



ACTIVITY REPORT BY SECTION 2019-2022

adopted by the Executive Committee on 13 September 2022

1. COMMISSION

Lors des élections du mois de mai 2019, treize membres, d'un total de 29 candidats de la Commission, ont été élus au Comité exécutif de l'USB et ont formé la délégation commission, généralement appelée COMEXCOM. La période pendant laquelle s'est déroulé son mandat a été particulièrement difficile.

L'environnement externe pendant ces trois années a été marqué par la pandémie COVID. Elle a empêché les réunions physiques et nos travaux ont dû s'adapter aux alternatives virtuelles existantes. En plus, à la Commission il y a eu un départ massif vers le télétravail ce qui a modifié notre vie dans plusieurs facettes, économiques, psychologiques et familiales ainsi qu'une difficulté accrue pour les contacts avec les collègues. Ces conséquences ont été l'objet aussi de mouvements de l'administration qui ont été largement discutés et fait l'objet de réunions d'information de la DG HR.

On doit signaler, dans ce contexte, l'attitude particulièrement hostile de l'administration envers les syndicats visant à réduire leur marge de manœuvre par rapport au choix des détachés. D'abord elle a mis en vigueur, après des années d'oubli, la règle de six ans, obligeant, sans aucune mesure transitoire, plusieurs de nos détachés à revenir à leurs services et nous privant d'une expertise précieuse. On peut dire, sans risque d'erreur, que l'US a été le syndicat le plus touché par cette mesure.

D'autre part, le dialogue social a été pratiquement ignorée, remplacé par des réunions d'information avec un format fondamentalement unilatérale, la DG HR se limitant à nous écouter sans véritable échange. Elle a continué sa politique immobilière sans autre souci que l'épargne à court terme : déménagements sans concertation, open spaces, etc. Seule la décision sur le télétravail et les mesures COVID ont été l'objet d'une véritable concertation. Le reste de concertations sur des sujets de grand intérêt (harcèlement, simplification des rapports d'évaluation, DGE Agents contractuels, Programme pour les Jeunes professionnels, etc.) ont été gelées. On attend une reprise des travaux cet automne.

USB Activity report 2019-2022

De plus, l'administration veut imposer un code de bonne conduite aux syndicats pour limiter la distribution de leurs communications au personnel. Il s'agit d'une véritable ingérence de l'employeur dans les affaires du personnel et une action légale est en préparation à ce sujet.

Du côté statutaire, les élections au comité du personnel de Bruxelles ne nous ont pas donné un bon résultat : Nous avons perdu un siège. Les raisons sont diverses mais on peut ainsi les résumer : tout d'abord, en début de l'année, le président US du Comité Central du Personnel a, pour des raisons personnelles, démissionné de ce poste. Ce qui a permis au syndicat R&D de l'occuper, avec la visibilité que cela comporte.

Ensuite, notre liste électorale a dû tenir compte de l'application rigoureuse de la règle de six ans. Des affiliés qui n'étaient plus détachés, mais qui auraient pu attirer des voix, ont préféré de ne pas y figurer.

Néanmoins, nous avons réussi à fédérer un consensus autour de notre élu Augusto Gonzalez qui a été nommé président du Comité Local du Personnel de Bruxelles.

Malgré ce panorama un peu sombre et les difficultés que cela a comporté, les membres de notre Secrétariat Politique (SECPOL), épaulés par des élus et affiliés non détachés ont réussi un travail magnifique, assurant notre présence dans les Comités paritaires (Promotion, reclassement COPAR /COPARCO, CGAM et autres) ainsi que dans des jurys de concours et panels de sélection.

L'US a fait entendre sa voix dans les quelques concertations, notamment dans celle concernant la décision sur le télétravail dans laquelle l'administration a accepté nos propositions sur la possibilité d'ajouter des jours de TT hors siège dans des circonstances spéciales. La création d'un comité de suivi pour l'application de ces règles est une idée de l'US acceptée par les autres OSP et l'administration. Nous avons gardé une position raisonnable et prudente face à la demande d'un certain nombre collègues qui voulaient pouvoir télétravailler de façon permanente hors des sièges. L'US a vite compris les dangers qu'un décrochage permanent des sièges comportait pour notre Statut et pour la nature même de notre fonction publique européenne. Nous avons donc opté pour une approche consistant à demander un nombre limité de jours par année pour chaque collègue tout en pouvant demander plus dans des cas dûment justifiés.

D'autres syndicats se sont lancés dans une surenchère démagogique comportant des demandes qu'on savait irréalistes.

Mais les travaux les plus importants que nous avons réalisés concernent nos affiliés et collègues. La communication avec le personnel a été un souci constant du COMEXCOM malgré les limitations de plus en plus rigides imposées par l'administration. Nous avons envoyé près de 250 tracts d'information, mise en garde et dénonciation des pratiques abusives de la hiérarchie. Un nombre important de ces tracts concernait la situation des plus vulnérables.

Une écoute attentive nous a permis de répondre à plus de 2500 questions et appels. Il faut signaler que des collègues non affiliés se sont aussi adressés à nous dans les circonstances

USB Activity report 2019-2022

difficiles et que certains sont, par la suite, devenu membres. Le SECPOL, avec des effectifs limités s'est occupé du personnel de la Commission à Bruxelles, dans les délégations et dans les agences où une organisation membre USF n'existe pas encore.

Notre système de consultations juridiques gratuites pour les affiliés ont permis à un bon nombre d'entre vous l'accès à un soutien juridique et, dans certains cas, à un soutien financier. En total, ont eu lieu 281 consultations entre le premier mai 2019 et le 9 septembre 2022. Un grand travail de Me Nathalie de Montigny qui a suivi la grande majorité de ces cas.

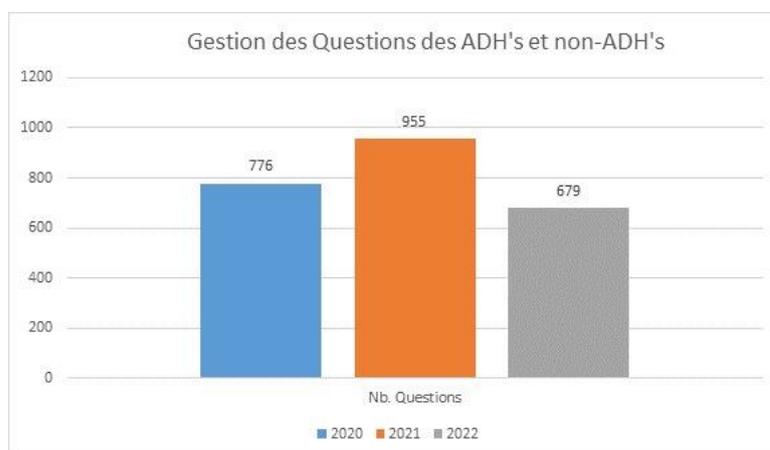
Nous avons resserré les liens avec l'Union Syndicale Fédérale spécialement avec les organisations membres présentes dans d'autres sièges de la Commission. C'est l'USF qui est reconnue comme organisation représentative et nous exerçons la solidarité en matière de détachements et ressources. Nous nous efforçons de maximiser nos synergies avec des réunions périodiques de tous les détachés. Plusieurs membres du COMEXCOM sont aussi membres du Comité Fédéral et du bureau fédéral.

Du côté de notre organisation interne il faut signaler que deux élus et quatre anciens candidats ont quitté le syndicat et que plus de deux cents affiliés de la section Commission ont été transférés vers une nouvelle section agences qui était censée recueillir des affiliés de certaines organisations membres de l'USF trop petites pour fonctionner isolées.

Signalons aussi que le secrétariat administratif du SECPOL (ressource d'un Agent contractuel offerte par l'administration) a resté vacant en deux occasions, plus d'une année en total et que, dans ces deux occasions le travail administratif a dû être exécuté par des membres du SECPOL, principalement par la Secrétaire Général adjointe.

Comme prévu lors de son élection, le Secrétaire Général USB, toujours membre du COMEXCOM, a démissionné fin 2021 pour laisser place à des plus jeunes. La fonction a été assuré par Sophie Hottat, Secrétaire Général adjointe.

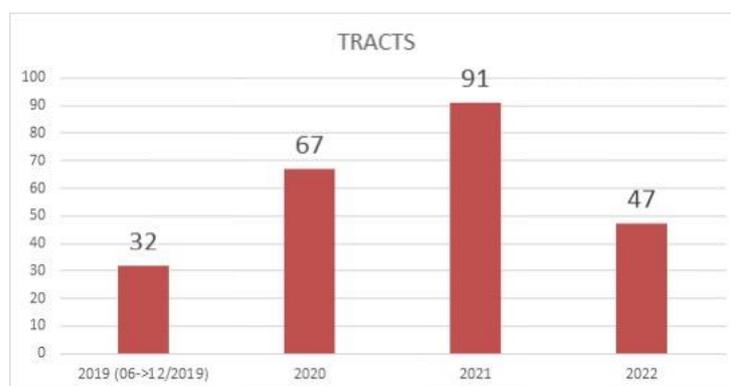
ANNEXE I. Gestion des questions reçues au SECPOL



USB Activity report 2019-2022

	2020	2021	2022
TOTAL	776	955	679 (juin 350 mails restent à encoder/classer)

ANNEXE II. Tracts envoyés par le SECPOL



2. COUNCIL

Contexte général

Ce mandat du CE / Conseil a été profondément marqué, comme partout, par la pandémie, et les restrictions associées pesant sur l'activité syndicale en général.

Les réunions des instances syndicales ont dû être virtualisées. Les pratiques du syndicat, reposant habituellement sur des contacts personnels directs, ont dû être remplacées par des "drinks virtuels". La campagne électorale était entièrement digitalisée. Les contacts "autour de la machine à café" n'ont pas eu lieu. Dans cette période, seulement deux AG des adhérents de la section ont été tenues.

Contexte particulier du Conseil

Les crises financières et de la dette publique ont été suivies, pendant cette période, par la crise du Brexit, puis de la pandémie, puis de la guerre en Ukraine. Le Conseil, à personnel constant, a vu multiplier les charges pesant sur le personnel. De très larges parties du personnel ont du travailler régulièrement, voire souvent, la nuit ou les week-ends. Les règles de base sur la protection de la santé des travailleurs ne sont plus respectées et les niveaux des prestations supplémentaires ont crevé les plafonds « flexi ». Le système « flexi » qui couvre certaines pratiques spécifiques au Conseil risque en plus de se voir remplacer par un système moins souple et moins adapté. Le personnel commence à s'insurger sérieusement contre ces évolutions néfastes.

Autre tendance lourde : le Conseil ne recrute quasiment plus de fonctionnaires. Le taux de fonctionnaires parmi l'ensemble du recrutement externe est tombé en dessous de 10 %.

Le bilan du Comité exécutif sortant

USB Activity report 2019-2022

Le bilan du Comité exécutif sortant est particulièrement bon, et ce malgré le contexte très difficile.

- Le nombre d'adhérents a augmenté depuis 2019, et ce malgré un nombre considérable d'adhérents partant à la retraite.
- Après 6 années dans l'opposition, l'Union Syndicale a reconquis, avec une campagne électorale novatrice dont le contenu était axé sur un agenda vert et un nécessaire *New Deal* (incluant une large libéralisation des possibilités du télétravail de n'importe quel lieu), la première place au Comité du Personnel (4 sièges en 2019, 13 sièges en 2021, sur 30), et grâce à une alliance électorale avec la FFPE une majorité, et donc la présidence du Comité.
- 4 concertations ont eu lieu avec le Conseil, 2 arrivant sur un accord, 2 sur un désaccord :
 - Un accord très moderne sur le télétravail, conclu fin 2019, avant pandémie donc, mais qui se distingue par son approche moderne et favorable au personnel.
 - Un accord sur l'évaluation des stages des nouveaux fonctionnaires et autres agents et des gestionnaires [/managers].
 - Un désaccord sur la révision de la prise en charge des frais de transport en commun. Un nouveau système forfaitaire pénalise fortement les collègues venant de plus de 20 km de Bruxelles.
 - Un désaccord sur les procédures de recrutement externe. L'Union Syndicale avait exigé un renversement de la tendance à ne plus recruter que des agents sous RAA, au lieu de fonctionnaires, ce que l'AIPN a refusé. Les autres syndicats ont malheureusement signé l'accord, qui est donc entré en vigueur malgré l'opposition de l'Union Syndicale.

3. EUROCONTROL

Eurocontrol essuie également une tempête provoquée par son DG, ayant fait le choix de démanteler le statut administratif du personnel permanent de l'Agence sur la base d'un rapport d'audit de l'entreprise Deloitte, chantre du néolibéralisme recommandant des méthodes du secteur privé pour une organisation internationale mais sans filet de sécurité sociale. La section Eurocontrol a participé à de nombreuses réunions avec l'administration. Les premières réunions au début de la pandémie Covid ont permis de limiter les ardeurs du DG qui pensait que son personnel devait lui aussi subir des réductions salariales en guise de solidarité avec le secteur de l'aviation en difficulté. Par la suite, en fin de pandémie Covid, il y a eu une forte mobilisation dans les sites Eurocontrol et une campagne de sensibilisation est actuellement en train d'être menée auprès des États membres pour déconstruire le projet de démantèlement du Statut de la direction générale.

Les deux derniers Comités exécutifs ont consacré une très large part au débat et à la réflexion sur la problématique du télétravail, chaque section ayant apporté des éléments pertinents ainsi que des revendications construites prioritairement avec les adhérents et plus largement avec le personnel.

4. EEAS

The years 2019 - 2022 were a period of consolidation for the EEAS, growing in staff and number of delegations.

Following the victory of the USB - PLUS list at the end of 2019 Staff Committee elections, USB retained its position as main force in the social dialogue.

Needless to say that the Covid-19 pandemic turned a rather uneventful period into a time of hectic and confusion.

At headquarters level the EEAS faced the same problems and challenges as other institutions, having to adapt to a rapidly changing work environment. The EEAS closely followed the line taken by the Commission, so little to report. What should be highlighted however was the marvellous work done by the EEAS medical service supporting staff through all procedural difficulties caused by not having an ID card with a chip. The EEAS administration did a laudable effort to keep staff representatives informed of the most important developments.

At delegation level the situation was infinitely more complicated. An evacuation of staff facing possible medical difficulties, constantly changing quarantine rules, lacking proper medical care in certain delegations, a breakdown of flight connections, all problems had to be addressed simultaneously.

Very complicated proved for instance the shipment of vaccines to staff in delegations, as well as the recognition of non EU vaccination certificates.

The EEAS administration did the best it could with limited recourses. Again, staff representatives were both officially and informally informed of the most important elements of the EEAS Covid strategy.

Despite all limitations, the EEAS social dialogue continued and found a new normal through webex conferences.

The new evaluation and promotion decisions are among the most important new instruments adopted during the past three years. Following a number of legal defeats, the EEAS decided in several steps to considerably improve the system, taking into account numerous proposals from staff representatives.

In the coming months the EEAS social dialogue should address the new telework rules both for headquarters as well as for delegations. While the HQ rules will follow the recently adopted Commission rules, the rules for delegations can spark a lengthy discussion in a joint social dialogue.

Finally, our cooperation with PLUS has maintained strong during the entire period and we definitely plan to keep our alliance together also in the future.

5. Comité des Régions / Comité européen économique et social

Au début l'année 2022, le syndicat unitaire syndicale de ces institutions, constitué à la suite d'une précédente scission de l'Union Syndicale Bruxelles, a demandé à se rapprocher de l'Union Syndicale en intégrant l'Union Syndicale Fédérale. Selon les statuts fédéraux, cela ne peut se

faite sans l'approbation préalable de l'USB, syndicat de l'USF ayant une section dans l'institution. Une consultation des adhérents de CdR et du CESE a débouché sur un refus de donner une suite positive à cette demande.

6. European Schools

Courriers envoyés par l'USB dans le cadre de la nouvelle politique des bâtiments, les accès dangereux, soutien aux organisations de parents d'élèves.

7. Organisation interne et service aux adhérents

Sur le plan statutaire l'USB a tenu ses assemblées générales (à l'exception de l'AG de 2020) en virtuel. Les Statuts ont d'ailleurs été modifiés afin d'assurer la légalité des décisions prises lors des AG en visioconférence. Un groupe de travail c'est assuré de la légalité des procédures et de la faisabilité technique. Le syndicat tient la réunion en ligne du Comité exécutif sur base mensuelle depuis juin 2020. Le Bureau se réunit en visioconférence depuis mars 2020 tous les 7 à 10 jours pour la gestion des affaires courantes. L'activité du syndicat n'a pas été réduite par la pandémie, bien au contraire et les demandes d'adhésions se maintiennent. Le Comité exécutif réfléchit à la formation des futurs dirigeants et représentants ainsi qu'à la façon de transmettre les connaissances acquises par les aînés qui partent à la pension.

Depuis le dernier trimestre 2020, l'USB a intensifié son offre de services en ligne aux adhérents. C'est d'abord la préparation aux concours qui se faisaient jusqu'à présent à la Maison de l'Union Syndicale 2 soirs par mois, et qui se fait maintenant en téléconférence avec le même prestataire depuis Malte.

Pour donner suite aux très nombreux retours des collègues lors des sondages lancés à l'été 2020 et à la rentrée de septembre 2020, (voir Agora 84) l'USB a choisi de traiter le volet bien-être et de proposer une série d'ateliers, à raison d'un chaque mois, visant les collègues à mieux appréhender la situation complexe du télétravail. Le premier atelier s'était déroulé en janvier et avait été ouvert à toutes les organisations de l'USF. Depuis ce service n'a jamais été interrompu et ce sont tous les syndicats US affiliés à L'Union Syndicale Fédérale qui bénéficient chaque mois des conseils du coach. C'est, en moyenne, entre 70 et 100 personnes qui se retrouvent avec le coach Andy Whittle et notre collègue Daniela Simionescu chaque mois autour d'une thématique différente (résilience, valeurs, contrôle, créativité, rebond...)

L'USB a continué à proposer aux collègues des conférences thématiques : traditionnellement au mois de juin la conférence fiscalité au moment des déclarations d'impôts en Belgique avec Me Gossiaux, avocat fiscaliste, mais aussi les droits des travailleurs dans les institutions européennes et un webinar pour la préparation au *senior professional programme* de la Commission européenne.

Du côté de la défense juridiques des collègues et du personnel, l'USB a renforcé son partenariat avec le cabinet Lexentia de Me de Montigny avec une offre de défense de première ligne (pour les affaires ne relevant pas spécialement du droit de la fonction publique européenne) avec Me Alain Van-Hamme. L'USB publie désormais une lettre d'information juridique préparé par le groupe de travail juridique et Me Oliver Mader. Cette lettre analyse en détails les grands arrêts de la Cour qui impactent directement les collègues.

USB Activity report 2019-2022

La communication sur les réseaux FB, Twitter et LinkedIn s'est intensifiée durant la période de confinement en s'adaptant aux nouvelles pratiques et horaires de connexion. L'Union Syndicale a tenu à être présente sur les canaux utilisés par les adhérents (réseaux sociaux, mails, articles publiés sur le site web) afin de continuer à les informer et maintenir une présence durant cette période plus creuse en termes d'évènements.

8. Gestion - Trésorerie

Le Comité exécutif a géré les recettes et les dépenses de l'USB « en bon père de famille ». A plusieurs reprises, il a essayé de trouver des solutions pour limiter l'explosion des coûts liés au soutien juridique en matière de précontentieux en exhortant les sections à plus de contrôle et de retenue dans l'accord des soutiens à 100% pour intérêt syndical. Toutefois, c'est un fait avéré, la période de pandémie a également fait augmenter de façon très importante le poste de précontentieux tant les collègues ont dû faire face à des comportements hiératiques de la part de leur hiérarchie, notamment dans les agences (gestion du télétravail, lieu du télétravail, contrôle du temps de travail, notations, management ou absence de tout management, politique de retour au bureau...).

L'autre poste important fut dédié au recrutement d'une assistante de communication et d'aide au secrétariat à partir de janvier 2020. Ce fut une excellente décision dans la mesure où il s'est avéré nécessaire d'afficher de façon très visible, et sur de multiples supports numériques, les positions de l'US dans les dossiers et les négociations lors de la pandémie. Le développement des services en ligne supplémentaires, comme les ateliers *well-being*, ont également été rendu possible par ce recrutement. Cela a permis de maintenir les demandes d'adhésion à l'USB mais cela a également eu des répercussions positives en termes de syndicalisation dans les autres organisations membres de l'Union Syndicale Fédérale.

Le CE a décidé d'un don de 60 000€ au CHU Saint Pierre dès la première semaine de l'épidémie en Belgique. Le Bureau a considéré qu'en n'offrant pas d'agendas en fin d'année, près de 50% de cette somme pourrait être absorbée par le budget annuel. Additionnés à d'autres mesures d'économie sur des postes ciblés, il n'y a pas eu besoin de faire une régularisation par l'AG. Le Bureau a examiné la situation au 1/3 de l'année : la situation financière est stable et la crise n'a pas impacté les volumes de cotisations. Les activités en lien avec la Maison de l'Union Syndicale (réunions d'instances, groupes de travail, avocats et courtier) ont été stoppées dès la mi-mars, les économies sur les frais liées à ces activités sont mesurables (environ 15%).

En avril 2022 le CE a contracté avec le Conseil d'administration de la Maison de l'Union Syndicale un prêt de 150 000€ sur 10 ans pour la réalisation des travaux de rénovation du siège du syndicat au 36 avenue des Gaulois. Il s'agissait notamment de remettre aux normes l'électricité et la plomberie, et de développer des espaces de bureaux plus modulaires avec accès à la visioconférence, tout en remédiant aux zones d'insalubrité qui s'étaient développés çà et là à tous les étages de la Maison. Les travaux commencés en avril 2022 devraient se terminer fin septembre et la Maison de l'US livrée à la mi-octobre.

Enfin l'expertise comptable a été confiée à la société fiduciaire qui gérait déjà les comptes de l'ASBL Maison de l'Union Syndicale. Le dossier a été parfaitement suivi par la gestionnaire ce qui a permis de mettre notre bilan comptable en ordre, notamment sur le suivi des amortissements.

9. Our mandate at the JSIS

A short overview of the EU health insurance scheme

The health insurance scheme for EU staff members (Joint Sickness Insurance Scheme) is one of the most important elements of the social security coverage of EU staff because it provides health care coverage for not only staff and retired staff, but also for many dependents.

The scheme has numerous positive points, just to mention a few:

- a relatively low contribution of 1.7% of the basic salary, which is considerably lower than the contributions to paid in most Member States;
- a very wide coverage, including many medical costs not covered in the Member States (for instance glasses and dental care above 18 years)
- a complete freedom of choice, allowing the affiliate to freely choose a care provider (in many Member States the freedom of choice is limited)
- a truly European coverage, making it possible to seek medical care all over the EU (in many Member States the reimbursement of cross border care is far from easy).

The scheme has however also some downturns:

- outdated ceilings, meaning that for a number of treatments a coverage of 80/85% is not guaranteed
- ceilings not adjusted to the health care price level in the various Member States
- many health care providers outside Brussels are not familiar with the rules and procedures of the scheme or try to unduly benefit from it (overcharge)
- reimbursement can be refused in case a treatment is deemed not medically necessary, despite the opinion of the doctor concerned.

Two important recent developments to address some of these problems should be highlighted:

PMO has concluded an agreement with a health insurance scheme in The Netherlands allowing affiliates to use the tariffs negotiated by the scheme, thus saving up to 40% on medical treatments and being able to benefit from the direct billing scheme applied by the scheme. A similar solution is being negotiated for Belgium. Union Syndicale fully supports these initiatives, if the use of the national scheme remains voluntary, allowing affiliates to exercise their freedom of choice.

PMO has several years ago set up a working group to revised and modernize the rules of JSIS. The process is long and laborious because the rules are complicated and quite long. The main objectives of Union Syndicale are:

- an update of the ceilings as well as an automatic mechanism to keep the ceilings up-to-date
- a modernisation of the rules, updating many outdated or overly complicated procedures
- a streamlining of the rules, making them more easy to read and understand
- an effective procedure to adjust the ceiling for the health care prices in the various Member States.

10. Faire évoluer le fonctionnement du syndicat

Durant cette mandature, le CE a également réfléchi au fonctionnement du syndicat. A chaque assemblée générale des modifications statutaires ont été examinées, discutées. Certaines furent rejetées ou reportées, d'autres adoptées à l'instar de :

- a) L'introduction du vote électronique et des assemblées générales en téléconférence.
- b) L'autonomie des sections syndicales dans l'adoption des adhésions et démissions.
- c) L'autonomie des sections syndicales dans la nomination des mandatés USB au comité fédéral.
- d) Une révision des règles d'éligibilités pour la Commission des litiges et de la Commission financière de contrôle permettant à l'AG d'élire directement les candidats existants.
- e) La révision des règles de calcul des sièges au CE pour une représentation plus juste du poids réel et du poids relatif de chaque section. (Règle d'Hondt) cf. ANNEXE Sièges à pourvoir au CE 2022-25.
- f) La création d'une section syndicale Agences, ouverte également aux Organisations membres de type Agence de l'Union Syndicale Fédérale qui souhaitent rejoindre en bloc l'USB et sa section Agence.
