

# AGORA

N° 91

MARCH 2024

THE MAGAZINE OF THE EUROPEAN  
AND INTERNATIONAL PUBLIC SERVICE



Union Syndicale Fédérale

Looking Back, Moving Forward:  
Union Syndicale Fédérale's  
50-Year Journey

Quand on est syndicaliste,  
on ne croit pas à la fatalité

Histoire sociale de l'Union  
Syndicale Fédérale



Union  
Syndicale  
Fédérale

Union Syndicale  
Institutions du Service public  
européen et international

Av. des Gaulois, 36  
1040 Bruxelles

Tél : 02 733 98 00

Fax : 02 733 05 33

Editor in chief:  
Nicolas Mavraganis

Editorial Assistant:  
Asmayani Kusriani

Publisher:  
Union Syndicale Fédérale

Image cover :  
Maison Syndicale Archive

Printing : Digital

Distribution:  
European and International  
Public Service Institutions

# SOMMAIRE

5

Looking Back, Moving Forward

9

Syndicalisme et politique:  
quelle position pour l'Union Syndicale ?

12

Quand on est syndicaliste, on ne  
croit pas à la fatalité

17

“Le jour viendra où les progrès  
sociaux seront possibles”

20

From Union Formation to  
Collective Empowerment  
at the European University Institute

23

Histoire sociale de l'Union  
Syndicale Fédérale

28

EPSU-CJ  
The benchmark union

31

Union Syndicale Fédérale  
Luxembourg: By and thanks to  
Union Syndicale Fédérale

35

L'Union Syndicale Fédérale depuis  
un demi-siècle

36

US EASA's Path to Establishment

38

16th Congress Diary:  
Solidarity is Our DNA





Bxl 6 Dec 71 Manifestation de fonctionnaires EU Euratom CCR au Berlaymont

Dear Readers,

“50th anniversary, so long so short, so much done, so much to be done, so no place for pessimism”

In this special edition commemorating the 50th anniversary of Union Syndicale Fédérale (USF), we embark on a journey through five decades of dedication, resilience, and achievements. Since its inception, USF has been at the forefront of advocating for the rights and well-being of European Union staff members. From negotiating early framework agreements with EU institutions and other non community bodies, to championing social dialogue and staff protections, USF has consistently demonstrated its unwavering commitment to its members. From landmark strikes to the establishment of crucial labour rights, USF has been instrumental in shaping the landscape of EU governance and employment policies.

Moreover, this edition serves as a highlight of key moments in our history, shedding light on the trials and triumphs that have defined our journey. It is also a tribute to the individuals who have contributed to USF’s legacy over the years. Through archival photographs, we honour the dedication and resilience of past and present members, leaders, and activists who have worked tirelessly to advance the interests of EU staff.

As we celebrate this momentous occasion, we also look to the future with optimism and determination. The challenges facing us today may be daunting, but they are met with the same resolve and solidarity that have guided us thus far. And USF driver is what W. Churchill said “le succès ne dure pas, l’échec ne tue pas. Ce qui compte est de continuer”. USF will continue to develop its actions decided democratically.

We are also proud to present a unique editorial approach as we search through our archives of historical photographs to illustrate each article. These images not only visually enrich our publication but also serve as a testament to the

vibrant history and enduring spirit of our union. We extend our heartfelt gratitude to all those who have been part of USF’s journey, past and present. Your contributions over these decades have shaped our union into what it is today, and your continued support will propel us forward into the next 50 years and beyond.

USF has been very active, but so much still to be done: fight against harassment, governance of the agencies, equal rights... And so many new challenges: teleworking, new working environment, precarity (eternal issue). USF will be there on the Staff’s side as the only real resource of the Institutions is the Staff. It will be difficult but the core value of USF will be our driver: Solidarity. As H. Ford stated long time ago “Coming together is a beginning, keeping together is progress, working together is success”

In closing, we invite you to immerse yourself in the stories, memories, and reflections contained within these pages. May this special edition serve as a testament to the enduring legacy of Union Syndicale Fédérale and the collective strength of its members.

With warm regards,

**Nicolas Mavraganis**

President of USF from  
2019 to present



# Looking Back, Moving Forward:

Union Syndicale Fédérale's 50-Year Journey

---

by Peter Kempen





Beyond our celebration, Union Syndicale Fédérale's 50th anniversary is a great opportunity to look back into achievements and into our future challenges, lessons learnt and union skills to develop and use in the future. Let's start with just a few anecdotal but revealing achievements.

The culture of social dialogue at the EU Institutions was coined by the early framework agreements concluded with the EU Commission and the EU Council, back then with just very few unions (mainly Union Syndicale and FFPE). This culture is still the reference for today's social dialogue at the EU Institutions and a yardstick for the many agencies and other international organisations created in the meantime. Of course, the situation has become increasingly difficult due to the often hostile and / or populist approach of some member states at the EU Council. The sheer number of unions at the EU Commission adds further complexity. The precariousness of employment in agencies and remoteness from EU central bodies able (or willing) to check the transparency and governance of the many decentralised organs are further sources of weakness of the EU system and the staff supposed to serve it.

Key to the social dialogue's success was the determination of Union Syndicale and partners to go for hard action whenever necessary, including strikes, see the 2004 or the 2014 "reform" processes. Social peace has been, and still is the main asset USF branches and their local union partners may carry to a negotiation table. Employers regularly need a recall of the added value of social peace.

Robust union determination is not enough to keep up the profile of a fully competent social partner. Our counterparts have taken Union Syndicale branches seriously also considering USF's consistent respect of shared core values: fighting for a sound, democratic Europe governance that serves all citizens, all member countries including the smallest ones, openness as an employer equally accessible to any citizen who qualifies for the recruitment through fair and transparent procedures, determination to strike the right balance between the EU legislation procedure and the respect of the autonomy of the member states (subsidiarity, a core value USF also respects internally).

The famous "Méthode salariale", a very well thought through concept initiated by USF is still a pillar of the EU Institutions' social package. Hostile comments in the media against the "Méthode" run dry of substance at the latest when the financial situation of a particular member state or at a particular period is quoted, while both positive and negative balancing effects have already been enshrined and applied in the salary adaptation process.

Numerous further essentials have been achieved by USF: decades ago the insourcing of EU Institutions' tasks previously carried out by private offices in Brussels with lousy working conditions, the principle of seniority points accumulation in the career system or the inclusion of the universal EU health and safety legislation into Art. 1e (2) of the Staff Regulations.

A unique, remarkable feature of USF as compared to other unions in our institutions is its presence in organisations beyond the EU institutional “family”, its presence in international organisations not created by a legislative act of the EU. These organisations happen again and again to stretch their (sometimes alleged) need for autonomy and independence far into unacceptable action against staff members outside legal redress. The most salient event was the sacking of a SUEPO official in The Hague (2015) who also was an elected staff representative at the European Patent Office. This action came along with harsh limitations to the right to strike at the EPO and other hostile management behaviour. In that situation, which was dramatic for the whole EPO staff, EPSU co-signed a letter raising the fundamental rights issue on Dutch territory with the Dutch public service union AbvaKabo and addressed it to Prime Minister Rutte. This action and other EPSU actions have evidenced the solidarity with USF at the highest level one can think of.

A further, remarkable feature of USF is indeed this affiliation to the ETUC family through our affiliation to EPSU. Beyond the roots provided to USF, the alignment on fundamental political issues to share with all public service employees in Europe, help and support in dire situations, the affiliation to EPSU has also triggered synergies in areas of common interest (Sectoral Social dialogue, digitalisation...).

In a nutshell: USF has been wise defending core values both of all colleagues of all grades and nationalities and the core values of the European Union, with a clear benefit for all member states and citizens. Peace and prosperity in Europe are the result of more than six decades based on EU cooperation and the strive for fair treatment of the

staff that serves the EU. By exercising internal and external solidarity and respecting core values and constraints of the EU USF has contributed its share to the historical EU construction.

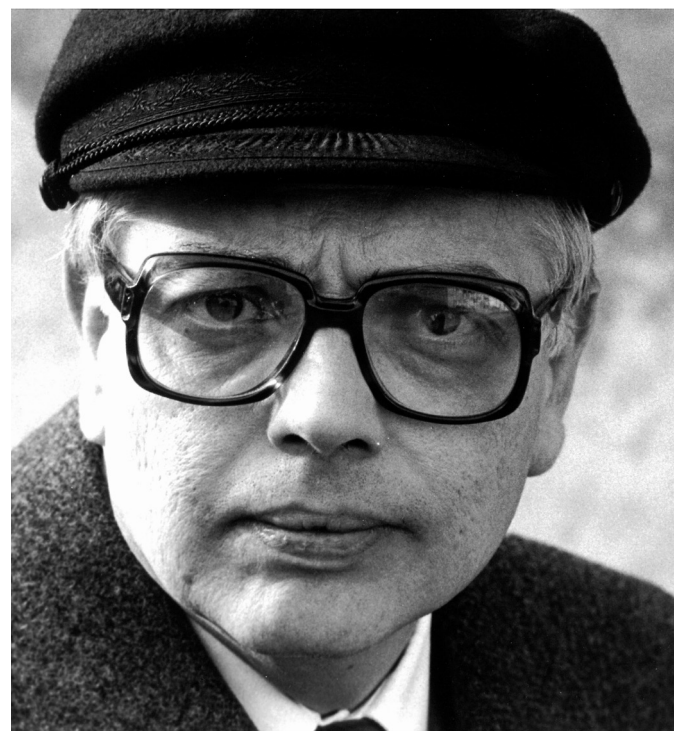
A picture too positive in the light of the general, contemporary perception of the EU through contemporary media which is sometimes negative?

Perhaps, but the EU fundamentals always deserve to be recalled. Freedom of circulation of workers and citizens, the rule of law, the use of the same currency and mobile phone system, EU wide protection of workers are partly anecdotal but evident testimonies of the merits of this peaceful EU cooperation borne after the 20th century disasters, a cooperation unique in history.

The prosperity issue is indeed debatable, as wealthy persons and corporations probably benefitted more from the increased efficiency than the average EU worker over the last decades. Social issues indeed still lag behind legislation aiming at facilitating the life of private corporations.

The various scandals add to the scepticism against the merits of the EU construction: recently “Qatargate”, revolving doors’ issues in higher management, harassment issues and other scandals call for the determination of both institutions and unions to keep up and develop the European Union project to the benefit of all European citizens. The EU Institutions need to score higher than any national or municipal administration in terms of transparency and good governance. But we also need to acknowledge shortcomings stemming from

**The famous  
“Méthode salariale”,  
a very well thought  
trough concept  
initiated by USF is  
still a pillar of the EU  
Institutions’ social  
package.**



Ludwig Schubert, the designer of The Method



doubtful human behaviour and distinguish them from the fundamentally beneficial structure of the EU that serves millions of European citizens and workers. Which brings us to consider our future challenges.

The only possible answer to all scandals or shortcomings we are fully aware of is prevention, robust and transparent governance. With the European Movement (of which USF is an affiliate), we call upon all political actors to promote Europe-minded, rule-of-law guided policies for Europe. The role of the European Parliament and the balance with other Institutions is still not entirely matching the level of checks and balances known from matured national governance systems. This needs to evolve further.

Nevertheless, a common legislative system able to elaborate a consensus and then impose, through a Court (the ECJ) the respect of all agreements must be considered as superior to the myriad of necessary bilateral relations which failed dramatically in the first half of the 20th century. We should not forget that each and every legislative act of the EU replaces a consensual result to be elaborated between 26 member states, in other words 26 times 25 divided by 2, as the relations are bilateral, in total 325 successful work relations.

Internally, several challenges await action of USF and other unions. Precariousness and arbitrary career systems with bottlenecks pose a threat to the EU's ability



When freedom of speech was not regulated yet :-)



to recruit and retain the best candidates. Gaps may appear anytime between staff regulations and general EU labour and social legislation. These gaps in the Staff Regulations must be ruled out a priori by the application by default of EU labour and social legislation as a minimum standard. Internal labour cases before the ECJ increasingly reveal a judicial level gap as compared to workers in the national context and call for special ECJ chambers dedicated to labour and social cases. What's more, the burdening of individuals with the high costs of external law firms who defend the Institutions' in court is a totally unacceptable practice. USF triggered essential case law by supporting and co-financing important appeals but individuals too need a modern, accessible judicial system. The gaps in legislative and judicial systems of non-EU international organisations also call for substantial upgrading and an effective limitation to unjustified effects of the organisations' immunities of jurisdiction.

Telework and digitalisation issues are amongst the big challenges of the future. We still do not know exactly, how telework impacts on social and work relations, on health and safety of employees (keywords: toxic sound, social isolation, overburdening, poor work place ergonomics at home and when hot-desking...). Full involvement of unions or staff representations at the appropriate level in this

inevitably sectoral work environment is not yet achieved but necessary as the potential benefit of telework largely depends on the nature of the individual tasks. Sustainability is a further serious challenge, as well as the fight against precariousness and the training of new, young generation union activists.

USF is ready to be part of the process. The resolutions of USF's 2023 Congress in Alicante are a first step. The "Déclaration d'Ispra" at the founding act of USF five decades ago is still valid and our main guidance for the future. Against all odds, the European Union and those who serve these Institutions are still key to peace and prosperity for all citizens and all Member States of the EU.



**Peter Kempen**  
Secretary General of USF from SUEPO-Berlin



# Syndicalisme et politique:

quelle position pour l'Union Syndicale ?

par Emmanuel Wietzel



Réunion CE à la Maison Syndicale

Frank Patterson du CE US Manifestation contre recruté au CdR



## L'Europe en crise

En 1974, l'Europe faisait face à une crise historique et politique d'envergure qui a profondément marqué la région. Tout d'abord, cette période a été marquée par des transitions politiques majeures dans plusieurs pays européens. En avril 1974, la Révolution des Œillets au Portugal a mis fin à près de 50 ans de régime autoritaire, ouvrant la voie à une démocratie naissante. Dans le même temps, l'Espagne se trouvait encore sous le joug du régime dictatorial de Francisco Franco, dont le décès en novembre 1975 entraînera des bouleversements politiques significatifs. La Grèce s'est également retrouvée au cœur d'une crise historique et politique d'une ampleur considérable avec la chute de la junte militaire au pouvoir depuis 1967.

En outre, la crise économique sévissait en Europe, exacerbée par les chocs pétroliers de 1973. Ces crises ont engendré une instabilité économique sans précédent, provoquant des niveaux élevés d'inflation, de chômage et une détérioration des conditions de vie pour de nombreuses familles. Ces pressions économiques ont exacerbé les tensions sociales et politiques, suscitant des mécontentements et des revendications au sein de la population.

Parallèlement, la Guerre froide continuait de diviser le continent, avec l'Europe de l'Est sous l'influence de l'Union soviétique et l'Europe de l'Ouest s'alignant généralement avec les États-Unis et l'OTAN. Les rivalités idéologiques et les menaces géopolitiques ont également contribué à façonner le contexte politique de l'époque, créant des défis supplémentaires pour la coopération et la stabilité en Europe.

Dans ce contexte de bouleversements politiques, de crises économiques et de tensions internationales, l'Europe se trouvait à un tournant critique de son histoire. La

réflexion sur les défis et les opportunités liés à la place du syndicalisme dans la politique européenne en 1974 devenait essentielle pour tenter de trouver des solutions aux problèmes socio-économiques et politiques et pour façonner l'avenir du continent dans cette période de transition tumultueuse.

## Un mouvement social de grande ampleur

Les années 1973 et 1974 ont été marquées par une effervescence des mouvements sociaux à travers l'Europe. La crise économique mondiale déclenchée par les chocs pétroliers de 1973 a eu un impact profond sur la région, entraînant une détérioration des conditions de vie pour de nombreux citoyens. Face à l'augmentation du chômage, de l'inflation et des inégalités sociales, les travailleurs et la population en général se sont mobilisés massivement pour exprimer leur mécontentement et défendre leurs droits.

## Des syndicats encore puissants

Les syndicats ont joué un rôle central dans ces mouvements sociaux. Forts de leur tradition de lutte pour les droits des travailleurs, ils ont organisé des grèves, des manifestations et des rassemblements pour faire pression sur les gouvernements et les employeurs. Leurs revendications portaient souvent sur des questions telles que l'augmentation des salaires, la réduction du temps de travail et l'amélioration des conditions de travail.

## L'émergence de nouveaux espaces revendicatifs

Parallèlement aux mouvements ouvriers, d'autres groupes sociaux ont également manifesté leur mécontentement et cherché à influencer le cours des événements. Les étudiants, les féministes, les écologistes





et les militants des droits civils ont été actifs dans leurs revendications pour des changements sociaux, politiques et environnementaux.

### Texte Du Congrès Fondateur

Aucune organisation syndicale ne peut être politiquement neutre. L'action syndicale se réfère, explicitement ou implicitement, à un modèle de société ou de conception des rapports sociaux qui est par nature une option politique. Dans cette optique au moment où différentes organisations syndicales d'institutions européennes et internationales se regroupent fédéralement (SIC), l'Union des Syndicats doit préciser la façon dont elle conçoit ce problème.

1. Chaque fonctionnaire international en s'engageant à servir l'une ou l'autre des institutions, a, en principe, par là même souscrit à l'idéal politique qui était à l'origine des dites institutions.

2. Il est clair que les fonctionnaires ne sont pas des mercenaires et qu'il est difficile d'établir une séparation abrupte entre les aspects strictement techniques de la vie professionnelle et le préalable « idéologique » défini au paragraphe 1 ci-dessus.

3. Il est non moins évident que lorsque les fonctionnaires se regroupent en organisations syndicales, ce n'est pas seulement dans le but de défendre des intérêts matériels, voire corporatifs. De nos jours, la défense des intérêts professionnels est aussi la défense d'une certaine qualité de la vie qui implique un jugement de valeur

sur les motivations idéologiques qui sont à l'origine de l'engagement professionnel.

4. Il en découle que, parmi d'autres tâches, les organisations syndicales se doivent de porter un jugement sur les options politiques d'origine et sur leur évolution en fonction des circonstances extérieures.

5. À ce titre, elles ont un rôle important dans la protection des droits des travailleurs et participe à la réalisation des objectifs politiques, économiques et sociaux en collaboration avec les organes décisionnels compétents.

### Conclusion :

En conformité avec la Déclaration d'Ispra, l'Union des Syndicats agit solidairement avec le monde du travail et de ce fait est amené à prendre des positions qui sont politiques par nature. Ceci ne signifie pas une inféodation à un ou des partis politiques nationaux.

Recommandation : l'Union des Syndicats recommande au comité fédéral de prendre une position sans ambiguïté contre toute forme de carence :

- de nos institutions ;
- des gouvernements des États
- des détenteurs réels du pouvoir économique dans notre société,

à mener une politique de réelle coopération.

### Emmanuel Wietzel

Enseignant, formateur syndical à la Confédération Générale du Travail et Euro.formateur du réseau ToT de l'European Trade Union Institute (ETUI), ancien responsable du secteur Asie-Pacifique du collectif international de l'UGICT-CGT, grand supporter du service public et du dialogue social, passionné par la construction européenne et l'histoire du mouvement syndical international. Directeur administratif de l'Union Syndicale depuis 2017.





# Quand on est syndicaliste, on ne croit pas à la fatalité

---

par Sylvie Jacobs

Nous sommes en 2024 et l'USF fête ses 50 ans. J'en suis membre, par l'intermédiaire de l'USB, depuis environ 30 ans, je lui ai consacré activement 15 ans de ma vie et j'en ai été présidente... si peu de temps au fond qu'il me serait difficile de prétendre avoir laissé une trace impérissable sur notre syndicat.

Comme présidente, j'ai tâché d'assurer dignement la succession de Giovanni Sergio, mon ami et mon mentor, qui fut le premier à me faire confiance parmi les « chefs » qui m'ont recrutée, qui m'a poussée vers la présidence et m'a soutenue ensuite, même de loin. Je ne peux évoquer ma présidence sans lui rendre hommage. Giovanni, entré comme simple « huissier », a parcouru toutes les catégories grâce au système des concours internes et à sa propre volonté ; sa grande culture, sa mémoire infailible, sa bienveillance et son sens de la diplomatie ont été des atouts précieux pour notre syndicat, aussi bien face à l'administration que pour gérer les querelles internes qui ne manquent jamais de se produire dans une grande organisation aux antennes si diverses, et amener l'USF en formation groupée dans les négociations. Merci Giovanni.

On m'a demandé d'axer mon intervention sur le thème de l'égalité hommes-femmes : je dois à la vérité de dire que cela m'a dans un premier temps agacée : pourquoi supposer que je me sois particulièrement intéressée à la question - parce que je suis jusqu'ici la seule femme à avoir accédé à la présidence ? Eh bien non, je n'ai rien fait de spécial pour la cause des femmes.

Rien de délibéré du moins. Car à y bien penser, c'est je crois simplement mon parcours qui a pu faire évoluer l'attitude du syndicat vis-à-vis des cadres féminins, non seulement parce que j'avais peut-être le bon profil, mais aussi parce que c'était le bon moment.

On pourrait dire que j'ai débuté à l'US avec, aux yeux de ses principaux dirigeants, un double handicap : j'étais une femme et j'étais une ancienne traductrice. Dans un cas comme dans l'autre, j'étais donc un être un peu à part, trop... et pas assez... et recrutée, au départ, comme petite main au comité local du personnel. Mais l'époque était faite pour moi : le début des années 2000 fut en effet marqué, d'une part, par la montée du thème à la mode « égalité des chances » et, de l'autre, par la généralisation de l'anglais dans la communication interne des institutions, jusque-là très francophone. Je suis donc devenue très vite très utile pour traduire nos tracts et documents et pour assurer le quota « femmes » dans les négociations et rencontres diverses avec l'administration.

Si j'avais, à cette époque, consacré du temps et de l'énergie à protester contre « on prend Sylvie dans la délégation parce que c'est une femme », je ne crois pas que j'aurais pu progresser dans l'échelle syndicale. Avant d'entrer à la Commission, avant d'arriver à l'US j'avais déjà fait l'expérience de ce machisme ordinaire et résiduel qui consistait à regarder de haut, a priori, les quelques femmes évoluant dans un milieu professionnel essentiellement masculin. Je m'en suis tirée à chaque fois en montrant de





Arlette Grynberg, co-fondatrice de l'Union Syndicale Bruxelles

quoi j'étais capable et en obtenant la reconnaissance de mes compétences. Ai-je eu de la chance ? oui, sans doute, la chance d'être prise à l'essai et de pouvoir me montrer à la hauteur. Le double handicap que je mentionne ne doit pas faire oublier qu'on m'a offert un détachement, et c'est bien cette décision de départ qui m'a permis d'arriver, finalement, à la présidence. Mais la suite dépendait de moi et je suis convaincue n'avoir eu ni plus ni moins de difficulté dans mon parcours que ne l'aurait éprouvé un homme.

Qu'on ne me fasse pas dire que le féminisme est un vain combat. C'est un combat dont les victoires ont été marquées de sacrifices et de souffrance. Mais il a commencé au milieu du XIX<sup>ème</sup> siècle et on ne peut nier tous les progrès accomplis depuis, par d'autres que moi. Dans les institutions, j'ai rencontré quelques vieux croûtons résolument phalocrates au cours de ma carrière. J'ai aussi entendu des rumeurs sur les « promotions canapé » de certaines directrices générales, rumeurs qui démontraient un refus de croire que des femmes puissent réussir, tout comme les hommes, par leur mérite professionnel, leur carnet d'adresses ou leur aptitude à la servilité et à la corruption.

Mais au fond, l'évolution était déjà entamée quand je suis arrivée à la Commission et les institutions européennes ne sont pas aujourd'hui un environnement professionnel où il faut se battre pour être reconnue, ou en tout cas, pas plus qu'un homme. Dans les syndicats eux-mêmes, je n'étais pas la seule femme à parvenir à des rôles de responsabilité. N'oublions pas de rendre hommage à Arlette Grynberg qui fut présidente de l'USB bien avant mon arrivée, à une époque où c'était réellement exceptionnel. Même si je fus la seule femme présidente pendant mes

années de mandat, la tendance démographique de nos institutions est en faveur d'un nombre grandissant de femmes motivées dans les syndicats.

Quand on me parle de féminisme et d'égalité hommes-femmes, je ne peux donc que penser à la présidente actuelle de la Commission : en voyant à la tête d'une grande institution une femme comme Mme van der Leyen, on peut dire que nos institutions ont achevé d'assurer cette égalité des chances, dans le meilleur comme dans le pire. De la même façon, je ne crois pas avoir fait de différence entre les hommes et les femmes avec qui j'ai travaillé au sein du syndicat, et j'en ai eu un retour qui me paraît équilibré : même proportion de réussites et de déceptions, même capacité pour certains à se dévouer au syndicat, pour d'autres à poursuivre des titres et à fuir le travail.

Ainsi, au cours de ma carrière syndicale, je me suis plus intéressée aux « petits » qu'à la cause des femmes. Ma motivation principale comme représentante du personnel était de lutter contre toutes les injustices, collectives et personnelles, de défendre ceux qui ne peuvent le faire eux-mêmes et de parler pour eux. J'ai commencé par travailler avec le personnel des crèches et garderies quand l'US était le seul syndicat à s'y intéresser. J'ai étudié le phénomène du harcèlement au travail, négocié une décision interne de la Commission sur ce dossier quand, il faut le dire, les dirigeants syndicaux de l'époque avaient tendance à considérer que c'était un faux problème, et je me suis formée comme personne de confiance pour aider les collègues qui se sentaient harcelés – avant que l'administration n'exclue du réseau les représentants du personnel sous de vagues prétextes, parce que trop enclins à « faire des vagues » ...

Au sein de la structure fédérale, ce même désir de justice pour tous m'a conduite à m'intéresser à nos organisations plus « périphériques ». Au début des années 2000, tout se jouait à Bruxelles, je dirais même que tout se négociait à la Commission à Bruxelles. La section Commission était la plus importante à l'USB, la Commission était l'institution la plus représentée à l'USF, l'USF était le plus gros syndicat des institutions : la tentation était grande, comme USB-Commission-Bruxelles, de se prendre pour le sel de la terre syndicale, et beaucoup n'y ont pas résisté. Je ne prétends pas y avoir entièrement échappé, mais je prétends en avoir eu conscience et avoir œuvré, dans la mesure de mes moyens, à aider les « petits » de l'USF à se faire reconnaître et à faire prendre en compte les questions qui leur tenaient plus à cœur.

En poursuivant ce but, j'ai fait assurément quelques erreurs de parcours. J'ai soutenu ce que certains se plaisent à présenter comme une tentative de coup d'état raté à l'USB qui a conduit à la création des syndicats Unité syndicale au CESE et de U4U à la Commission. J'en regrette la méthode et les conséquences mais je persiste et signe sur ma motivation : il est indéniable que l'USB était à l'époque, à une exception près, dirigée par des syndicalistes compétents et rigoureux, mais fermés à tout courant de pensée divergent ; aux commandes du syndicat depuis longtemps, ils ont commis l'erreur de ne pas laisser à d'autres un espace d'idées et de débat, y compris le droit de se tromper. J'espère sincèrement

que notre organisation bruxelloise est aujourd'hui plus ouverte.

J'ai beaucoup contribué à la création de l'USHU comme section USF représentant les délégations du service extérieur. Cette opération s'est elle aussi soldée par un échec pour l'USF puisque l'USHU est ensuite sortie de notre fédération mais je reste convaincue que la création d'une section spécifique était la chose à faire et que son départ de l'USF, dû à des querelles et des ambitions personnelles, aurait pu être évité. Si l'on veut adopter une perspective féministe, l'échec est encore plus cuisant puisque l'opération fut menée par une femme à qui j'avais fait confiance et qui a « trahi » l'USF : confirmation de l'égalité hommes-femmes dans leur capacité aux coups bas.

Je ne peux qu'espérer, tout particulièrement dans le contexte actuel de déroute sociale, que les dirigeants de l'USF, de l'USB, d'Unité syndicale et de l'USHU arrivent à se rapprocher et à s'unir dans le respect de leur autonomie et de leurs différences.

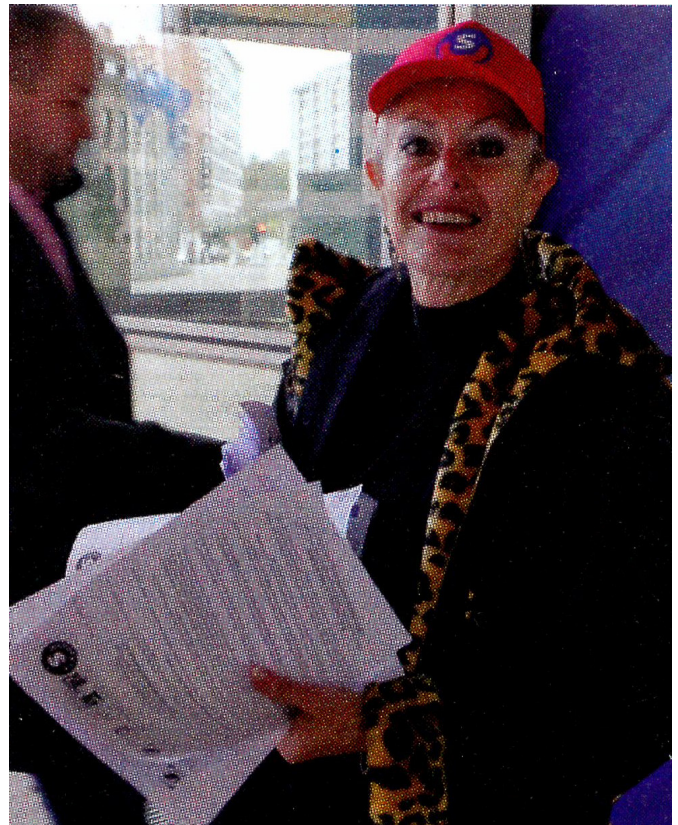
En tant que présidente, j'ai fait tout ce qui était en mon pouvoir pour aider à la création de l'USF-Luxembourg alors que le comportement de ce qui était alors l'US-Luxembourg devenait intolérable au sein de l'USF. Ce fut cette fois une réussite, et je n'en suis pas peu fière même si le plus gros de l'effort fut fourni, bien entendu, par les collègues de Luxembourg avec à leur tête Nicolas Mavraganis. Que Nicolas soit aujourd'hui président de l'USF est à mes yeux une preuve que notre syndicat a surmonté l'agaçante rivalité historique entre Bruxelles et Luxembourg.

Les petites sections du secteur Recherche connaissaient déjà quelques vicissitudes dès avant ma présidence en raison de la réduction progressive du personnel dans les centres de recherche et de la concurrence d'autres syndicats, et malheureusement l'USF ne pouvait rien contre ces facteurs extérieurs.

Enfin, j'ai tâché d'assurer le plus efficacement possible la liaison entre le « centre historique » de l'USF et sa « périphérie » : les agences et les organisations non communautaires.

Les organisations « autres » telles que le CDE et l'OEB avaient des sections syndicales suffisamment solides pour vivre de manière autonome : les « défendre » consistait davantage, en fait, à leur garder leur place au sein de l'USF. Du fait du « bruxello-centrisme » de l'USF, les réunions fédérales étaient trop souvent consacrées exclusivement aux dossiers communautaires centraux et cette situation fut à maintes reprises critiquée par des collègues qui doutaient de la valeur ajoutée d'un déplacement à Bruxelles ou ailleurs pour entendre parler de problèmes qu'ils estimaient ne pas les concerner. Je me suis efforcée de rétablir un certain équilibre dans les ordres du jour afin que toutes les organisations puissent se faire entendre et obtenir le soutien qu'elles demandaient.

Il n'a jamais été facile d'organiser une représentation syndicale dans les agences, où les directeurs ont une fâcheuse tendance à se croire de droit divin et où le personnel est fragilisé par la nature temporaire des



contrats, à quelques exceptions historiques près. Ce n'est bien sûr pas un hasard si les dernières décennies ont vu se multiplier les agences, y compris ce nouveau type appelé « agences d'exécution » qui ne semble pas échapper aux dérives gestionnaires de leurs cousines plus âgées. Entre autres considérations, le fait de pouvoir y employer un personnel non-fonctionnaire est un avantage indéniable pour les responsables et un handicap majeur pour la lutte syndicale.

Pour les agences, des visites régulières de l'USF, une liaison étroite avec le centre sont indispensables à l'action syndicale que les sections locales n'ont pas forcément les moyens de mener seules. C'est ainsi qu'à la fin de mon mandat de présidente le bureau USF a décidé de nommer un « représentant spécial agences » dont la mission était d'assurer une communication plus suivie et un soutien plus efficace aux agences de régulation, les agences d'exécution devant logiquement trouver leur place et leur soutien naturels au sein même de l'USB. J'espère de tout cœur que celui ou celle qui occupe aujourd'hui la fonction peut se consacrer sans relâche à cette mission parfois ingrate, mais indispensable pour assurer la cohésion de notre fédération et une représentation syndicale vivante dans les organisations les plus compliquées sur ce plan.

En résumé, mon bilan pour la cause des femmes ? Inexistant en dehors de mon action constante en faveur de l'égalité des chances pour tous. Je me permets ici d'exprimer mon inquiétude d'ancienne devant certaines dérives navrantes de la société qui consistent, à force de mettre en avant une (pseudo) cause particulière, à créer des clivages nouveaux entre les groupes humains comme si le fait d'accabler les anciens groupes dominants n'avait pas pour conséquence, au lieu de supprimer tout rapport



Sylvie Jacobs (à gauche) lors de la réunion du Bureau fédéral à Florence en mars 2005

de domination, de simplement inverser les rôles en pérennisant ce mode de fonctionnement social.

Je suis devenue présidente de l'USF à une période où les plus grandes batailles statutaires avaient déjà été livrées. Victoires et échecs étaient déjà acquis et il s'agissait de défendre le mieux possible une application correcte et humaine des règles. Je ne peux donc me targuer d'aucun fait d'armes remarquable et je considère que ma période d'activité syndicale la plus passionnante ne fut pas ma présidence, mais les années de grandes négociations antérieures.

Au cours de mes 4 ans à la tête de l'USF, un changement amorcé dès 2004 s'est fait sentir dans la représentation syndicale et le dialogue social. L'affaiblissement tragique de la représentation syndicale est bien sûr lié à divers facteurs et n'a fait que suivre l'évolution des luttes sociales nationales.

J'éviterai de me lancer dans une analyse des causes, chacun peut la faire à sa façon, mais je souhaite dire quelques mots de ma vision personnelle. L'atomisation de la société, où la glorification de l'individu ne sert, en somme, qu'à mieux l'assujettir au bon vouloir du patron en lui faisant miroiter une hypothétique réussite personnelle tout en oubliant la force de la solidarité, le démantèlement progressif des services publics symboles de la solidarité des nations, l'asservissement des politiques nationales et communautaires aux intérêts économiques de quelques

individus, sont des facteurs décisifs dans la mort programmée du mouvement syndical. Les institutions européennes et les syndicats qui y officient n'échappent pas à cette évolution générale.

L'avenir de l'Union européenne n'est pas sûr. Il n'est pas certain que les peuples acceptent la dissolution de leur identité nationale et la perte de leur autonomie au profit d'une superstructure sans même l'apparence d'une démocratie, qui semble aujourd'hui entièrement vouée au commerce et à l'enrichissement des riches. Et les ressources humaines des institutions suivent la même courbe descendante que celles des services publics nationaux.

La question est de savoir si les syndicats ne pourront qu'accompagner cette descente aux enfers ou s'il se présentera un moment décisif où le mouvement s'inversera en faveur des luttes collectives. Je n'ai pas de réponse à cette question. Mais quand on est syndicaliste, on ne croit pas à la fatalité.

Evere, 10 février 2024



**Sylvie Jacobs**

Présidente de L'USF 2009-2015





**“Le jour  
viendra où  
les progrès  
sociaux  
seront  
possibles”**



---

**Interview Dr. Bernd Loescher, Président USF 2015 - 2019  
par Liliane Banczyk**

Cette interview a été publiée dans la 74e édition d'AGORA Magazine en septembre 2015, alors qu'il venait d'être élu président de l'USF. Bernd Loescher, une personnalité éminente dont le mandat de Président de 2015 à 2019 a laissé une marque indélébile sur l'Union Syndicale Fédérale.

Le profond attachement de Bernd aux principes de solidarité et sa solide conviction du progrès social ont non seulement influencé la trajectoire de notre syndicat, mais continuent de résonner profondément dans notre culture collective. L'engagement de Bernd Loescher dans le mouvement syndical était évident dès ses premiers engagements dans le paysage syndical allemand. Son mandat en tant que membre du comité exécutif régional du syndicat unitaire pour les Ecoles et les Universités, illustre son dévouement de longue date aux valeurs des droits du travail et de la justice sociale. Lors de son passage aux institutions de l'Union européenne, l'engagement de Bernd est resté inébranlable en tant que trésorier du Comité du personnel du Conseil

et membre du Comité de gestion de l'assurance maladie. Son rôle déterminant en tant que trésorier et vice-président du Comité exécutif de l'Union Syndicale Bruxelles a établi les bases de sa présidence à l'Union Syndicale Fédérale (USF). Au cours de sa présidence, Bernd Loescher a fait preuve d'un leadership exemplaire, relevant des défis complexes avec intégrité, vision et un engagement inébranlable en faveur des intérêts du personnel. Sous sa direction, notre organisation a connu une croissance remarquable, a fait preuve de résilience et a défendu les droits et le bien-être de tous les employés des institutions européennes.

En republiant cet entretien, nous espérons que les profondes contributions de Bernd et ses idées serviront de source d'inspiration et d'orientation alors que nous poursuivons notre parcours collectif vers un avenir plus juste, plus équitable et plus efficace pour tous les membres de notre syndicat.

---

**LB : En tant que nouveau Président de l'Union Syndicale Fédérale (USF), comment concevez vous votre mission et les défis à affronter ?**

BL : Les défis, ça ne manque pas ! Nous devons absolument, dans les années à venir, redéfinir un cadre de négociation dans lequel le personnel peut se faire entendre. C'est ce qui a cruellement manqué en 2013, et c'est pourquoi le résultat de la réforme du Statut a été aussi catastrophique. Le cadre de négociation dans lequel on avait l'habitude de discuter, à savoir la Commission de Concertation (COCO), n'est plus opérationnel depuis que le PE est colégislateur : un tel cadre doit être reconstitué.

En liaison avec cela, on assiste à une attitude agressive de nos employeurs, qui essaient de profiter du climat politique pour faire reculer les droits sociaux, et c'est une bataille dure qu'on doit mener. Un troisième défi est l'accès à la justice. Nous avons besoin d'une justice qui fonctionne et qui rend les jugements rapidement, ce qui est menacé par le projet de réforme de la Cour de justice avec la suppression du Tribunal de la Fonction publique. Le contentieux de la Fonction publique passera au tribunal général, et il n'y aura plus de juge spécialisé dans le droit du travail ou le droit social. On risque alors d'avoir des procédures bien plus longues, avec moins de compréhension pour nos litiges, ce qui donnerait encore plus de marge de manœuvre à nos employeurs pour prendre des décisions arbitraires contraires au Statut, parce qu'ils savent que cela devient plus compliqué de saisir des juges et d'obtenir gain de cause au tribunal.

Récemment, l'USF a saisi le Parlement européen à ce sujet, et nous avons demandé aux députés européens de ne pas accepter la suppression du Tribunal de la Fonction publique. L'accès à la Justice est aussi un grand problème

pour nos collègues qui travaillent dans les autres Services publics internationaux, comme l'Office des Brevets, par exemple.

**LB : Ce n'est pas le genre de choses dont on entend parler dans les couloirs !**

BL : En effet, on n'imagine pas qu'un jour, on aura besoin d'aller au tribunal. A l'Union Syndicale, nous aidons un bon nombre d'adhérents pour contester des décisions litigieuses. Cela peut arriver à chacun plus rapidement qu'il ne le croit, et, évidemment, le syndicat est là pour aider avec son expertise et aussi en participant au financement de ces procédures coûteuses. Il y a vraiment beaucoup de cas concernant l'Assurance-maladie, qui impose des interprétations trop restrictives de la réglementation pour faire des économies. Ce qui reste comme possibilité aux collègues, c'est de saisir le tribunal.

**LB : En tant que nouveau Président, quelle serait votre touche personnelle dans cette fonction ?**

BL : Je n'ai pas commencé le syndicalisme en arrivant à Bruxelles : ça m'a accompagné pendant toute la vie. Je pense que c'est, pour moi, un réflexe assez naturel de chercher la solidarité avec les collègues et de me mettre à la disposition de ceux qui ont besoin d'aide. La chose qui me tient le plus à cœur, c'est la cohésion entre les organisations et leurs adhérents, qui est l'essence même de l'activité syndicale. L'idée syndicale, c'est la solidarité entre petites et grandes organisations, entre organisations qui évoluent dans les institutions européennes et celles qui évoluent en dehors : l'Office européen des Brevets ou encore le Conseil de l'Europe. C'est cet esprit fédéraliste qui doit être renforcé.



Dans une grande organisation comme l'USF, avec une vingtaine d'organisations membres et des milliers d'adhérents, c'est rassurant de savoir qu'on a le soutien d'une grande organisation de dix mille adhérents ; en même temps, ça nécessite aussi que chacun des responsables locaux soit prêt à donner une partie de son énergie et de ses ressources au profit du collectif.

Un exemple concret : sur ma proposition, l'USF a créé, il y a deux ans, un fonds de grève alimenté par toutes les organisations membres. C'est un très bon exemple de la solidarité qu'on peut faire jouer lorsqu'on a des milliers d'adhérents. Une autre chose qui me tient à cœur, c'est la particularité de l'USF d'être le seul grand syndicat de la Fonction publique européenne qui est affilié à la Fédération syndicale européenne des Services publics. Cet ancrage avec le monde réel, le mouvement des travailleurs à travers l'Europe, est crucial pour l'identité de l'USF.

Nous apportons notre expertise dans un domaine particulier au profit des centrales syndicales et, inversement, le soutien de ces centrales est souvent très important quand on veut obtenir gain de cause dans un dossier particulier. Je vais prendre comme exemple notre opposition au Trade Service Agreement, qui nous inquiète beaucoup, où les grandes centrales européennes et mondiales œuvrent avec toute leur énergie contre l'idée de privatisation ou dérégulation des Services publics. C'est un combat qui unit tout le mouvement ouvrier, syndical : nous sommes très fiers d'en faire partie.

**LB : Quelles sont les actions au niveau européen dans lesquelles l'US a participé ?**

BL : L'US a activement participé à la dernière grande manifestation de fin 2010, qui a eu lieu à Bruxelles suite à l'appel de la Confédération des Syndicats, avec plus de dix mille manifestants contre l'austérité et pour une autre Europe. C'est ce genre de choses qui nous distingue des autres syndicats dans les institutions, qui ont souvent limité leurs actions à leur propre petit jar - din. Pour donner un autre exemple, la Méthode annuelle des adaptations des salaires pour avoir une contrepartie à l'inflation a été obtenue par deux longues grèves en 1981 et 1991, menées par l'US contre les institutions européennes. Aujourd'hui, chacun trouve normal l'application de cette Méthode, sans se rendre compte qu'il y eu des milliers de collègues qui ont fait grève pendant des semaines pour l'obtenir.

**LB : Cela vaut la peine de le rappeler ... Vous avez beaucoup d'expérience et plein d'énergie pour faire bouger les choses !**

BL : J'espère que l'énergie va suffire pour relever les différents défis et pour faire avancer notre cause. Depuis cinq ans, on est dans une position très défensive. Il faut se battre contre le recul de nos droits, que ce soit l'augmentation de l'âge de la retraite, la criminalisation des activités syndicales dans certaines organisations internationales, l'augmentation du temps de travail ou autre, mais je suis convaincu que le jour viendra où les progrès sociaux seront possibles. Je suis réaliste : il n'y a pas seulement la couche négative qui est la plus visible, mais quand on creuse un peu, on trouve aussi des tendances qui donnent de l'espoir.

**LB : Un excellent mot pour la fin !**



**Liliane Banczyk**

Liliane était chargée de communication à USB

# US IUE Florence's Journey : From Union Formation to Collective Empowerment at the European University Institute

---

by **Lotta Svantesson**

(in collaboration with Laura Bechi; linguistic revision by Ben Carver and Sarah Bernstein)

Comité federal in Florence, Badia Fiesolana, EUI - 15 Oct 2016





## The EUI and US IUE Florence

The [European University Institute \(EUI\)](#) in Florence, while neither an EU institution nor an agency, has been very closely tied to the EU since its inception in 1976. The EUI is an intergovernmental entity founded in 1972 by the six original members of the then European Communities.

A transnational hub of research and higher education dedicated to social sciences and humanities (Political and Social Sciences, Economics, Law, and History and Civilization), the EUI has over 1000 scholars, ca. 350 administrative staff members and ca. 170 faculty and over 100 other academic staff. It has doctoral, postdoctoral, master and executive education programmes in a community of scholars from over 60 countries.

The EUI is funded by the signatory states (mostly EU members but also others) and receives a significant part of its budget from the European Commission. The EUI Staff Regulations – thanks in large measure to numerous battles waged in the past by the US IUE Florence – have remained very closely tied (following the concept of “parallelism”) to those of the EU agencies and related bodies.

Reflecting the growth of the European Union, the Institute now has 23 contracting states: Austria, Belgium, Bulgaria, Cyprus, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Ireland, Italy, Latvia, Luxembourg, Malta, the Netherlands, Poland, Portugal, Romania, Slovakia, Slovenia, Spain and Sweden.

## The Union at the EUI

The first union at the EUI was founded on 2 May 1977, as a branch linked to the Brussels division of the Union of European and International Civil Servants (SFEI) -- so we are still under 50!

Thanks to the signature of a framework agreement in 1992, the Institute officially recognised the organisation as being representative of the administrative and academic staff. The right of association is also recognised under Article

24b (Title I) of the Statutory Rules for Administrative Staff. Later, following developments of the *Unione Italiana del Lavoro (UIL)* at Ispra, and upon joining the European Public Service Union (Union Syndicale), the US-IUE Florence (US IUE Florence) was established.

Today the US IUE Florence is the Institute’s only labour Union. In 2018, to reach compliance with legal requirements, the US IUE Florence association was founded. US IUE Florence defends the trade-union liberties of its affiliates, members of the EUI administrative and academic staff.

The US IUE Florence Executive Board, according to [the statutory rules](#), is elected by the members for a three-year term.

The main purposes of the EUI Union are:

- to serve and defend the economic, social, professional and moral interests of its members and of the entire staff of the European University Institute;
- to share in the principles and objectives of the Union Syndicale Fédérale, the PSI, the ITUC, the ETUC, and the European Movement, in the sense of real solidarity with the European and international work world.

A process of consultation can be opened at any time at the request of either the EUI authorities or the union, on any issue of general interest relating to the Staff and the Staff Regulations. This process takes shape in the form of a joint working group or separate meetings with the EUI authorities (the President and the Secretary General). [The Convention](#) governs the founding of the EUI and in the last resort, issues of concern for the Union can be brought up for discussion and decision in the EUI High Council.

Being part of the Union Syndicale Fédérale represents an opportunity to share our experiences and build solidarity by participating in the meetings of the Federal Committee and the Congresses. The exchange of information and the possibility of driving battles together on common themes make us stronger. (In 2016 US IUE Florence hosted the members of the USF Federal Committee in Florence).

## US IUE Florence: some of the battles and realities

### Promotions in the early 2010

In 2011 EUI staff was outraged when 30% of the recommendations for promotions were blocked (promotion exercise 2010). The US IUE Florence initiated a formal action in 2012, which led to the 'recovery' of the 7 promotions denied, a commitment from the EUI to guarantee equality in career progression (Article 6 of the Staff Regulations), and the creation of a joint Working Group to reform the Evaluations and the Promotions processes – ensuring the independence of the two processes.

### Reform of the Staff Regulations 2014

In 2014, a consultation process was launched in order to proceed to the reform of the Staff Regulations. The Union raised concerns on the introduction of negative elements, such as the blocking of careers, the introduction of 40 working hours and the abolition / reduction of travel expenses. After an agreement between the staff and the authorities of the EUI (signed on 30 June 2014), the final version of the Statute was approved by the EUI High Council in December 2014 and entered into force on 1 January 2015.

### Current battles and issues

The union aims to be an actor in continuous social dialogue with EUI authorities, and to this end it meets on a monthly basis with the EUI Human Resources Service and collaborates closely with the Staff Committee.

The US IUE Florence [Executive Board is currently composed by eleven elected members](#) for a mandate of three years (March 2022-February 2025). Eight members are women and three men. We are particularly proud to have among our staff and members a representative in EPSU (under 35) Youth network since February 2024. In view of a next mandate, it is important to collect the interests and options of junior staff and to foster the next generation of union member community.

There are several issues that the US IUE Florence is currently working on, ranging from health care to working conditions, sustainability and digitalisation, but a key priority for the Executive Board is undoubtedly the creation of a shared capabilities environment aimed at shaping up a new generation of highly committed staff to guarantee

the future of trade unions supporting EU civil servants. That is why great attention is devoted to communication: US IUE Florence issues a periodic newsletter distributed to its members to keep them updated on latest issues, and regularly posts news on its website.

We maintain a constant dialogue with Union members (with documentation, information on the EUI Statute, advice and support in the case of a complaint or appeal concerning the EUI Statute), also through agreements for expert legal assistance. US IUE Florence members are informed about union activities through 'The Union Voice', a newsletter distributed via email, and the Union web pages.

### US IUE Florence Members

Currently there are 145 registered Union members among EUI administrative and academic staff. This number of US IUE Florence members represents a growth of 36% since 2018 (from 107 to 145).

Members of US-IUE Florence today are mostly administrative staff members but also academic staff members. Two members of the Executive Board are devoted to matters of concern for Academic staff who has a different Statute.

Becoming a member of the US IUE Florence means no longer being a mere spectator to the changes that take place around us, instead anticipating them and acting to be better informed and shape our collective future. Being a member of US IUE Florence means receiving assurances, accurate information, responses to concrete difficulties, personalised and legal assistance, and joining a community.

### Bibliography

Agora 2016/#75, ['The European University Institute : the experience of a reform of the Statute after that of the Institutions'](#) by Agnès Brouet, EUI Staff member and Former President US IUE Florence

[EUI About](#) - accessed on 10 Feb 2024

[History of the EUI](#) - accessed on 10 Feb 2024

Text by Robert Danziger, Member of the US IUE Florence Executive Board 2022-2025, Retired EUI Staff member and Former President US IUE Florence



**Lotta Svantesson**

President of Union Syndicale -IUE Florence



# Histoire sociale de l'Union Syndicale Fédérale

Principes politiques de la Déclaration d'Ispra

---

par Emmanuel Wietzel

Nous sommes à la fin de l'année 1973, des syndicats de la fonction publique européenne ont réussi leur premier pari de création d'une union syndicale interinstitutionnelle à Bruxelles (Création de l'USB voir notre Agora 89). Parallèlement, ils réfléchissent à la création d'une fédération de syndicats qui permettrait d'élargir l'assise syndicale aux autres sites, mais également de mobiliser au sein de organisations internationales implantées dans plusieurs pays d'Europe (OIT, OCDE, OEB, CoE).

### **La session pré-fédérale d'Agimont (17-18 novembre 1973)**

La création de la nouvelle fédération s'est réalisée en plusieurs étapes, avec en toile de fond le 3ème train de la révision du Statut. Pour les syndicats, il est primordial d'avancer unis et avec une position commune adoptée démocratiquement en même temps que le mandat de négociation.

Un groupe de travail est chargé d'analyser le projet de proposition de la Commission et, en même temps, de réfléchir à la meilleure façon de structurer la réponse syndicale. Ce groupe de travail, baptisé « Groupe d'Agimont » se réunit les 17 et 18 novembre 1973 au Manoir d'Agimont dans les Ardennes Belges. Puis, ce groupe remet aux syndicats les conclusions de ses travaux. On constate tout d'abord que le projet de la Commission européenne n'avait pas encore fait l'objet d'une concertation technique avec les organisations syndicales et professionnelles. Il

était caractérisé par un déséquilibre entre le projet de réglementation du droit de grève, minutieusement décrit, et les autres propositions destinées à le faire passer (annonce d'une pension de réversion, unicité du dossier personnel...).

Les travaux du Groupe d'Agimont constituent donc la première plateforme revendicative de la fédération qui se construit en parallèle et devrait voir le jour au printemps suivant de 1974. Cette plateforme revendicative se focalise sur l'amélioration de la procédure de participation : les syndicats avaient déjà proposé toute une série de mesures lors du 1er train de révisions du Statut de 1968/1972. Cela passait par la création d'un Conseil supérieur de la Fonction Publique Européenne, mais aussi, au niveau institutionnel, par la création de Comités paritaires de promotion, de Comités consultatifs des réclamations, de Comités d'hygiène et de médecine du travail, de Comités paritaires de gestion...

La plateforme contient un volet Formation Professionnelle Continue, ainsi qu'une solide réflexion sur le système des carrières, jugé alors incapable de résoudre un certain nombre de problèmes pratiques et notamment le passage d'une catégorie à l'autre. Sur ce point précis, le Groupe proposait 3 options : (a) la suppression des catégories, (b) L'établissement de la carrière continue avec maintien des catégories et cadres mais une modification de la grille ou en cas d'échec de a) et b) introduction d'un nouvel article organisant « le passage d'une catégorie à une autre de



Journée d'étude SGPOE Regroupement Bruxelles 22 avril 1972





façon à éviter les inconvénients de l'article 46 actuel conçu pour la promotion de grade à grade dans un système ne connaissant qu'exceptionnellement le changement de catégorie ».

Enfin, le volet Politique Sociale comporte 5 sections revendicatives.

- La première traite des conditions de travail avec le retour aux 40 h, la compensation pour les heures de travail de nuit la possibilité de temps partiel etc.
- On trouve ensuite des mesures concernant la protection du fonctionnaire face aux services de contrôle médical,
- la révision des taux du système des pensions, la réversion pour le conjoint survivant, la pension d'invalidité partielle ;
- des dispositions en faveur des fonctionnaires féminins ayant des enfants de moins de 3 ans ;
- et la révision des conditions d'octroi de l'indemnité de dépaysement.

### Principes politiques de la Déclaration d'Ispra

Il est important de rappeler d'abord les principes idéologiques qui ont menés à la « Déclaration d'Ispra ». En toile de fond, il y a l'affirmation répétée des organisations syndicales présentes de la nécessité de remettre en place une structure fédérale. Une première tentative d'organisation en fédération avait eu lieu dans les années 60.

Le contexte social et politique pousse l'Internationale des Services Publics (ISP) et la Fédération Européenne des Services Publics (FSESP) de la toute jeunes Confédération européenne des Syndicats (CES) à construire des synergies pour lutter contre le morcellement syndical. Ainsi, cette nouvelle fédération de la fonction publique européenne et internationale constituerait l'enceinte qui chercherait à dégager des positions communes sur tous les problèmes généraux concernant les organisations syndicales qui la constituent.

Il y a également une volonté de sortir des structures communautaires pour se tourner résolument vers d'autres organisations internationales.

Évidemment, cette nouvelle fédération se mêlerait de la définition d'une certaine conception de la fonction publique européenne et tenterait de se relier de manière directe aux problèmes européens et internationaux en affirmant une vocation politique dans les pays dans lesquels ces institutions sont appelées à travailler.

### Principe de structuration : une fédération

Ce que recherchent les fondateurs dans cette nouvelle fédération, c'est une structure aussi souple que possible. Ils ont pour cela deux façons d'y arriver : soit passer par une structure syndicale unique composée de différentes sections, soit organiser un système fédéral regroupant différentes organisations syndicales. C'est cette dernière structure qui constituera le point de départ de la fédération : une certaine autonomie du syndicat est ainsi conservée dans les différentes organisations et la Fédération peut accepter l'affiliation de toute autre organisation de personnel d'organismes internationaux implantés en Europe et se réclamant de la Confédération internationale des syndicats libres CISL.

### Principes de fonctionnement : un comité, un bureau, des finances

Lors de la session fédérale d'Ispra, les fondateurs ont réfléchi au principe de fonctionnement et à la prise de décision au sein de la Fédération. Le Comité Fédéral est l'organe de décision et le Bureau Fédéral est chargé de veiller à l'exécution des décisions prises. Dans l'idéal, les problèmes à débattre dans l'enceinte du Comité Fédéral sont préalablement préparés au sein de chacune des organisations. Il semble possible, à partir de là, que le Comité Fédéral prenne des positions fédérales.

La Fédération se voit aussi dotée d'un système et des modalités de prise de décision suivant une pondération établie en commun et permettant la réalisation de majorités. Les décisions sont prises par l'ensemble des organisations concernées. Enfin, la Fédération obtient des moyens financiers qui lui sont propres et qui proviennent des cotisations des organisations membres.

### **Naissance de l'Union des syndicats**

Au cours du congrès constitutif qui se tient à Bruxelles les 16-17 novembre 1974, les Statuts de la Fédération et plusieurs directives générales sont approuvées à l'unanimité. Dans un article daté d'avril 1975 publié dans la revue « Le fonctionnaire européen », (l'ancêtre d'Agora), Roger Van Campenhout, l'un des artisans de la fondation de l'Union Syndicale-Bruxelles en 1973, synthétise les enjeux de la situation de la manière suivante :

- Personnels relativement privilégiés, appartenant à des organisations ou institutions à objectif très variable et disposant généralement d'effectifs assez peu nombreux, de quelques centaines à quelques milliers, les fonctionnaires concernés étaient en outre assez peu mêlés aux problèmes des pays dans lesquels ils vivaient.
- Ces personnels ont néanmoins pris progressivement conscience du caractère paternaliste des organisations ou institutions qu'ils servaient, et ont constaté à de nombreuses reprises les insuffisances de leur statut, qui étaient parfois même en contradiction avec les options politiques sur lesquelles avaient été fondées ces organisations ou institutions.
- Cette prise de conscience a provoqué parfois très récemment. La naissance d'un mouvement syndical dans à peu près toutes les institutions ou organisations implantées en Europe, destiné à faire entendre de façon efficace la voix des personnels, et notamment à placer ces derniers sur un pied d'égalité avec les autorités statutaires dans la négociation des conditions matérielles et morales de travail.
- Malgré l'importance de cet objectif, un certain nombre de responsables syndicaux se sont très vite rendu compte de son insuffisance et ont estimé impossible

de s'en tenir à une action purement 'corporatiste'. (SIC).

- C'est pourquoi ils ont décidé, avec l'accord et le mandat de l'ensemble des adhérents, d'élargir l'action. Cet élargissement consiste notamment à se définir par rapport à un monde en crise et tout spécialement par rapport au et dans le monde du travail.
- À la suite de ce congrès constitutif, il est clair que nous ne pouvons plus rester muets sur la dégradation de l'esprit de coopération internationale qui menace l'existence même, ou en tout cas la raison d'être, de nos institutions ou organisations, sur les retards apportés, lors d'une tourmente mondiale qui aurait dû l'accélérer, à la construction européenne et sur les conséquences de la crise actuelle pour les plus défavorisés, qu'ils appartiennent à nos pays ou à d'autres continents dits du « tiers-monde », conséquences qui seront aggravées par l'affaiblissement des institutions ou organisations européennes ou internationales.
- Nous renforcerons donc la coordination entre tous les syndicats d'organismes européens et internationaux adhérant aux principes de l'Internationale des Services Publics (ISP), de de la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) et de notre « Déclaration d'Ispra », la collaboration avec les organismes syndicaux nationaux et internationaux. Nous nous efforcerons, tout en laissant à chacun de nos syndicats membres les responsabilités qui les concernent, de parler d'une seule voix sur les questions concernant la fonction publique internationale et européenne, mais aussi et surtout sur les questions qui concernent le développement de la coopération et la solution de la crise actuelle.

### **Le premier Bureau fédéral**

Président : Jean Nemo (US-Bruxelles – Eurocontrol)  
Vice- Présidents : Daniel Lemercier, SUEPO – La Haye ; Mélina Babocsay, SACE – Strasbourg ; Bernard Cassaignau, SGPOE – Eurocontrol Luxembourg ; Rodolfo Veneroni, US-Ispra ; Bernard Degand, US-Petten  
Secrétaire : Irène Gubin, US-Bruxelles – Eurocontrol  
Trésorier : Keith Melkor, US-Bruxelles – Conseil

### **Emmanuel Wietzel**

Enseignant, formateur syndical à la Confédération Générale du Travail et Euro.formateur du réseau ToT de l'European Trade Union Institute (ETUI), ancien responsable du secteur Asie-Pacifique du collectif international de l'UGICT-CGT, grand supporter du service public et du dialogue social, passionné par la construction européenne et l'histoire du mouvement syndical international. Directeur administratif de l'Union Syndicale depuis 2017.







# EPSU-CJ

## The benchmark union

---

by Jimmy Stryhn-Meyer and Vassilis Sklias

One question that puzzles the uninitiated is why the member organisation of Union Syndicale Fédérale (USF), which corresponds to the Court of Justice, differs in its name from the other 'US' branches. In our trade-union family, only one case of 'EPSU' has existed, [EPSU Fusion](#). And this occurs even in an eminently French-speaking institution like the Court of Justice. Why then choose 'EPSU', an acronym for 'European Public Service Union', which stands for 'Union Syndicale - Service public européen'?

## A difficult incubation period

The answer lies in the tumultuous circumstances surrounding the creation of EPSU-CJ in 2007. The new union did not come out of the blue. Within Union Syndicale Luxembourg (USL), major and persistent disagreements between the Court of Justice Delegation and the Executive Committee (dominated by the Commission branch) resulted in the breaking away of the entire delegation and the forming a new union, see [Manifesto](#).

And, since USL had a monopoly on representing USF in Luxembourg, EPSU-CJ found itself, against its will, outside USF and had to adopt a name that would not expose it to dispute, while referring to its affinity with USF. Thus, from the outset, its [articles of association](#) have stated that EPSU-CJ “adheres to the principles of [USF]”.

## A successful start

With the invention of the ‘[prorata temporis](#)’ promotion system to its credit (1), the list presented under the name of the new union, combining experience and renewal, won the 2008 Staff Committee elections by a wide margin. EPSU-CJ won a majority in three successive elections.

## Strikes can happen!

The second major reform of the Staff Regulations (01 Jan 2014) was inspired by a desire to make savings at staff expense. Cutting staffing levels, longer working hours, reduced pension rights and new barriers between careers. And austerity in the name of ‘solidarity’. We kept our colleagues informed, led strikes and devoted almost half of our expenditure to funding them.

## Rebuilding USF in Luxembourg

In 2015, USL, which prides itself on defending the specific interests of Luxembourg-based staff, ended up resigning from USF, which, at the [Dubrovnik Congress \(2015\)](#), paved the way for the full integration of [EPSU-CJ into USF](#). EPSU-CJ thus became the forerunner of the re-establishment of USF in Luxembourg.

## Well-being -vs- Defending rights

The erosion of the cohesion of our team at the Staff Committee made it easier for a list proud of calling itself ‘non-union’ to take control of the Staff Committee and

change its direction (2016 to 2022). Focused on managing feelings, it wilfully overlooked the fact that the staff’s ‘malaise’ was the result of the weakening of their ability to defend their rights, linked in turn to weak trade union presence.

At the same time, it was the launch of a ‘Newspeak’ campaign, a phenomenon that has become endemic at the Court, in both its administrative and jurisdictional practice. Claiming to be “independent” (from unions), the promoters of this list have reversed the meaning of the words. Independence is required as a condition for trade union recognition (see, for example, [Criteria of representativeness](#)). Only trade unions can and must be independent (in particular of the employer) in order to be recognised by the employer.

However, EPSU-CJ, with its almost non-existent human resources (see [comparative table](#)), has never stopped fighting, including in court, to assist colleagues in difficulty and defend lawfulness, sometimes successfully.

## Sharing experience, building solidarity

A motto full of meaning. Our audience, our base, is changing fast. The memory of the institution (other than in its official version) is being lost. It’s up to us to pass on our experience (our understanding of the legal and political framework in which we live, our approach to broad-based solidarity in an open and democratic Europe, combined with our local knowledge) to younger people and newcomers. Not to turn them into “customers” (a term that has casually come to pollute administrative language), but to share our experience with them and build solidarity with their active participation.

Since 2023, having returned to positions of responsibility at Cdp, we have yet to make a qualitative leap forward, to repel the new attacks on our working conditions that we have always taken for granted.

---

(1) Initially, the ‘prorata temporis’ system was designed for ‘new Staff Regulations’ officials recruited en masse since the big enlargement (01 May 2004). The system, based on the idea of accumulating merit over time and limiting the scope for arbitrariness and haggling, was subsequently developed, consolidated and extended to all promotions of officials up to grades AST 9 and AD 12. If it is an asset for the Court of Justice, it is thanks to EPSU-CJ, which also remains the guarantor of its proper functioning.



**Vassilis Sklias**  
Secretary-general EPSU-CJ



**Jimmy Stryhn Meyer**  
The President of EPSU-CJ

Anti-austerity demonstration in Brussels, 2009





# Union Syndicale Fédérale Luxembourg

By and thanks to Union Syndicale Fédérale

---

A conversation with  
Nicolas Mavraganis and Arty Kyramarios

## What is the history of your member organisation?

**Nicolas:** It's a bit negative but with a positive outcome. We are based at the Commission in Luxembourg. Most active members of our Union left a previous member organisation of USF (Union Syndicale Luxembourg) when USL decided to leave USF and join another Federation called Alliance. Some of us were in fact excluded from voicing their concerns about the governance and strategy of USL. Most of those previous USL members though wished to continue within USF which corresponded to their values and so decided in 2015 to create USF Luxembourg and of course to immediately join USF

**Arty:** I came later into play even if I had already supporting the new Union without being an affiliate by exchanging with or writing material for USFL. It was obvious we also shared the same work approach: everything should be discussed openly and transparently with as many people as possible meaning beyond the formal 'Executive Committee' of the Union, even beyond affiliates.

The results of the discussions/ conclusions then feeding the decisions of the Union. If a decision does not follow that lead it should then be explained in return to the participants of the previous discussions. Besides that bottom up approach with feedback down, actions should be carried in a simple and straightforward way. No typical hurdles like a complex and sclerosed governance structure and avoid by all means depending on others. In other words: Consult widely, Take decision transparently, Keep implementation short and simple and, Do it yourself (as far as possible).

## That's the idea but how did it effectively happened?

**Nicolas:** through discussions as Arty indicated and up to the moment the approach was ripe meaning fully internalized by all. But that was not enough. We had then social elections in sight and needed more than just goodwill and a common approach. Hopefully, USF helped us. For example, US Petten very kindly helped financially (a campaign has a cost). And of course, many other member organisation

(MO) offered their advice, material and moral support. It all seemed natural and confirmed we shared the same understanding of solidarity. Our organisation name was chosen to reflect that 'communauté d'esprit' with the other Federation MO. We managed to get a very decent score as a new Union and from there on increased our score with each election. Consequently, we steered directly the Local Staff Committee of the Commission in Luxembourg representing some 4000 Staff during the 2019-2022 term.

**Arty:** The founding members were super knowledgeable, super motivated and inspirational. They for example produced from scratch and quite early on written knowledge guides or provided their knowledge to others in dedicated meetings. Jean-Pierre Tytgat and Isabelle Wolff whom we lost in 2020 and 2023 were just amazing. The most inspirational skills they embodied beyond sharing knowledge were active listening and systematically putting their opinion into question. It's what one expects from any Staff Representative but after so many years of practice, that vivid selflessness was just remarkable.

## What activities do you do as a Union?

**Nicolas:** We take care of our affiliates' concerns but also of any Staff that comes to us, whether affiliates or not whether statutory Staff or not. It's our policy and spirit, we never condition our help. Except maybe for training cost coverage or mock interviewing which are limited to affiliates. It turned out to be a sustainable approach on the long term. Besides, the 'do it yourself' approach is one of the reasons, another one is the tailor-made service: we always try to clarify and solve the concern/ issue/ problem ourselves/inhouse/with our USF network. As a consequence, we solve at short notice our colleagues' problems, and they pay us back by voting for us and/or becoming new affiliates.

**Arty:** the approach explained by Nicolas is indeed financially sustainable and we deal with any person coming, be it highly graded Directors or low-paid Contract Agents. We don't 'pick and choose' in that respect. However, it goes without

USF is not only a  
Union Federation,  
it's a 'communauté d'esprit'  
and I would even dare to say a  
'communauté de destin'



saying that we take particular attention to our affiliate's typical concerns. The biggest proportion of our affiliates are AST (assistants) and overall, we have significantly more women than men. We had the chance to explain in AGORA how this AST category is 'left behind'/'not taken care off' in our Institution (Précarité et ses conséquences sur le personnel - Union Syndicale).

### How do you contribute to USF?

**Nicolas:** Well, thanks to synergy! We contribute by applying the same approach as in our organisation, by sharing transparently on any file all our knowledge, analysis and available time and skills, by keeping things simple and by aiming at concrete actions. We work a lot. As examples, in the last year we took a significant share of the social dialogue load at the Commission and co-wrote or contributed to leaflets with USB. We also regularly contribute to writing in AGORA.

**Arty:** We indeed contribute more closely with the naturally closer member organisations. First, we contribute with all MO based at the Commission on every file that pertains/refer to the Staff Regulations (Communautaire) file thanks to weekly meetings with them that allow for a perfect coordination. Secondly, we regularly share and work on dedicated local files with the MO based in Luxembourg (EPCU CJ at the Court of Justice and USPE at the Parliament). Thirdly we share all our produced material (analysis, leaflets and newsletters) timely with all these MO.



### What does USF bring you

**Nicolas:** In fact, USFL benefits of course from the enormous knowledge and expertise of all MO whether they are 'communautaire' or 'non-communautaire'. But let's be clear, whatever we do, we need time. By solidarity we benefit from Commission secondments (1.5 actually 1.0 FTE) which is relatively more proportionally to what we bring in terms of representativity at the Commission level. That helped us to create our organisation and is another marvellous show of solidarity from the Federation.

That secondment solidarity comes to our perception with a price we do need to pay and we do effectively pay which is to actively participate to any 'local' (Luxembourg) or 'non-local' files we can, either as Chef de file or as major and surely very active contributors. Without this solidarity and this continuous exchange, we would not exist and we would not overlive either. This is the lot of every small-size organisation and it needs to be reminded.

**Arty:** There is always an added value to working together on file as we mostly do with the USB Commission section regarding the elaboration of new rules and/or their implementation (social dialogue sensu strictu).

The time we effectively spend thanks to the previously mentioned secondment goes far beyond the normal working hours. Even when adding the free time of our active affiliates provide, it does not suffice to fulfil the Union work.





Our active affiliates are doing a great job but one should note the limitation of their involvement, especially with the new way of working, meaning extensive teleworking, limiting even more the time happy volunteers can provide to the Union. So we try and compensate by involving more and more potential volunteers as each will dedicate relatively less time than he/she could have provided before.

The advantage of interacting with more people is that the Union is collecting even more opinions and approaches, it's an enriching process. On the downside, it implies more moderation and coordination which needs more time and resources. It's a catch 22 but we love what we do and indeed we try to overlive. But then, which Union does not?

**Any anecdote to share with us?**

**Arty:** most anecdotes are linked to exchange with Staff which are confidential by nature. Personal situations are logically managed in silo's (one to one) and shared only on the need-to-know basis. It sometimes indeed brings its share of fun. Recently, two colleagues, in fact a couple in real life but undetectably so, complained professionally about each other. Despite being in different services they worked on the same work project. When the couple link was discovered, we advised them separately to their satisfaction. It reminds us of both that often, beyond felt professional issues there are other non-work-related aspects and also why active listening is so important. It saves a lot of time down the line.

**Nicolas:** my best ever anecdote is about Arty. Back in 2019 he did not want to be on the elections roll. We did not only manage to have him there and elected, we provided him with the presidency of the Staff Committee. I had personally made a (professional of course) bet with a third party and I won. What I personally take pride in is that you can empower almost any - of course honest and goodwilled - colleague with a structured mind to do Union work meaning to serve the general interest. That's what USFL tries to do with its affiliates and its somehow also part of its approach.

**Any last thoughts?**

**Nicolas:** Happy anniversary to USF. It is not dependant of specific people but it depends on people involvement. Union Syndicale Fédérale Luxembourg exist thanks to USF and its active people and lives for USF. I am especially thinking of Sylvie Jacobs, Vera Lipton, JP Escanilla Perez as well as many others. USF is not only a Union Federation, it's a 'communauté d'esprit' and I would even dare to say a 'communauté de destin' Thank you for that!

**Arty:** Thank you very much USF. Happy anniversary to USF! Thanks for your daily emulation helping us to better help our affiliates and the employees of our Institutions and EU bodies. Please promise us one thing: 'Don't stop believin! Hold on to that feeling!' (as sung by the band Journey in the early eighties).



**Nicolas Mavraganis**  
President of USF-Luxembourg 2015-2023



**Arty Kyramarios**  
President of USF-Luxembourg 2024 onwards

# Au service des travailleurs européens : L'Union Syndicale Fédérale depuis un demi-siècle

par Yves Orville



Grève devant Berlaymont, 6 Dec 1971



En cette année 2024, L'union Syndicale Fédérale fête ses 50 ans. Toutes ces années passées, avec le souci de mieux faire pour le personnel des institutions européennes. Chaque composante de Bruxelles, Luxembourg, Ispra, Karlsruhe, Petten, Berlin, Munich, Strasbourg, s'est montrée à la hauteur des actions à entreprendre et s'est montrée digne de représenter le personnel dans un cadre institutionnel et inter-institutionnel.

L'union Syndicale Bruxelles couvre un important réseau de sections dans les institutions en place permettant aux autres sections situées loin du siège syndicale d'être au fait de l'actualité politique sociale et économique interne. L'union syndicale fédérale a érigé les bases d'une synergie politique et sociale permettant à tout collègues en difficulté de trouver un appui, une aide et une écoute à tout moment.

Les actions de grèves orchestrées par elle-même en tant que chef de file : 1992, 2004, 2014, changement de statut – Le rapport Caston reformant les carrières, sans oublier les innombrables rencontres avec nos autorités afin de trouver des accords plus acceptables pour tous les collègues.

Les sections de la Commission situées à Bruxelles, l'USB et celle de Luxembourg, L'USL qui malheureusement a préféré s'engager avec d'autres acteurs de la représentation politique du personnel, organisaient des actions revendicatives pour s'opposer aux décisions unilatérales de nos autorités.

L'union syndicale fédérale Luxembourg, née d'un regroupement d'acteurs courageux compte tenu de la conjoncture socio-économique actuelle, est revenue sur les bases des fondations de l'Union Fédérale, afin de poursuivre les missions principales d'un syndicat. Les jours passent et l'Union Syndicale Fédérale continue et continuera à rassembler ses forces dans le but essentiel de se battre pour les personnels des institutions Européennes. Cette année est le moment propice pour rappeler le rôle important de l'USF ici, là-bas et ailleurs.

**Bonne anniversaire !**



**Yves Orville**

Membre de l'Union Syndicale Fédérale-Luxembourg

# Union Syndicale Fédérale's New Member

# US EASA's

# Path to

# Establishment

US EASA was founded on the 21st of March 2023 in Cologne. Since then, the colleagues of EASA have been busy setting up the local branch of Union Syndicale. There have been a lot of hurdles put in the path of the union such as the increase of 100 % the number of staff required to be recognized by the EU Aviation Safety Agency. This has resulted in the process taking longer than anticipated. There were additional challenges faced by the union, after the new threshold introduced at the moment of creation, was successfully reached

- Registration in Germany as a German Association
- Opening of a bank account
- Demonstration of the representativity threshold of 10% of the statutory staff
- Signature of the framework agreement with EASA to be recognized as a Social Partner and join social dialogue.

The colleagues at EASA are working very hard to overcome these obstacles, with some easier to overcome than others. The union has in the meantime published their first newsletters for the members. The first plenary meeting

with the members took place in September 2023, this meeting was positively received.

The first elections for the executive board were held in December 2023, with the nomination just before the Christmas break. The newly elected board started with a lot of positive energy, and are very keen to start a new chapter in the Agency.

The Agency in parallel will have their new, and third executive director starting 1st of April 2024. This will give the union the opportunity to work together and renew mutual trust while working on improvements for the employees of EASA .

The support provided by USF, including US member organizations, to US EASA during these difficult moments of the creation, is highly appreciated by US EASA team. This gives the union the strength and energy to keep moving to thrive for a better future for the Agency.

US EASA is very thankful for all your trust in us so far, and hope to be on track, having reached the required 10% threshold of membership.

---

## The representative of US EASA 2024

Angel David Mancebo Pajares - President of US EASA,  
Julie Grogan-Malats - Vice-president  
Linda Brussaard - Treasurer  
Francis Jouvard - Secretary  
Marco Capaccio - Member





# 16<sup>th</sup> Congress Diary: Solidarity is Our DNA

by Jimmy Sthryn-Meyer

Time flies and four years have already gone by since we met in Bratislava, Slovakia in 2019.

Therefore, here it is a great occasion worth to be noted. From May 6 through May 9, 2023, around 70 delegates from all the member organisations of USF met in the Spanish city of Alicante for the 16th Congress of our federation.

Four days of intense discussions that led to the adoption of several resolutions, but also a pleasant occasion to talk informally to new – and not so new – colleagues from other sections from around Europe during the breaks and to catch up with friends, whom you have not seen for a long time. It took place in the NH hotel, where also some of the delegates were staying, the remaining staying in the nearby AC hotel.

**Alicante, Spain, May 2023**







The first day was dedicated to the more formal aspects. Nicolas Mavraganis, president of USF, opened the congress and welcomed the delegates. After the approval of the Mandates board's report, the congress went on to elect the congress bureau: Dirk Dobbelaere (SUEPO Hague), Laura Bechi (IUE) and Jimmy Stryhn Meyer (EPSU-CJ), and to adopt the agenda. It was decided that the two points, Trade Unions at the EP and Democracy at work, raised respectively by Urszula Mojowska, president of USPE, and Carlos Bowles, chair of the ECB Staff Committee, would be dealt with in the working group on the future of our trade union.

The congress was also addressed by several persons from local and European level: Antonio Peral Villar (fourth deputy mayor and counsellor to the presidency of the City Council of Alicante), Nadja Salson (European Public Service Union (EPSU) Representative - Policy Staff for National and European Administration, Prisons services, Tax, Defence), Brando Benifei (a member of the European Parliament and Vice-President of the European Movement International (EMI) – the intervention was introduced by a presentation on EMI by Roberto Righetti), Mayte Montaner Soria (Secretary General of the Public Service Federation of the Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT PV), Ismael Sáez

Vaquero (General Secretary of UGT PV) and Domenèc Ruiz Devesa (MEP).

Nicolas Mavraganis and Niels Bracke, vice-president of USF, quickly commented on the activity report 2019-2023 which deals with the strengthening of the federal identity, the modernisation of the trade union's communication, the fight against harassment and the strengthening of our presence and influence in the EPSU, the Public Service International (PSI) and the EU agencies. Without surprise, the way of working had to be adapted to the circumstances created by the pandemic. The report was approved and so were the report of the auditors and the discharge to the Federal Committee.

The first day finished with the affiliations and radiations. The USF family was increased by two new member organisations, namely SUEPO Vienna and the newly founded US EASA (Cologne, Germany). At the same time, we lost two other organisations: The Staff Association of the Organisation of African, Caribbean and Pacific States had ceased to exist after the dismissal of all executive members and the radiation was approved unanimously. The radiation of European School Bergen was also approved. Finally, the congress did not approve the proposal to radiate the US Karlsruhe, which therefore remains a member organisation, although not active.





# Day 2

The second day only had a morning session consisting of various working groups, thus giving the delegates an opportunity to get out of the hotel and explore the city of Alicante and the surrounding areas in the afternoon.

The session started with an introduction to the themes of the working groups between which the delegates could choose.

Isidoros Tsouros (USB) introduced the first working group on Agencies. The decentralisation of Agencies is causing various problems across Agencies depending on the local administration. A resolution will be prepared: people should be given the means to do their work.

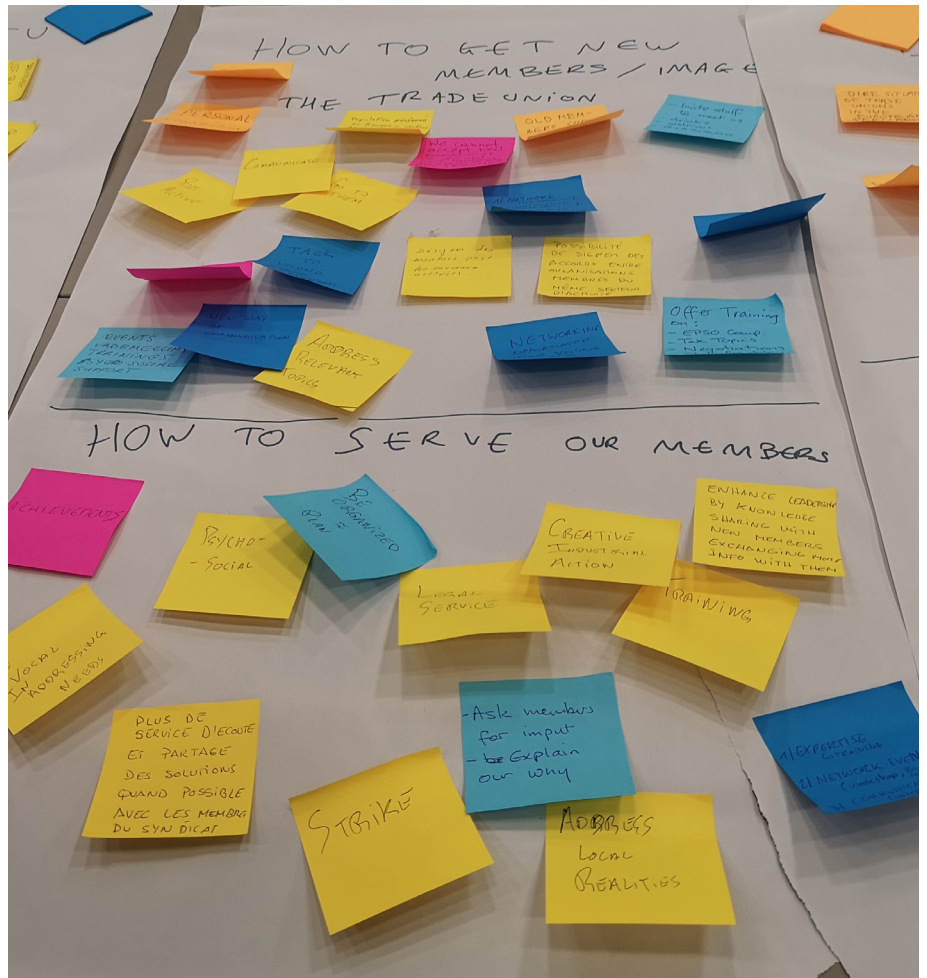
Monica Ermolli (US-Ispra) introduced the second working group on the health insurance scheme. Through an exchange of information on the different situations in health insurance, we should move towards a common understanding. .

The third working group on digitalisation was introduced by Peter Kempen (SUEPO Berlin) and Nadja Salson. The European Agreement between

EPSU and central (national) administration of October 2022 will be discussed with respect to the draft resolution to apply this agreement also to the European and international organisations.

And finally, Juan Pedro Perez-Escanilla (USB) introduced the fourth working group, on the future of our trade union. How should the trade union adapt its structure, ways of working and objectives considering the huge transformation of the working conditions, working from home, teleworking, etc.? And what about democracy at work?

After a 2-hour break out, the working groups reported to the congress. Already at this stage, there was a request to give the digitalisation working group a permanent character at the federal level, as waiting for the next Congress would be too late. The evolution of digitalisation will continue at a high speed and have a huge impact on the way of working in our organisations. It was also suggested to have a working group on the future of our trade union as well as a suggestion to dedicate an Agora issue to democracy at work.





# Day 3



The day started with the discussion on the financial rules of USF, a subject which is not normally treated at a congress, but the outgoing federal committee had decided that the modifications were to be adopted during the Congress. Bernd Loescher (USB) presented the proposals.

The first proposal was to reduce the annual contribution from 33 to 31 euro per member starting in 2024. After some discussion, the proposal was accepted by a large majority. The second proposal related to the introduction of a clause to adapt contribution rates in case of high inflation. The vote was very tight, but the proposal was finally rejected. And last, a proposal that an extraordinary budget could be allocated in case of unforeseen emergency. This budget cannot exceed 10% of the yearly budget of the federation. It was adopted by a large majority.

In the morning session, the delegates also discussed three draft resolutions on sustainability, on working conditions and on salary adaptation.

All of them were to be redrafted and presented to the Congress for approval in the afternoon session.

During this session, the resolution on digitalisation, with amendments, was adopted by a large majority. The resolution on internal training with amendments was unanimously adopted. And so was the amended resolution on ecological transition and sustainability. The three resolutions on the agencies, health insurance and working conditions were postponed until the closing session.

The day ended with a vote on the number of seats in the Federal Committee. The acceptance of two new member organisations and the radiation of two organisations as well as the adjustments due to an increase or a decrease in the number of members in certain organisations resulted in a proposal to increase the number of seats from 38 to 41. The proposal was adopted by a large majority with only one abstention.





The last day of the Congress also being Europe Day, the first session was opened with the European Hymn.

The three resolutions, sent back for further redrafting the previous day, are presented and all adopted with further amendments. A proposal for a resolution on the European Parliament was sent to the Federal Committee for further discussion and, possibly, adoption. In fact, the draft had only been submitted during the congress, i.e. after the deadline, and, furthermore, it was impossible to discuss any amendments to the draft, as the authors had already left Alicante.

An information paper on the future of the trade union was presented. The working

group will continue to work on it and present it to the federal committee at a later stage.

Finally, the congress elected a new conflicts board consisting of Colin Robertson (USB), Andreas Mantzouratos (USPE), Magali Collignon (USF Lux), Thierry Lacour (USB), Giovanna Riano (IUE) and Mercedes Janssen-Cases.

It also elected a new Audit Board consisting of Agnès Lahaye (USB), Marion Wams (USPE) and Christian Schaeffler (SUEPO Berlin).

And with those elections the congress came to an end and was officially closed by the president, Nicolas Mavraganis.







## NOW AND BEYOND

The closure of the congress marked the end of a 4-year mandate (2019-2023) and at the same time the beginning of a new 4-year mandate (2023-2027). The resolutions adopted by the congress will constitute the basis for the work program of the new Federal Committee, which met on July 1 in Brussels to elect the president, the secretary general, the treasurer and the bureau.

Whereas five of the six resolutions addresses general issues that do not depend directly on USF, the resolution on an internal trade union education program relies only on the new Bureau and Federal Committee “to provide an ambitious tailor-made education program” for trade union officials and activists. It has become important to put in place such an educational program as we are amidst a generational change and many new officials are emerging. Although the resolution on ecological transition and sustainability at work may not have concrete goals to achieve, it does address an urgent issue for mankind and urges employers to implement a holistic approach to ecological transition and sustainability through social dialogue. In its own actions, USF should also adopt the same holistic approach as well as provide training for its activists on the 17 UN Sustainable Development Goals (SDGs).

The resolution on health care concerns access to healthcare and the cost of such health care. The revision of the ceilings is to be followed by our members in the Sickness Insurance Management Committee. As the situation regarding access to healthcare and the cost vary a lot from one member state to another, it will be up to the local organisations to follow the concrete implementation and eventually bring any difficulties to the attention of the Federal Committee.

Precariousness, privatisation, work-life balance, equal work – equal pay, wage tension, social security and staff participation are issues dealt with in the resolution on working conditions and may have an important impact on the work of the Federal Committee and Bureau in the coming years. It will probably also become rather urgent with the perspective of a new reform of the Staff Regulations and the CEOs of the EU.

The staff in the Agencies are often confronted with problems, which are either unknown to colleagues working in the bigger institutions in Belgium and Luxembourg or are of completely different proportions, for instance regarding social dialogue. The resolution contains a whole catalogue of issues that need to be addressed by the relevant bodies of Union Syndicale, first and foremost framework agreements with the Agencies and in the context of the social dialogue, which should result from the conclusion of these agreements, issues like career perspectives, mobility, precarious contract staff, transparency, teleworking, etc.

Finally, the congress urges the implementation of the “European Framework Agreement of European Social Dialogue Committee for Central Government Administrations (SDC-CGA) on Digitalisation” into the various legal orders where USF affiliates are present and claims that the Agreement be enacted as a European Directive under Articles 151-155 of the Treaty of the Functioning of the EU. The implementation constraints in the agreement should be read as the congress’s claims related to digitalisation.

All the resolutions can be consulted on the website of USF. They constitute a full-work program for the mandate 2023-2027, so let us get started.



**Jimmy Sthryn-Meyer**  
President of EPSU-CJ





## Our resolutions for the next 4 years:

- The Future of Trade Union -
- Trade Union Education Programme -
- Health Service and Medical Cost Coverage -
- Agencies -
- Digitalisation -
- Sustainability -
- Labour Rights -

