

Résolution des AG des adhérents R&D

en date des 10 et 17 Septembre

Réaffirmer l'identité de R&D

Analyse des résultats des élections au Comité du Personnel à la Commission à Bruxelles (2012)

Considérant que R&D a été la principale formation syndicale à défendre les droits des fonctionnaires dès sa création et ce au sein des toutes les institutions et sur tous les lieux d'affectation de la Commission,

Considérant que depuis 2006, les résultats électoraux de R&D à Bruxelles ont décliné tant en pourcentage, (37,42% en 2006, 33,45% en 2009, 28,83% en 2012 pour la liste commune Near You - dont 18,7% pour R&D) qu'en nombre d'élus (10 couples T+S en 2006, 8 couples T+S en 2009 et 7 couples mixtes R&D-U4U pour la liste commune dont 5 titulaires et 2 suppléants pour R&D) ;

Considérant que si les résultats électoraux de 2012 ont permis à la liste commune NEAR YOU d'arriver à la première place, ceux-ci ne sont à la hauteur ni des ambitions de R&D, ni du rôle central qui est le sien;

Considérant que, face à la Réforme et aux menaces pour la fonction publique, afin de s'opposer à la dispersion syndicale qui paralyse le fonctionnement des organes statutaires en les enlisant dans des oppositions stériles, R&D s'est engagé sans réserve à créer des coalitions progressivement plus amples (Alliance, Majorité syndicale) basées sur des visions et des programmes partagés;

Considérant que, pour la première fois en rupture totale avec les pratiques du passé et en dehors de toute considération électorale, cet engagement s'est traduit par la présentation sur les autres sites de l'institution (Ispra, PHU) y compris le service européen d'action extérieure (SEAE) de listes communes, composées des couples mixtes, issues des OSP qui partagent et présentent au personnel la même vision et le même programme_ même si cela ce s'est traduit par un nombre moindre d'élus R&D, pouvant changer la perception interne et publique des résultats, et le pourcentage de la représentativité R&D, au final.

Rappelant, que pour les élections à Bruxelles, R&D a décidé lors de son AG de lancer un appel à manifestation d'intérêts à toutes les organisations syndicales de la majorité syndicale en vue de la constitution d'une liste commune, à l'instar de ce qui a été fait avec succès quant aux résultats pour les élections EEAS et PHU. et que cet appel n'a reçu qu'une seule réponse favorable, celle d'U4U qui a abouti à la présentation de la liste commune NEAR YOU,

Considérant que les résultats à Bruxelles démontrent que R&D a très chèrement payé le prix de son attachement profond au sacrosaint principe d'Unité du Personnel, acceptant le délitement de son propre message en communiquant sous la forme de "l'Alliance", "la

Majorité" ou encore "le Front Commun" ou au nom des organes statutaires dont R&D a assuré la gestion.

Considérant que le choix de se concentrer sur une communication commune et la diffusion de messages diffus et dilués ont conduit à un manque de présence de la part de R&D en tant que tel dans le débat d'idée conduisant, "in-fine," à un problème de communication pour R&D et que cette relative absence de communication individuelle de la part de R&D a pu conduire certains électeurs à penser que R&D était absent des débats (par exemple : dossier post 2004, REC, réduction des délais de route, non-respect des taux de promotion des collègues AST/AD dans plusieurs grades et pour les ex-fin de carrière...etc.) et/ou à ne pas percevoir tous les efforts entrepris en leur nom.

Considérant que le message politique de fond des élections 2012 est indiscutable, à savoir que de très nombreux collègues recrutés après 2004 ont décidé de soutenir massivement la liste Génération 2004 qui a obtenu un succès historique en faisant ainsi manquer leur apport à toutes autres listes, et notamment à la liste commune NEAR YOU et donc à R&D, pour qui la défense des collègues post 2004, pénalisés par la désastreuse Réforme 2004, a toujours été et reste une priorité absolue de R&D.

Considérant que ces résultats démontrent que R&D n'a pas réussi non plus à expliquer à ces collègues les batailles menées en 2004 contre la réforme Kinnock et ses efforts devant le Tribunal et auprès de l'administration et des Vice-Présidents qui ont eu en charge le dossier du personnel après Kinnock;

Considérant que la responsabilité de cet échec est collégiale, que les dérapages ont été multiples et ne peuvent pas se limiter à ceux de la campagne électorale;

Considérant qu'il ne faut jamais oublier que la défense des collègues doit toujours se faire sans jamais opposer les uns aux autres, **que ce soit sur une base générationnelle ou nationale**, - ce qui briserait l'unité de notre personnel - et s'impose à la représentation du personnel l'obligation de **s'opposer avec fermeté aux corporatismes de toutes sortes**.

Considérant que face aux divisions croissantes au sein du personnel et aux démarches visant à les exploiter, R&D doit réaffirmer avec force les valeurs et la **solidarité** qui restent au cœur de son action et du projet européen.

Considérant que R&D doit ainsi tirer sans tarder et ce, à tous les niveaux et sur chaque volet de son action, les conséquences de ces résultats et du message politique qu'ils ont transmis;

Résolution

L'Assemblée Générale de R&D réunie à Bruxelles les 10 et 17 Septembre 2012 **décide** de :

1) Concernant le dossier Réforme :

Face aux dangers pour l'avenir de notre fonction publique, **l'AG confirme** les efforts de R&D pour renforcer la plus large UNITE d'action et de communication de la représentation du personnel au sein de la Commission et de toutes les institutions dans le cadre du **Front Commun** sachant que les effets désastreux de la Réforme 2004 ne sont pas sans lien avec la

division syndicale qui a prévalu lors de sa négociation.

2) Concernant les autres volets de l'action de R&D

L'AG décide de :

- **continuer à œuvrer** pour plus d'Unité du Personnel, à travailler pour concevoir des positions communes, si possible, en vue de négociations avec l'Administration, et ceci sans jamais négliger l'information, y compris dans ses différences, auprès des adhérents et des collègues au sujet de sa propre action en tant que R&D;

- **mettre en place une stratégie de communication** interne et externe plus ciblée **en tant que R&D** soulevant les problèmes spécifiques, et en utilisant efficacement les nouvelles technologies.

- **renforcer les services** de R&D et les outils permettant d'être encore plus à l'écoute, de mieux identifier les besoins des adhérents et des collègues des différentes catégories, et de donner une réponse en temps utile ;

- **renforcer le contact et l'information permanents et la défense, sans réserve, des adhérents** et de l'ensemble du personnel dans le cadre du respect du Statut et aussi face aux attaques des médias.

Il s'agira par ailleurs, de lancer un plan de **campagne d'adhésion** visant à reconquérir et élargir son électorat et de renforcer le dialogue avec les autres institutions, les membres du PE et en s'ouvrant également au monde extérieur (presse, syndicats, ...etc.).

3) Concernant l'engagement au sein des comités du personnel et les coalitions:

L'AG prend acte avec étonnement du rapport des élus concernant les résultats de la réunion constitutive du comité local du personnel de Bruxelles qui a permis l'élection d'un bureau disposant d'une majorité très étroite (14 élus sur 27) soutenue par les élus sur des listes présentées par des OSP appartenant à des regroupements différents au niveau central (Union Syndicale et TAO-AFI-SE Brux qui sont jusqu'à présent membres de l'Alliance avec R&D) et sur celle de Génération 2004 alors que la candidate présentée par R&D a été soutenue par les élus de U4U, FFPE et CONF SFE-SFIE qui ont, dès lors, confirmé leur engagement à continuer à travailler ensemble;

Dans l'attente de vérifier si cette nouvelle coalition, se confirme au niveau central et, le cas échéant, d'en tirer toutes les conséquences qui s'imposent sur le plan syndical, **l'AG confirme** la volonté de R&D de consolider et/ou élargir les coalitions qui ont été jusque-là à la base de son action, sans privilégier les uns par rapport aux autres, en rappelant aussi que dans le cadre d'une coopération renforcée et de la présentation de listes communes, chaque Syndicat garde son identité et ses différences. **L'AG rappelle** que la majorité n'est jamais un objectif en soi et que les coalitions de gouvernance doivent toujours s'élaborer sur base des mérites d'un programme et d'objectifs communs;

L'AG confirme également que la gestion des instances au niveau des comités du personnel

n'a jamais été et ne sera jamais une finalité en soi et donc exclut toute responsabilité de gestion de ces organes, assimilés/perçues souvent à une "collaboration" avec l'Administration, si les conditions d'un fonctionnement efficace soutenues par des coalitions stables et crédibles et cohérentes ne devaient plus être réunies.

L'AG invite les élus et les mandatés de R&D à mettre en œuvre tous les engagements susmentionnés, adopter un modèle de management politique et administratif où ses composantes (les détachés, notamment) devront être sélectionnés par rapport à leur capacité à mettre en œuvre les politiques et les priorités de R&D et poursuivre ses objectifs dans un véritable esprit d'équipe et d'unité d'action.