favoriserait les mobilités locales. Dans le même ordre d'idées, cette politique ne permet pas la mise en place d'une offre pédagogique européenne, facteur d'intégration mais aussi d'économie, les écoles internationales offrant des services à un coût très élevé, etc.

17/03/2022



U4U to F4E

A U4U delegation went to the Fusion for Energy headquarters in Barcelona on March 11th to discuss the priorities of social dialogue: deepening it, organising a free and direct expression of the staff, in order to promote the organisation of an independent enquiry into the facts that led to the suicide of a colleague.

10/11 March: U4U to F4E

Our delegation met with our animation team, representatives of other unions, the chair of the staff committee and finally the director of the agency. Some colleagues also asked us for help with specific situations.

We have thus set out our three priorities:

1. Social dialogue should be intensified and lead to concrete results. More specifically, we have proposals and we believe that results are within our reach regarding issues of professional incompetence, of the organisation of the promotion process, of the career reclassification policy, and of the organisation of mobility.
2. The management of F4E was to ask for an independent investigation into the recent malfunctions that led to the suicide of a colleague; the management declared itself in favour of this action, which is proposed and supported by the three unions present in Barcelona: U4U, R&D, US.
3. Finally, U4U proposed holding direct expression sessions for F4E staff, at their place of work and during working hours, as is the practice in some Member States, to discuss the work situation at the agency and offer proposals for solutions to be put forward in the social dialogue between the union and the employer. The Staff Committee could contribute to the holding of these workshops for the free and direct expression of staff. Both management and the Staff Committee welcomed this proposal with great interest.

U4U was also able to highlight a number of weaknesses in the functioning of the regulatory agencies at a hearing of the European Parliament's Budget Committee on F4E and ITER in early March. For instance :

- Regulatory agencies are not sufficiently supported and supervised
- The culture of the civil service is not sufficiently shared and therefore not implemented
- The search for and establishment of social dialogue is insufficient. On the contrary, the existence of trade unions and staff committees is dramatised.
- The control and appeal bodies - ombudsman, Idoc etc. - do not exist. - do not exist
- The policy of scattering agencies over the territory of the Union is a wasteful factor. It does not allow for the creation of European poles per country, allowing for the formation of local employment markets for European civil servants, which would encourage local mobility. In the same vein, this policy does not allow for the establishment of a European educational offer, a factor of integration but also of economy, as international schools offer services at a very high cost, etc.