



**Union
Syndicale
Bruxelles
Eurocontrol**

Bruxelles, le 13/12/2021

Cher(e)s membres,

Cette année qui s'achève n'aura pas été de tout repos à EUROCONTROL.

Bon nombre d'entre vous ont été impactés par les conséquences et les difficultés liées à la pandémie de Covid-19 ; certains ont même perdu des proches ou des amis à cause de cette terrible maladie. Nos pensées vous accompagnent et nous compatissons à votre douleur.

En outre, l'impact de la situation sur votre quotidien professionnel et privé ne peut être sous-estimé. Nous espérons que vous pouvez malgré tout jeter un regard positif sur l'année écoulée. Cette dernière aura peut-être aussi amené des événements appréciables ainsi que des changements qui ont contribué à améliorer votre qualité de vie.

L'année aura été difficile pour la délégation de l'USB également. Outre nos interventions concernant les revirements entre l'ancien et le nouveau quotidien de travail, nous avons défendu vos droits statutaires contre les offensives du management, en particulier contre une réforme administrative lancée à dessein par le directeur général et qui n'est ni nécessaire ni souhaitée (*c'était une priorité dès le début de son mandat*).

Ce dernier a déclaré que le Statut administratif du personnel était biaisé en faveur du personnel dans une proportion de 80-20. La réalité, bien évidemment, est qu'un accord contractuel sert par nature les intérêts des parties dans une proportion de 50-50. Toutefois, du fait que le management refuse d'appliquer pleinement et dûment les dispositions statutaires, ou qu'il fasse tout bonnement fi de celles-ci ou encore des responsabilités qui lui incombent, ledit Statut est en effet biaisé dans une proportion de 20-80, mais au détriment du personnel.

Si vous avez suivi les bulletins sur la Covid-19 au fil de l'année, vous pouvez imaginer la qualité du discours que nous avons entendu dans le contexte de la réforme administrative. Le management continue de nous surprendre en ne prenant manifestement pas la mesure de cette pandémie ; aussi continuerons-nous à réagir en conséquence.

Nous ne voyons toujours pas la moindre justification pour l'ensemble des activités liées à la « réforme », si ce n'est la volonté impérative du directeur général de gérer l'Agence comme il l'entend, mais, au final, il est lui aussi tenu de rendre compte de sa gestion aux États membres.

Afin de « faire avancer » les débats, le directeur général a invité, à la réunion de concertation du 07/12/2021, les quatre organisations syndicales à participer à des « discussions plénières (en groupes de travail) » entre un groupe de représentants syndicaux (deux membres par organisation syndicale) et un groupe de représentants du directeur général (trois directeurs et la cheffe de la division HRS). Ces discussions devraient avoir lieu en janvier et en février. Nous avons accepté cette invitation pour deux raisons évidentes : nous sommes toujours ouverts au dialogue et nous pourrions peut-être ainsi enfin découvrir quelles sont les véritables priorités du directeur général.

Après avoir examiné l'ensemble des propositions actuelles, nous en avons relevé plusieurs qui s'avèrent irréalisables, discriminatoires, illégales même, contreproductives ou inadaptées au 21^e siècle. Certaines ne font absolument pas honneur à la notion de service public international.

Ceci étant dit, nous sommes parfois d'accord avec certaines affirmations du directeur général, par exemple lorsqu'il déclare que nous disposons d'un management très faible. Peut-être ce point constituera-t-il l'une de ses priorités ? Cette formule de discussion permettra peut-être de rendre les intentions plus claires.

Il va sans dire que nous saisissons également cette occasion pour exposer nos idées, en particulier au sujet des dispositions de la réforme administrative de 2016 qui n'ont pas été dûment mises en œuvre. La principale difficulté que nous anticipons est que le directeur général pense « économies » tandis que nous pensons « performances de l'Agence dans l'intérêt des États membres ».

Certains parmi vous ont déploré que le comité central du personnel n'ait pas été convié à participer à ces discussions « peu orthodoxes » menées en dehors du cadre du processus classique de concertation. Tout ce que nous pouvons vous répondre, c'est que les participants à cette nouvelle formule de discussion sont choisis par le directeur général et que tout résultat préliminaire éventuel de ces échanges devra faire l'objet d'une réunion technique, pour assurer l'élaboration en bonne et due forme du texte juridique correspondant, ainsi que d'une troisième lecture officielle en réunion de concertation, avant de pouvoir être présenté par le directeur général au Conseil provisoire.

Or, le comité central du personnel dispose d'un statut d'observateur à ces réunions techniques et de concertation. Cette approche avait déjà été adoptée en 2015 pour la deuxième réforme administrative : le directeur général avait mis en place un groupe de travail constitué de représentants syndicaux et de membres du management avant de poursuivre les négociations en réunion de concertation dans le cadre du processus de dialogue social.

Nous espérons par ce message vous avoir un tant soit peu éclairés sur la situation actuelle, en cette fin 2021. Nous vous avons transmis par courriel toutes les informations dont nous disposons sur le processus de concertation en cours.

Si vous avez des préoccupations sur des points très précis, il vous est toujours possible de contacter vos représentants de la délégation de l'USB. Bien entendu, nous vous tiendrons informés de l'évolution de la situation au début de 2022. Nous avons l'intention d'organiser des réunions utiles avec nos adhérents dès qu'un sujet particulier devra être abordé. Dans l'intervalle, il n'y a d'accord sur rien tant qu'il n'y a pas d'accord sur tout.

Gardons notre calme et veillons à notre santé.

À vous tous et à vos proches, nous adressons tous nos vœux pour ces fêtes de fin d'année.

Votre délégation de l'USB à EUROCONTROL

Georges Tsolos - J.-M. Galais - Bernd Hill - Henk Korteweg - Willem van Leeuwen

