



Union
Syndicale
Bruxelles

Rapport d'activité

Comité exécutif
Union Syndicale Bruxelles

12/2022 – 07/2025

Table des matières



Introduction	03
Structuration syndicale	04
Relations avec les autres instances	05
Communication et visibilité	05
Vie syndicale	06
Affaires juridiques	07
L'USB and l'USF	08
Divers	09
Ressources humaines	10
Conclusion	10
Annexes	11

Introduction

L'Union européenne se trouve à la croisée des chemins. Alors que des milliards d'euros sont mobilisés pour la défense dans le cadre du « plan ReArm Europe » et que l'autonomie stratégique est élevée au rang de priorité politique, une érosion silencieuse se produit au sein même des institutions censées défendre les valeurs de l'UE. Le travail précaire n'est plus l'exception, il devient la règle.

Le recours croissant aux agents contractuels, au personnel temporaire et à la main-d'œuvre externalisée dans les institutions européennes n'est pas seulement une question technique, c'est un choix politique. Un choix qui sape l'égalité, affaiblit la capacité institutionnelle et trahit la promesse d'une fonction publique équitable et professionnelle. Alors que l'UE consacre des ressources massives au renforcement militaire, la fonction publique, chargée de mettre en œuvre les politiques fondamentales de l'UE, de l'action climatique à la cohésion sociale, est vidée de sa substance.

Soyons clairs : on ne peut pas construire une Europe plus forte sur des fondations instables. Les contrats précaires ne créent pas d'autonomie stratégique. Ils engendrent l'épuisement professionnel, l'insécurité, l'inégalité et la fragilité institutionnelle. Cette situation n'est pas durable. Ce n'est pas acceptable. Et nous ne nous taisons pas.

En tant que syndicat, nous ne sommes pas là pour gérer le déclin, mais pour y résister. Notre rôle n'a jamais été aussi crucial. Nous devons affronter cette tendance de front, exiger un renversement des politiques de personnel précaire et lutter pour que l'égalité de rémunération, l'égalité de traitement et l'emploi permanent soient la norme et non l'exception.

Ce rapport d'activité n'est pas seulement un aperçu de nos actions, c'est un appel à la mobilisation. Nous devons amplifier nos revendications, nous organiser entre catégories et nous opposer à un système qui traite le personnel comme un produit jetable tout en prétendant défendre les valeurs européennes. Si l'UE veut vraiment devenir un acteur mondial, elle doit commencer par respecter les personnes qui rendent son travail possible.

Alors que nous nous réunissons pour cette assemblée générale, réaffirmons notre engagement en faveur de la solidarité, de l'action collective et de la construction d'une fonction publique qui reflète l'équité, la stabilité et le professionnalisme que l'Union européenne prétend défendre. Le chemin à parcourir ne sera pas facile, mais nous avons la force, l'obligation et la volonté de nous battre pour ce qui est juste.

Agissons pour que cette assemblée générale marque un tournant.

Rappel du contexte de la mandature

La mandature actuelle du Comité Exécutif s'inscrit dans le cadre des statuts de l'Union Syndicale Bruxelles (USB), qui vise à représenter les intérêts du personnel des institutions et organismes européens basés à Bruxelles. Ce règlement intérieur, modifié en avril 2022, reflète une volonté de renforcement du cadre de gouvernance interne, dans un esprit de solidarité, de collégialité et de transparence.

Introduction

Objectifs et lignes directrices du Comité Exécutif (CE) 2022–2025

Le CE 2022–2025 poursuit des objectifs centrés sur la défense des droits du personnel, le respect des statuts de l'USB, et l'harmonisation de l'action syndicale entre les différentes sections. Il agit en cohérence avec les orientations fixées par l'Assemblée générale des adhérents. Le Bureau est mandaté pour gérer les affaires courantes, dans le respect du budget et des décisions votées par le CE, sans engager de nouvelles activités syndicales sans validation.

Méthode de travail adoptée par le Bureau exécutif

Le Bureau exécutif, composé d'un Président, d'un Secrétaire général, d'un Trésorier et de Vice-Présidents, se réunit régulièrement pour préparer les réunions du CE et exécuter ses décisions. Il fonctionne selon des règles claires : décisions prises à la majorité, quorum requis, possibilité de procédures écrites en cas d'urgence, et garantie de la transparence via des comptes-rendus systématiques. Le Bureau ne peut toutefois prendre que des décisions relevant de la gestion courante, les autres décisions majeures restant du ressort du CE.

Structuration syndicale

Mise en place de la section Agences

Il s'agit sans doute du plus gros défi que devait relever le CE après nos deux AG de juin et septembre 2022, dont les débats ont montré que la question était sensible, non seulement en ce qui concerne le périmètre de l'action, mais également les moyens et les ressources à disposition. L'enjeu pour l'USB était double :

1. Créer une section qui regroupe les adhérents USB des agences exécutives et des agences de régulation. Cette section aurait pour but de développer le travail de syndicalisation et de suivi des négociations auprès de la Commission européenne, mais aussi des directions d'agence.
2. Proposer aux nombreux syndicats d'agence USF qui le souhaitaient de rejoindre la nouvelle section USB-Agences. Cette résolution permettait de prendre en compte l'ancienneté syndicale et proposait un plan d'adaptation des cotisations syndicales sur trois ans. Constatant l'échec de la clause réservée aux agences USF (une seule réponse de la part d'EPSU-Fusion, et les négociations ont échoué lorsque le syndicat a élu un nouveau comité exécutif), la résolution proposait de laisser le temps à l'autre section intéressée, Eurojust, de se préparer. Cependant, le plan d'adaptation des cotisations syndicales a été jugé « trop brutal » pour ses membres habitués à payer une cotisation syndicale symbolique inférieure à 0,2 %.

Fonctionnement du Bureau

- Répartition en portfolios
 - Le bilan
 - Formations
 - Affaire Juridiques
 - Formation des représentants syndicaux
 - Communication
- Passation à mi-mandat de la trésorerie

Relations avec les autres instances

Commission des litiges

Après de nombreuses années pendant lesquelles l'USB a fonctionné avec une Commission reconduite, la modification des Statuts visant à assouplir les contraintes d'éligibilité a conduit à l'élection d'une nouvelle Commission des litiges. Deux litiges avec des adhérents ont été arbitrés, l'un entre le Comité Exécutif et l'une de ses membres élues, l'autre entre la section Commission et un adhérent mandaté. Ces deux litiges ont eu lieu dans la période des élections à la Commission européenne, ces deux adhérents étaient candidats sur des listes concurrentes. Une formation interne a été délivrée lors de la prise de mandat par l'ancien président de la CdL.

Commission de contrôle financier (CCF)

Le début de la mandature de la CCF a été marqué par des discussions entre la CCF et le CE concernant l'étendue du mandat de la nouvelle Commission. Celle-ci, ayant été renouvelée en intégralité, souhaitait se focaliser sur l'audit des comptes pour les années couvrant son mandat (à partir de décembre 2022). Le CE a argumenté que la mission de la CCF ne pouvait pas être ainsi limitée tant que des années n'avaient pas été auditées, ce qui était le cas pour la période 2019 à 2023 (incluant la période « covid » de mars 2020 à février 2022, et la période des travaux de rénovation de la Maison de l'Union Syndicale pendant laquelle les locaux de l'US n'étaient plus accessibles (de mars 2022 à février 2023). La CCF a également organisé, avec l'aval du CE, la formation de ses membres aux enjeux et aux techniques de l'audit en mai 2025.

Communication et visibilité

Refonte du site USB

La décision a été prise en octobre 2023 de résoudre tous les problèmes techniques de l'ancien site web de l'USB. Il a également été proposé de renouveler le site web en lui donnant un nouveau design et en le déplaçant vers un nouvel hébergement. Le projet a démarré en décembre 2023. Le nouveau site, le nouveau design et le déménagement vers un nouvel hébergeur ont finalement été achevés en septembre 2024.

Développement des supports de communication (vidéo, webinaires, goodies)

Depuis 2023, plus ou moins 80 % de notre matériel de communication (goodies, affiches, bulletins d'information, vidéos, messages sur les médias sociaux, matériel électoral) a été produit en interne. À partir de début 2025, tous nos supports de communication (y compris la mise en page d'AGORA et le site web des élections) seront produits à 99 % en interne.

Cette décision politique a permis une plus grande flexibilité dans la production des supports de communication, tout en réduisant les coûts externes. Elle accroît également l'indépendance de l'USB en ce qui concerne sa communication et ses délais.



Vie syndicale

Soutien à la vie professionnelle des adhérents

Formations EPSO, ACCEU, ORSEU

L'Union Syndicale Bruxelles, en collaboration avec deux sociétés externes, l'ORSEU et l'ACCEU, organise des formations spécifiques et générales pour ses membres, les membres de leur famille et ceux qui souhaitent le devenir, en vue de leur participation à des concours (EPSO et/ou concours interne).

Cycles de webinaires et de conférences sur des thèmes spécifiques

Cycle d'ateliers "Bien-être"

Suite au succès de l'atelier bien-être de l'année dernière, et en réponse à la forte demande de nos membres, nous continuons à organiser des ateliers bien-être mensuels (principalement les mercredis ou jeudis et occasionnellement le vendredi pendant la pause déjeuner), à l'exception des mois de juillet-août et de décembre. L'atelier est conçu pour se dérouler dans une atmosphère détendue où les participants peuvent prendre un déjeuner ou un café tout en écoutant et en échangeant des idées avec le coach et les autres participants. Parfois, nous recyclons le sujet de l'atelier en fonction de la demande des membres ou des participants.

Conférences thématiques (fiscalité, IA, successions, carrière, retraite, indexation, parentalité, etc.)

En lien avec des autres services, nous développons également nos services d'information en organisant davantage de conférences et de webinaires sur différents sujets dans la sphère personnelle et professionnelle. Au niveau personnel, en plus de l'atelier sur le bien-être, nous avons également organisé des sessions avec Mazale Solutions sur la parentalité et la manière d'équilibrer la vie professionnelle et la vie privée dans une conférence vidéo en trois parties que nous avons publiée dans les trois mois qui ont suivi.

En outre, en raison d'une dynamique particulière, nous avons collaboré avec nos représentants ainsi qu'avec des experts pour expliquer des sujets spécifiques en organisant des webinaires, notamment les implications de l'arrêt de la Cour sur les indemnités de déplacement, la jurisprudence Pöpperl de la CJCE et le BVerwG, l'allocation scolaire, l'intelligence artificielle, la méthode d'adaptation salariale, la carrière à la Commission, l'exercice de certification, l'acquisition de la nationalité du pays d'affectation, la manière de remplir la déclaration fiscale belge en ligne, etc.

En plus de notre service juridique, en collaboration avec nos avocats, notamment Nathalie de Montigny, Michela Velardo, Mikael Gossiaux et Marc Quaghebeur, nous proposons également des webinaires liés à des questions juridiques concernant la fiscalité, la succession, la pension, etc.



Affaires juridiques

Réorganisation du soutien juridique

Mise en place d'un système de précontentieux : dans la première partie du mandat, le CE s'est attaché à établir une méthode de soutien financier permettant de partager plus équitablement les frais juridiques liés aux actions en précontentieux. Une dérive avait été constatée auprès des adhérents qui souhaitaient « régler leur compte avec l'administration » sans véritable stratégie syndicale ou juridique. Ce premier système a permis d'évacuer ce genre d'actions en justice, perdues d'avance, qui se faisaient aux dépens de l'Organisation.

Le CE s'est ensuite proposé d'analyser l'intégralité du financement des affaires juridiques, couvrant toute la partie du précontentieux et s'étendant jusqu'aux affaires portées devant la Cour. Après plus d'un an et demi de débats et de travaux en groupe, le CE a finalement validé la mise en place [d'un nouveau système d'aide juridique](#) en février 2025.

Élargissement du panel d'avocats

Au cours de ce mandat, le CE USB a engagé plusieurs consultants juridiques pour répondre aux divers besoins de ses membres. Il s'agit de Michela Velardo, spécialisée dans le droit du service public européen et du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (l'OIT-TA) ainsi que dans le droit italien, d'Alain Van-Hamme, qui a fourni un soutien juridique de première ligne jusqu'en 2024, et de Vanessa Peharpré, qui s'occupe de toutes les questions juridiques d'ordre privé, non liées au travail. L'USB poursuit également sa collaboration de longue date avec Nathalie de Montigny. A ce jour, l'USB travaille avec trois conseillers juridiques - Nathalie de Montigny, Michela Velardo et Vanessa Peharpré - afin d'assurer un soutien juridique complet à l'ensemble de ses membres.

Mise en place d'une enquête de satisfaction

Depuis juin 2023, le Secrétariat a mis en place une enquête de satisfaction pour nous aider à mieux comprendre et répondre aux besoins des membres de l'USB et des représentants syndicaux. L'enquête fournit des informations précieuses sur les attentes et nous aide à évaluer régulièrement la qualité et l'efficacité de nos services juridiques en collaboration avec nos avocats. Après chaque consultation, les membres reçoivent l'enquête - la participation est volontaire. À ce jour, nous avons reçu 75 réponses sur plus de 300 cas, qui constituent un point de référence important pour l'évaluation de la performance de notre service juridique.

Actions collectives

ICV, EULEX-Kosovo, AST7, Eurocontrol (Promotions/Pensions/Reclassements)



L'USB et l'USF

L'USB et sa fédération (l'Union Syndicale Fédérale - USF)

Lors du congrès de l'USF qui s'est tenu à Alicante en mai 2023, l'USB a soutenu et amendé une résolution affirmant des principes clairs en matière de droits statutaires dans la fonction publique européenne et internationale. Elle a rappelé l'importance d'un emploi permanent pour des tâches permanentes, s'opposant à la précarisation croissante par le recours aux contrats à durée déterminée. Les représentants de l'USB ont également dénoncé la sous-traitance et les privatisations, qui menacent l'indépendance des institutions, et a réaffirmé l'exigence d'un traitement équitable (« même travail, même salaire ») pour tous les agents. Le syndicat milite pour la réduction des écarts de rémunération, la défense d'une sécurité sociale de haut niveau et la gestion paritaire des questions sociales. Enfin, il a insisté sur la reconnaissance pleine et entière de la représentation syndicale et de la négociation collective au sein des institutions.

La résolution sur la digitalisation adoptée par le congrès marque un pas important, mais reste en grande partie une transcription fidèle d'un accord existant signé en octobre 2022 négocié par la FSESP (TUNED), sans prise d'initiative propre à anticiper les bouleversements profonds de la révolution numérique en cours. Certes, elle reconnaît l'ampleur du changement, comparable à une transformation industrielle, toutefois la résolution peine à en tirer toutes les conséquences pour les droits des agents et pour l'action syndicale. Elle se limite à des principes généraux sans avancer de revendications concrètes sur les moyens nécessaires à une mise en œuvre juste et équilibrée.

Or, les défis stratégiques sont nombreux. Le premier d'entre eux est celui du droit à la déconnexion, qui doit être garanti comme une nouvelle frontière du droit du travail, dans un contexte où les outils numériques brouillent les limites entre vie professionnelle et vie personnelle. Le télétravail, s'il devient structurel, doit être strictement encadré, tant en termes de durée que de compensation, avec une attention particulière portée à la prévention des risques psychosociaux. Ce nouveau mode d'organisation du travail impose aussi de repenser en profondeur les conditions de l'engagement collectif : le risque d'isolement syndical est réel, et les représentants du personnel doivent pouvoir disposer de moyens numériques équivalents à ceux de l'employeur pour accéder, informer et mobiliser les agents.

Le développement des outils numériques soulève aussi des enjeux majeurs de surveillance et d'évaluation automatisée du travail. La transparence sur les dispositifs techniques et les algorithmes utilisés est indispensable pour protéger les agents contre les atteintes à leur vie privée et contre des formes de management intrusives ou biaisées. En parallèle, une politique ambitieuse de formation continue doit être mise en place pour garantir que tous les agents puissent s'approprier les outils numériques, sans qu'aucun ne soit laissé pour compte dans cette transition.

Enfin, la digitalisation ne doit pas creuser les inégalités, mais au contraire être pensée comme un levier pour plus d'inclusion, en particulier pour les personnes en situation de handicap ou confrontées à des contraintes familiales. Elle ne pourra être acceptée et efficace que si elle repose sur un dialogue social renforcé, à tous les niveaux. Il est donc essentiel que les représentants du personnel soient associés à toutes les décisions concernant les outils, les méthodes de travail et l'organisation des services. C'est à cette condition seulement que la transformation numérique pourra être socialement soutenable et démocratiquement maîtrisée.

Suite au congrès d'Alicante, les mandatés de l'USB se sont présentés sans réelle concertation dans les deux différentes équipes qui briguaient la direction de l'USF. De cette division, l'USB est sortie affaiblie et sous-représentée dans l'équipe de direction de la fédération, avec un poste de vice-président et un siège d'invité permanent pour les affaires liées aux Agences exécutives et de régulations. L'USB continue à jouer un rôle moteur dans la communication fédérale, l'aide à la création de sections syndicales. Enfin elle a mis à disposition des Organisations Membres des places dans ses sessions formations et des services de consultation juridiques.

Revendications portées au congrès

1. Un projet de résolution soumis par l'Union Syndicale Bruxelles pour le congrès d'USF 2023, visant à réduire la « tension salariale » au sein de la Fonction publique européenne, c'est-à-dire le rapport entre les salaires les plus élevés et les plus bas des agents à temps plein. Il dénonce les réformes successives (notamment celles de 2004 et 2014) qui ont creusé ces écarts, en introduisant des postes moins bien rémunérés (agents contractuels, AST/SC) et en maintenant des avantages pour les postes de direction, comme une prime de 4,2 % accordée aux chefs d'unité et aux cadres supérieurs, même après la fin de leurs fonctions. Pour inverser cette tendance, l'USF propose deux mesures principales : (1) réduire progressivement les écarts entre les échelons de rémunération tout en conservant l'architecture homogène de la grille salariale, et (2) supprimer progressivement la prime de chef d'unité afin de réallouer ces fonds à la réduction des inégalités salariales. Ces changements seraient intégrés dans la méthode d'ajustement automatique annuelle des salaires, en maintenant son caractère équitable et proportionnel, tout en favorisant une hausse plus marquée des salaires les plus bas.
2. Résolution sur les agences de l'UE », présenté par l'USB, aborde les problèmes structurels rencontrés par le personnel des agences décentralisées de l'Union européenne. Il souligne l'importance croissante de ces agences dans la mise en œuvre des politiques européennes, tout en dénonçant la précarité de leurs conditions de travail : perspectives de carrière limitées, contrats instables et ressources insuffisantes. La résolution met en lumière les inégalités de traitement entre les agents des agences et ceux des institutions centrales de l'UE, malgré des responsabilités similaires. Pour remédier à cette situation, la résolution appelle à un renforcement du rôle des syndicats, à l'harmonisation des conditions d'emploi entre toutes les institutions européennes, à une meilleure sécurité de l'emploi, ainsi qu'à un financement et un effectif adéquat. Elle exhorte la Commission européenne et les États membres à reconnaître le rôle stratégique des agences et à garantir un traitement équitable ainsi que le respect des droits et conditions de travail de leur personnel.
3. La résolution sur la digitalisation adoptée par le congrès marque un pas important, mais reste en grande partie une transcription fidèle d'un accord-cadre existant signé en octobre 2022

Divers

Moments marquants

- La fête du 50e anniversaire de l'USB, avec une édition spéciale du magazine AGORA pour célébrer 50 ans de militantisme syndical.
- Hommage aux membres disparus
 - **Henk Korteweg** (Vice-Président de la section Eurocontrol),
 - **Giovanni Sergio** (Secrétaire général, Section Commission et Président de l'USF 1998 –2008),
 - **Gianluigi Campogrande** (fondateur de l'USB),
 - **Brendan Ryan** (ancien président de l'USB et du CCP de la Commission Européenne).
 - **Marie-Odile Frankaert** (membre du Comité exécutif de la section Commission),
 - **Dimitrina Karayotova** (membre de la CFC),
 - **Roger Van Campenhout** (fondateur de l'USB).
 - **Daniel Marlier** (ancien membre du Comité exécutif).

Ressources humaines

Recrutement d'Asmayani Kusirini, une nouvelle assistante de communication en janvier 2023. Cela représente un progrès significatif dans la communication USB.

Conclusion

En conclusion, l'USB, syndicat historique de la fonction publique européenne, le seul syndicat non catégoriel rattaché au mouvement syndical Européen par son affiliation à la CES et la FSESP, doit continuer à défendre avec détermination un service public européen fort, équitable et solidaire.

Les enjeux pour l'avenir sont nombreux et cruciaux. L'USB sera particulièrement attentive à la résorption de la précarité, notamment en s'opposant à la multiplication des contrats précaires et en revendiquant des perspectives stables pour tous les agents. Elle poursuivra son engagement pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, condition essentielle au bien-être des agents et à la qualité du service public. L'Union Syndicale doit veiller également au respect et à la défense des principes fondamentaux de la « Méthode », gage de dialogue social structuré et d'équité dans l'évolution de nos rémunérations. Enfin, elle s'opposera avec fermeté à toute tentative de création d'une nouvelle catégorie de personnel qui menacerait l'unité statutaire et les droits acquis.

Annexes^{*}

** Le rapport d'activité par section est publié dans sa langue originale*

- 1. Rapport d'activité section Conseil**
- 2. Rapport d'activité section Commission**
- 3. Rapport d'activité section Agences**
- 4. Les statistiques:**
 - Consultation juridiques
 - Webinaires
 - Atelier bien-être
 - Conférences

Executive Committee of Union Syndicale Council

Activity Report 2022 – 2025

General context

Following the pandemic, the years 2022-2025 have seen a gradual increase in on-site presence, although generous teleworking arrangements have continued. Hybrid meetings have become the norm, GSC internal procedures have become more digitalised and budget restraints have persisted.

The high frequency of international conflicts and crisis situations have led to consistently high workloads across the GSC. Even so, the recruitment policy has remained very restrictive. The lack of EPSO competitions, the resulting dearth of laureates and severe budgetary restrictions have resulted in temporary and contract agents accounting for 80 percent of newly recruited staff in recent years. Few internal competitions were held to offset this unfortunate tendency.

Main topics

Union Syndicale has focused on staff's concerns burnout. It has defended the continued need for generous teleworking arrangements, which staff value. It has defended, too, the right to disconnect and focused on the importance of reducing excessive workloads. One of US Council's aims is to ensure the GSC recruits a larger percentage of permanent officials and enables temporary and contract agents to become permanent officials.

High inflation in recent years has placed enormous pressure especially on colleagues on lower incomes. Salary adjustments, along with increases in reimbursements and contributions - such as the mobility contribution (partial reimbursement of public transport expenses) - remain a central focus of our activities.

For a long period, US Council struggled against the Council's illegal practice of calculating the promotion possibilities for certain grades. Supported by US, three US members lodged a legal case, and the Court finally decided in their favour. US Council is now fighting for a full implementation of the Court's decision to ensure the higher number of promotion possibilities is used.

Furthermore, US Council negotiated with the Administration on four legal acts (for more details see to the next page).

Activities and achievements

Representativity and strength of the union

In 2022, the Administration initiated a verification of the membership of the trade unions. The final report established that US and R&D continue to meet the conditions to be regarded recognised and representative, while FFPE remains recognised but is no longer considered representative.

Following the results of the verification procedure in 2022, the relative weight of the representative unions in the Council is:

- **Renouveau & Démocratie: 39.58%**
- **Union Syndicale: 60.42%**

With 60.42 % of representativity, US Council continued to be the largest and most representative union at the Council. Since this verification the number of US members further increased by 16%.

US's regular "welcome drinks" meetings with newcomers and the US training offers for colleagues interested in internal and EPSO competitions have helped recruit new members, in a teleworking climate which can otherwise hinder recruitment to the trade union.

Staff Committee elections in 2024

US Council presented an excellent team of highly motivated US candidates and ran a very successful election campaign and programme defending the key interests of staff. As a result, the US team won the Staff Committee elections securing for the first time after 20 years the absolute majority in the Staff Committee.

Legal successes

In 2024, US Council won a [court case on education allowances](#). As a result, these are now granted for an extended period, benefiting all colleagues with children in education.

US also won a [court case regarding promotion possibilities](#) at the GSC. The Council is therefore now required to apply the calculation method outlined in the Staff Regulations, leading to an increased number of promotion possibilities. The verdict will have a far-reaching impact on all EU institutions.

During the 2023 promotion exercise, the Appointing Authority did not comply with the Codified Protocol by failing to publish the lists of colleagues proposed for promotion as established by the Advisory Promotion Commissions. This non-publication greatly reduces transparency in terms of promotions. Union Syndicale insisted that social agreements signed by a Secretary-General be respected and took legal action to ensure that the rules are complied with. In 2025, US launched a second appeal after a first rejection from the court.

Negotiations of agreements and decisions

Between 2022-2025, Union Syndicale (together with the other unions) negotiated the following agreements and internal decisions:

- Annex to the Framework Agreement defining the resources provided for the unions: The difficult and challenging negotiations ended in September 2024 with a record of agreement. The new provisions include a significant reduction in secondments to the OSPs and impose a time limit on these secondments. The results are less favourable than those provided by the previous agreement but are still better than the conditions in other EU institutions.

- Decision of the Secretary General of the Council on working time and teleworking at the GSC: The negotiations ended with an agreement on new working time and teleworking rules. The results are positive as the new rules secure the main advantages of the past and provide more generous teleworking arrangements. The new rules provide for the most favourable working time and teleworking arrangements throughout the institutions that are governed by the Staff Regulations.
- Annex of the Agreement on the arrangements to be applied in the event of a concerted work stoppage at the GSC (Requisitions in case of a strike): The Administration wished to update the list of posts for requisitions in case of a strike. The negotiations ended in 2024 with a record of disagreement as the trade unions did not accept any increase of the overall number of posts that could be subject to requisitions in case of a strike.
- Decision of the Secretary General of the Council on mobility in the GSC (Mobility Decision): Union Syndicale disagreed to two main elements that will impact GSC staff negatively: 1. The simultaneous publication of vacancy notices to internal, interinstitutional and external candidates which significantly reduces the chances for internal candidates. 2. US considers rotation exercises should be based on voluntariness.
Regrettably, as R&D agreed to the text proposed by the AIPN and the decision was adopted with the agreement of only one union (R&D).

In 2025, US Council invited the Appointing Authority to open consultation procedures on:

1. The participation of the staff representation in the last step of the EPSO competitions held under the new competition model. The aim is to guarantee the parity of staff representation, especially in the final phase of the selection procedure.
2. The revision of the Decision establishing a tripartite consultation procedure concerning relations with staff to provide consultation of the trade unions on any review of the Staff Regulations.

Section Commission

Activity Report 2022 – 2025

Lors des élections du mois de décembre 2022, 13 membres, d'un total de 22 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. Les raisons sont diverses mais on peut ainsi les résumer : démissions de certains détachés, départs à la retraite, et décès d'une collègue en octobre 2024.

Un renouvellement important des candidats sur notre liste aux élections locales de représentants du personnel a mis en évidence l'implication d'une nouvelle génération motivée.

Le Working time hybrid est désormais la norme depuis la pandémie de COVID. Il a entraîné des changements importants dans plusieurs domaines, notamment sur les plans économique, psychologique et familial, tout en rendant les échanges entre collègues plus difficiles. Ces effets ont également suscité des réactions de la part de l'administration, qui ont été largement débattues lors des réunions d'information organisées par la DG HR. Il convient de souligner, dans ce contexte, l'attitude particulièrement défavorable de l'administration envers les syndicats, visant à restreindre leur influence et le choix des détachés.

L'administration a réactivé la règle des six ans, imposant sans aucune mesure transitoire le retour dans leur service d'origine à plusieurs de nos détachés, ce qui nous prive d'une expertise précieuse. On peut affirmer sans crainte que l'US a été le syndicat le plus affecté par cette décision.

D'autre part, le dialogue social a été pratiquement ignoré, remplacé par des réunions d'information avec un format fondamentalement unilatéral, 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, hot desking, etc.

Le reste des concertations sur des sujets de grand intérêt (DGE Agents contractuels, AT, guide des missions, etc.) ont été gelées pendant plusieurs mois. Les concertations ont repris depuis octobre 2022.

Du côté statutaire, les élections au Comité Local du Personnel de Bruxelles ont donné des résultats mitigés en avril 2025 : Nous avons gardé en effet le même nombre d'élus mais perdu des ressources car celles-ci sont proportionnelles au pourcentage des votes se capitalisant sur tous les sites de la Commission (Petten, Ispra, Hors-Union, Luxembourg, Bruxelles)

Administratives (-0,50%)

Syndicale (-0,25%)

Statutaires (-0,75%)

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.

Malgré les difficultés que cela a comporté, les membres de notre Secrétariat Politique (SECPOL), épaulés par des élus et affiliés non détachés on réussi un travail suivi, 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 celle concernant la décision sur le télétravail pour laquelle l'administration a accepté nos propositions des jours de TWA 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. L'US a vite compris les danger 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 10 jours par année pour chaque collègue tout en pouvant demander plus dans des cas dûment justifiés.

Nous avons envoyé près de 200 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.

Le SECPOL, avec des effectifs limités, s'est occupé du personnel de la Commission à Bruxelles, dans les délégations.

Notre système de consultations juridiques gratuites pour les affiliés ont permis à un bon nombre d'adhérents l'accès à un soutien juridique et, dans certains cas, à un soutien financier. Au total, ont eu lieu 137 consultations entre janvier 2023 au 15 mai 2025. Le travail a été reparté entre différents avocats avec qui nous avons des conventions :

- **72 avec Me de Montigny**
- **4 avec Me Gossiaux**
- **4 avec Me Perhappé**
- **33 avec Me Van Hamme**
- **24 avec Me Velardo**

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

Pour conclure,

Malgré un contexte particulièrement éprouvant, marqué par l'érosion des moyens syndicaux, des tensions institutionnelles et un recul manifeste du dialogue social, la section Commission de l'USB a su maintenir son engagement, sa vigilance et sa solidarité. Le travail de terrain, assuré par une équipe réduite mais déterminée, a permis de préserver notre présence dans les instances clés, d'apporter un soutien concret aux collègues, et de défendre les principes fondamentaux du service public européen.

USB Agencies Section

Activity Report 2022 – 2025

The Agencies Section, part of Union Syndicale Bruxelles (USB), was established by resolution of the USB General Assembly on 30 June 2022 to defend the interests of staff in EU agencies (executive agencies, regulatory agencies, and joint undertakings), both in Brussels and across Europe.

Following internal USB elections, two members were elected on 16 November 2022 to represent the Agencies Section. They have since been joined in their work by five colleagues from different agencies, both executive and regulatory.

1. Introduction

This report outlines the key activities undertaken by the USB Agencies Section from 2022 to 2025, assessing progress in line with the objectives set out in the General Meeting Resolution of 30 June 2022. The resolution aimed to strengthen representation, improve legal support, and advocate for better working conditions across EU agencies and joint undertakings.

The 16th Congress of USF (6–9 May 2023) adopted a resolution reaffirming the importance of career prospects, progression, and working conditions in EU agencies within the broader social dialogue.

2. Strengthening Union Presence in Agencies

Resolution Objective

Establish or reinforce Union Syndicale representation in agencies where no USF member organisation exists.

Achievements

- Completed a representative mapping of agencies in 2023, identifying representation gaps and encouraging collaboration among USB members within the agencies, notably through organised monthly coordination calls and virtual meetups.
- Circulated newsletters and briefings tailored to agency staff, including a special “Agency Staff Rights” series.
- Supported staff committee work where USB members are elected, including in EUAA, ECHA, EMA, and FRONTEX.
- Facilitated the formation of local USB groups in:
 - **FRONTEX, growing from 60 to 167 members.**
 - **EUAA, counting from 30, now to 64 members.**
- Carried out on-site visits to agencies such as FRONTEX, EUAA, EMA, EFSA, eu-LISA, and ECDC.
- The FRONTEX visit was a success story with multiplying effect. It resulted in two local staff being fully integrated into the USB Agencies Section to manage the respective casework. Negotiations to sign a franchise agreement were initiated.
- In EUAA the USB presence was acknowledged from the management that agreed to continue the social dialogue.
- The EMA visit later this month aims to enhance USB presence in this agency.
- Delivered online presentations introducing USB/USF at ECHA, CEPOL, EUAA, and ENISA.

- Distributed USB publications such as AGORA magazine and legal briefings to raise visibility, with Agencies Section members as contributors.
- Benefited from secretarial support from USI for the diffusion of USB materials to agency staff.
- In just 2.5 years, the USB Agencies Section has doubled its membership, becoming the fastest-growing section in USB. This is a trend that proves the necessity of the Section and shows signs of further growth.

3. Legal Support and Advice to Members

Resolution Objective

Provide accessible legal advice and assistance to members facing contractual, mobility, or reclassification issues.

Achievements

- The agencies section handled over 200 member requests.
- Union lawyers provided more than 283 legal consultations.
- Legal support was provided in 25+ individual Article 90(2) cases, covering contract disputes, career progression, and reclassification.
- The agencies section intervened in key legal cases concerning correction coefficients, promotion irregularities, and workplace conflicts.
- The agencies section coordinated with USB legal advisers the preparation of legal assessments and draft complaints.

4. Advocacy for Fair Career Progression and Reclassification

Resolution Objective

Ensure consistent and transparent promotion and reclassification practices in all agencies.

Achievements

- Issued position papers on transparency in promotions, reclassification, and CA progression.
- Monitored career blocks in agencies, such as AST/SC ceilings and limitations on CAs.
- Raised concerns within the USB Bureau and contributed to interinstitutional dialogue on HR governance.
- Launched a survey on reclassification, with emphasis on the limited use of available procedures.

5. Improving Working Conditions and Social Dialogue

Resolution Objective

Promote social dialogue and fair treatment of staff in agencies.

Achievements

- Took part in the Front Commun during negotiations with directors of the six executive agencies. Key outcomes:
 1. Successfully mobilised opposition to the relocation of executive agencies to Brussels' Northern District, prompting direct dialogue with the Commission.
 2. Supported negotiations on a resource package for staff committees.
 3. Contributed to discussions on potential modifications to implementing rules relevant to agency staff.

- Organised structured exchanges with staff committees and management of agencies.
- Advocated on hybrid work, contract conditions, and local salary correction coefficients.
- Officially raised concerns about inconsistent flexitime rules, especially agencies not adopting the EC Decision's provisions (e.g., the 20-hour cap).
- Requested that DG HR involve agencies in early drafting phases of model decisions and seek Staff Regulations Committee opinions, ensuring agency representation is properly weighted.
- Monitored health, safety, and well-being during the post-COVID transition period.

6. Coordination with USB Central and Other Sections

Resolution Objective

Ensure the Agencies Section is fully integrated into USB's broader strategic framework.

Achievements

- Participation in USB Bureau, USB coordination meetings, and USF bodies.
- Raised agency-specific concerns during weekly Monday coordination calls; worked with USB Brussels and USB EEAS on issues affecting all decentralised entities; shared best practices and coordinated support in cross-cutting legal cases; contributed to interinstitutional consultations on JSIS, remote work, and pension mobility.
- Launched and led a campaign on mobility and internal competition eligibility for agency staff, culminating in a resolution adopted by the USB AGM in 2024.
- Took part in the Assembly of Agencies Staff Committees (AASC)'s meetings; the agencies section holds a second elected member on board of the Secretariat following the recent elections

7. Conclusion and Outlook

Since its creation in 2022, the USB Agencies Section has shown strong and sustained commitment to defending staff rights, expanding union presence, and supporting colleagues across the EU agency landscape. It is a dynamic and fast-growing section of Union Syndicale Bruxelles.

Looking ahead, the Section will focus on:

- Expanding to non-unionised agencies with online and on-site visits and by coordinating local teams in the agencies
- Strengthening legal capacity
- Advocating for career development frameworks tailored to agency staff
- Securing formal involvement of agency representatives in institutional social dialogue

Consultations juridiques, webinaires, conférences, statistiques de participation et de visualisation

Consultations avec des représentants de l'USB et des avocats

+3500

Questions et consultations traitées par nos représentants dans les différentes sections

866

Nombre de consultations données par nos avocats (tous avocats confondus)

Formations en collaboration avec ORSEU et ACCEU

L'Union Syndicale Bruxelles, en collaboration avec ORSEU et ACCEU, organise, pour ses adhérents, les membres de leur famille, ainsi que ceux qui veulent devenir adhérents, des actions de formation spécifiques et générales en vue de leur participation à des concours interne et EPSO.

ORSEAU

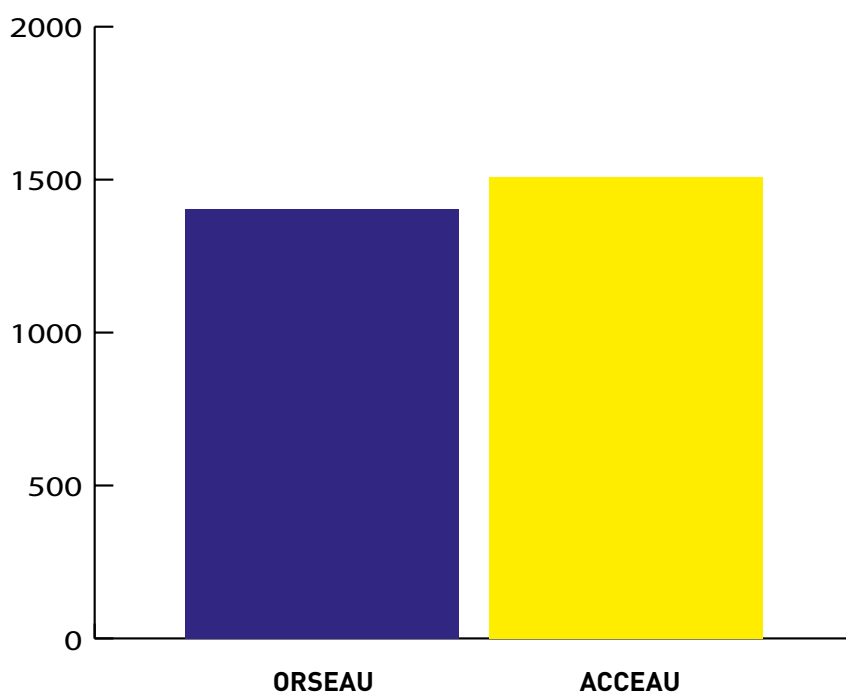
1401

participants

ACCEAU

1507

participants



Atelier bien-être

Entre 2023 et mai 2025, nous avons organisé 23 ateliers sur différents thèmes. Compte tenu du transfert du site web de l'ancien au nouvel hébergeur (entre USF - USB puis USB - vers le nouvel hébergeur), nous ne disposons des données que de septembre 2023 à aujourd'hui. Le nombre de participants à chaque atelier est généralement compris entre 150 et 400. Au total, nous avons plus de 5 000 participants.

En anglais

3207 entrées **3145** vues

102%

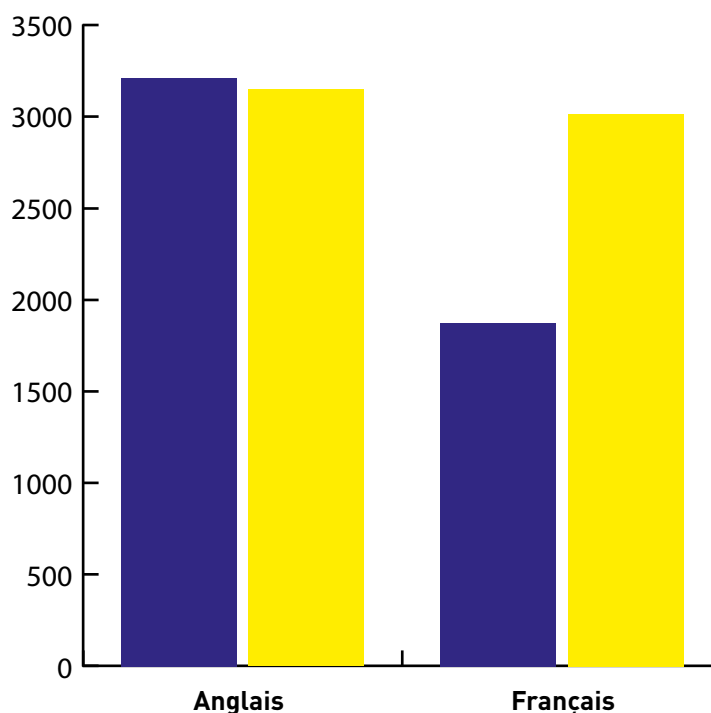
Taux de conversion

En français

1872 entrées **3011** vues

62,2%

Taux de conversion



Notes :

*Vues : Ceci représente le nombre de fois qu'une page est affichée aux utilisateurs

*Entrées : Cela représente le nombre de fois où les utilisateurs ont soumis le formulaire avec succès.

*Conversion : il s'agit du taux auquel les visiteurs qui voient un formulaire le soumettent réellement. Cela indique que le formulaire d'inscription permet effectivement de capturer des prospects ou de compléter l'action.

Liste des thématiques

- Se libérer de la manie du contrôle et du perfectionnisme
- L'isolement
- Toxicité dans l'environnement de travail et de la meilleure façon d'y réagir
- Comment survivre et prospérer en 2025 : Créer un plan d'autosoins durable
- Découvrez le meilleur de vous même: Un guide 2025 pour surmonter la stagnation
- Comment faire face au débordement
- Transformez une crise de la quarantaine en une célébration de la quarantaine !
- Le pouvoir de l'amitié : Comment les amitiés influencent notre bien-être
- La gestion du stress
- La sécurité psychologique sur le lieu de travail
- Sur le déficit de repos et les habitudes saines
- Perfectionnisme
- Trouver son rythme : maîtriser l'art de prendre soin de soi
- Comment être plus heureux au travail en 2024
- Un lieu de travail sans stress: stratégies pratiques pour réduire le stress et stimuler le bien-être
- Comment croire en soi et gagner en confiance face à l'adversité
- Surmonter le syndrome de l'imposteur en renforçant la confiance et la conscience de soi
- Gérer le stress et la débordement
- Comment gérer le perfectionnisme
- Lutter contre le stress et les sentiments d'épuisement professionnel

Webinaires et conférences

Nous avons élargi nos services d'information en organisant un plus grand nombre de conférences et de webinaires sur un large éventail de sujets, couvrant à la fois le développement personnel et professionnel. La plupart de ces événements sont enregistrés (et certains sont en ligne en direct et enregistrés en même temps) et mis à disposition sur les chaînes YouTube de l'USB, ainsi que sur le site web de l'USB. En conséquence, le nombre de téléspectateurs ne cesse d'augmenter.

+ 2613

participants (personnes qui se sont inscrites). Note : Nous avons organisé quelques webinaires sans formulaire d'inscription.

+ 6692

Vues sur youtube. Ce chiffre évolue car il y a encore des gens qui regardent / revoient les vidéos.

+ 83616

Pages vues sur le site web : Il s'agit du nombre de fois qu'une page contenant un formulaire et une vidéo est affichée aux utilisateurs, qu'ils y aient accédé par un lien intégré, par un courriel d'invitation que nous avons envoyé ou par des moteurs de recherche tels que Google.

Webinaires et conférences en statistique

Liste des thèmes (du plus récent au plus ancien) :

1. Comment remplir la déclaration fiscale belge en ligne - Niels Bracke avec Carlo Scano (en direct)
2. Tout ce que vous voulez savoir sur votre carrière à la Commission en mai 2025 - Olivier Le Dour
3. Droits de succession : Pourquoi l'anticipation est essentielle ? Me Mikael Gossiaux avec Carlo Scano
4. Prévention des risques en cas de perte d'autonomie - Me Michela Velardo avec Perrine Le Magnan (en direct, sur place, en ligne, et sans inscription)
5. Votre carrière à la Commission en janvier 2025 - Olivier Le Dour
6. Cycle de webinaires sur la parentalité : Partie 3 - Mazale Solutions avec Sandrine Coets
7. Cycle de webinaires sur la parentalité : Partie 2 - Solutions Mazale avec Sandrine Coets
8. Cycle de webinaires sur la parentalité : Partie 1 - Solutions Mazale avec Sandrine Coets
9. Transferts IN or OUT de vos droits à pension - Nathalie de Montigny avec Sophie Hottat
10. La méthode d'adaptation des salaires - Fabrice Andreone avec Sophie Hottat (en direct avec accès restreint à la vidéo sur youtube)
11. Exercice de certification 2024 / 2025- Olivier Le Dour
12. Implications de l'arrêt de la Cour sur les indemnités de déplacement- Niels Bracke avec Sandrine Coets
13. Conférence sur l'intelligence artificielle - Rudy Druine avec Carlo Scano (en direct, sur place et en ligne)
14. Webinaire sur les allocations scolaires - Sophie Hottat, Agnès Lahaye et Sandrine Coets
15. Le Fisc belge et moi 2024 - Me Mikael Gossiaux avec Carlo Scano
16. Acquisition de la nationalité du pays d'affectation (republié) - Me Céline Verbrouck
17. Webinaire : la jurisprudence Pöpperl de la CJCE et BVerwG (en Allemagne) - Herr Rechtsanwalt Jörg Düsseldorf modéré par Sebastien Winkler
18. Les aspects clés des successions dans un environnement international - Me. Marc Quaghebeur (sur place au Conseil)
19. **Certification Exercice de certification 2023 / 2024 - Olivier Le Dour (ceci est un podcast sans inscription).**
20. Le système fiscal belge - Me Mikael Gossiaux

