



Union
Syndicale
Fédérale

No 69

Septembre 2013

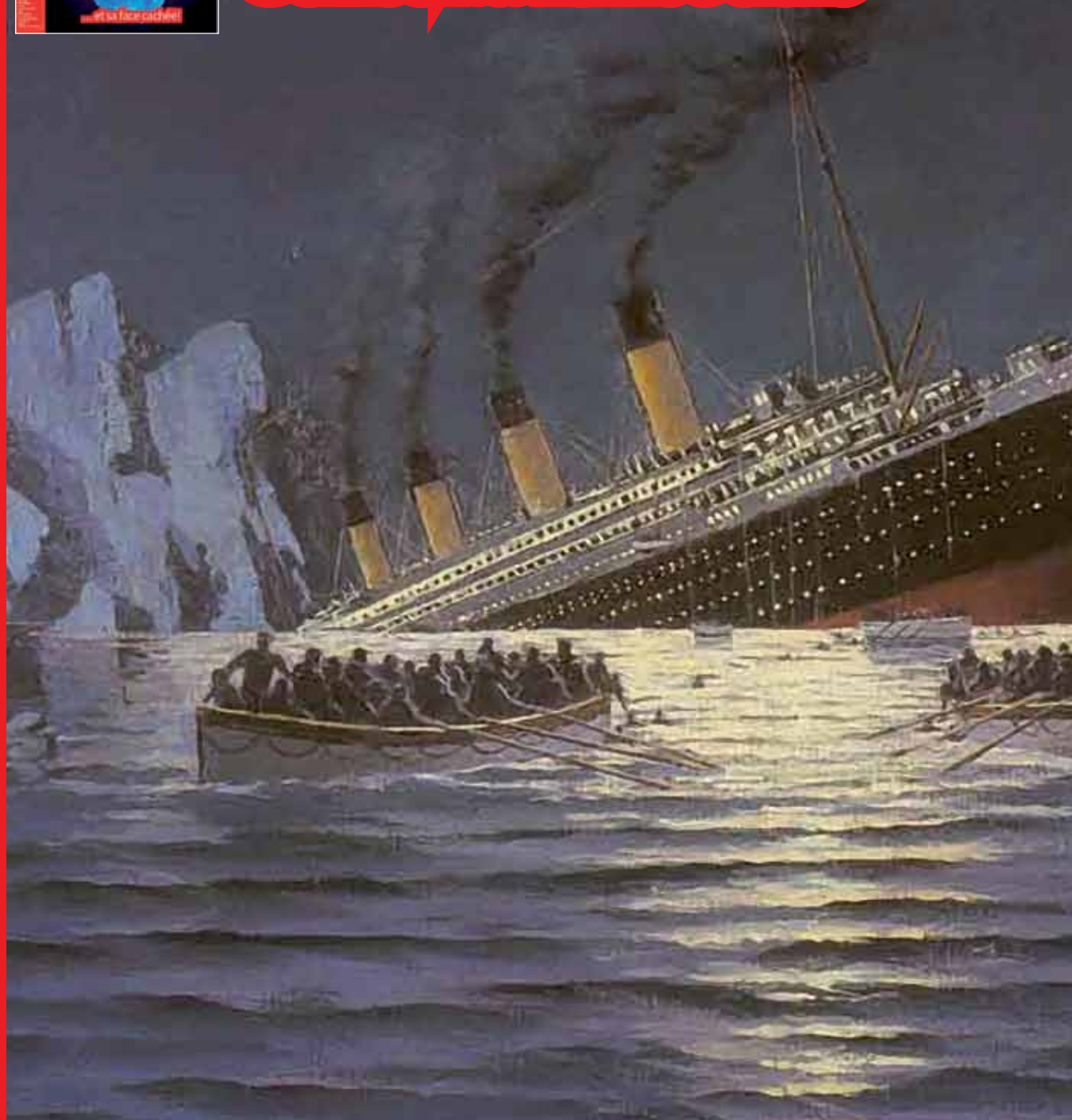
Editeur responsable:
Günther Lorenz

AGORA

Le magazine du Service public européen et international



Naufrage de la Concertation sociale



Union Syndicale Service Public
Européen Bruxelles
Av. des Gaulois, 36 - 1040 Bruxelles
Tél.: 02 733 98 00
Fax: 02 733 05 33
Secrétaire de Rédaction:
Palmina Di Meo
Edition & Réalisation:
JC Lesuisse
E-mail: jclesuisse@skynet.be
Publicité :
«AERA» par GDP sàrl
Tél: +33-475.27.54.24
E-mail: agora.magazine@free.fr
Tirage: 50.000 ex
Distribution:
Institutions du Service Public Européen



UNION
SYNDICALE

Décuplez vos chances de réussir un concours AST !



Une formation qui a fait ses preuves
25% de réussite
(soit 10 fois plus que la moyenne standard)

Avec notre partenaire, **ORSEU Concours**

Raisonnement verbal

Raisonnement abstrait

Jugement situationnel



Raisonnement numérique

Exactitude et Précision

Priorité et Organisation

Gagnez en confiance

**avec le cours de techniques de préparation aux examens
et de gestion du stress**

Economisez jusqu'à 50€* si vous participez aux 3 journées des **16, 23 et 30 novembre 2013****.

Intéressé ? Contactez dès maintenant l'Union Syndicale pour réserver votre place en écrivant à : formations@unionsyndicale.eu.

* 1 cours-1/2-journée : 25€, 2 cours-une journée : 40€, 3 jours : 100€.

** Dates sous réserve de publication des concours EPSO.

Sylvie Jacobs
Présidente de l'USF



Le bilan du premier semestre 2013 est mitigé, les perspectives à court terme ne sont guère plus riantes. Nous venons de voir passer en force, dans un complet déni de dialogue social, des mesures de modifications statutaires marquées non pas par la volonté de «moderniser» nos institutions mais par le climat de régression sociale qui frappe la quasi-totalité des pays de l'Union Européenne. De la réforme 2004, la réforme 2014 garde, en les aggravant, les éléments négatifs, et rogne ou supprime complètement les avancées en faveur de meilleures conditions de travail pour tout le personnel. Même ce que nous avons «obtenu», à savoir une réduction toute relative de la précarité pour les agents contractuels en CDD, sent très fort la volonté libérale d'améliorer les contrats des précaires pour multiplier les mêmes contrats précaires.

Nous avons entendu chanter à nos oreilles le refrain «travailleurs de l'Union, serrons-nous (non, pardon, «serrez-VOUS») la ceinture par solidarité envers ceux qui souffrent le plus» : apparemment, ni les Grecs, ni les Espagnols n'ont encore pu profiter de ce mouvement de solidarité pourtant lancé depuis plusieurs années. Devons-nous croire que les sacrifices qu'on nous a imposés à nous, agents communautaires qui sommes une goutte d'eau dans l'océan européen, porteront plus de fruits ?

Les gouvernements européens ont allègrement entrepris un vaste travail de détricotage des systèmes sociaux établis à grand-peine dans la deuxième moitié du XXème siècle, au nom d'une austérité budgétaire préconisée par les gourous de l'économie. Aujourd'hui où le travail est presque achevé, les gourous de l'économie commencent à nous dire «zut alors, on s'est trompés, c'était le contraire qu'il fallait faire». En attendant, le mal est fait : pensions, stabilité de l'emploi, chômage, sécurité sociale, tout est passé à la moulinette en dix fois moins de temps qu'il n'a fallu pour le construire.

Quant à nous et à nos institutions : l'idée européenne bat de l'aile. La crise économique a rendu du poil de la bête aux égoïsmes nationaux et affaiblit l'envie de naviguer ensemble sur le même bateau ; le «plus jamais ça» qui poussa les dirigeants des

années 1950 à créer l'Europe n'est plus qu'une légende racontée aux enfants.

Les mesures statutaires qui nous attendent pour nos étrennes 2014 sont certes mauvaises, mais ne sont pas catastrophiques : d'où la tentation chez beaucoup de dire «ouf, ça aurait pu être pire!». Ne nous y trompons pas : ça peut encore être pire d'ici quelques années, car ces mesures à masque économique sont fondées sur l'anti-européanisme grandissant des dirigeants nationaux. Sans un revirement politique à grande échelle vers le renforcement de notre Union,

tout ce qui peut aller mal ira mal, en bonne application de la loi de Murphy, et même ce qui devrait aller bien.

Nous qui revenons tout bronzés et plein d'énergie de nos vacances, nous n'aurons pas trop de toutes nos batteries à énergie solaire pour affronter l'avalanche de mesures d'application probablement pires que les textes bruts du statut, peaufinées tranquillement par l'administration quand nous étions à la plage : gageons que les «négociations» sont prévues pour un très petit nombre de semaines.

Qui sait, le Cabinet de M. Sefcovic a peut-être déjà préparé à l'avance ses notes de rejet de nos demandes de concertations politiques sur les différents thèmes ? Mais je suis mauvaise langue ...

Avec votre appui, nous pouvons encore nous battre, et nous le ferons.

Le «plus jamais ça» qui poussa les dirigeants des années 1950 à créer l'Europe n'est plus qu'une légende racontée aux enfants.

Sommaire

EDITORIAL

- 3 Anything That Can Go Wrong, Will Go Wrong

REFORME

- 4 Premières leçons à tirer
14 Le résultat final
29 La longue histoire de la Méthode

ECOLOGIE

- 32 Votre magazine en version papier ou online

EULEX

- 34 Full Support to a test case

CROATIA

- 36 Croatia: Unity in Diversity

SACE

- 39 Le SACE expose sa vision du dialogue social

EUROPEAN MOVEMENT

- 42 Le Mouvement Européen condamne les attaques populistes contre le personnel des Institutions

CDE

- 45 CDE : The Verdict

COMITE EXECUTIF

- 46 Nouvelles élections du Comité exécutif

Premières leçons à tirer à la fin d'un long conflit entre le personnel, la

Juin 2011 ... Grande surprise : la Commission publie sa proposition initiale dans tous les médias avant d'en parler aux syndicats.

En juin 2011, la Commission soumettait un projet de proposition d'une nouvelle Réforme du Statut des fonctionnaires européens et du régime applicable aux autres agents (RAA). Ce projet avait été préparé dans le plus grand secret et a immédiatement été transmis à la presse et au Conseil de façon à le rendre quasiment définitif. Il était évident que les OSP ne pourraient pas - ni par des actions ni par des négociations - défaire entièrement un projet largement publié dans les médias.

Complot entre Commission et Parlement

Plus tard, nous avons appris que ce projet aurait été préalablement concerté avec certains dirigeants du Parlement euro-

négociations, nous avons simplement pu supprimer certaines incohérences et corriger certaines erreurs.

Automne 2011 : constitution d'un Front commun interinstitutionnel et de Fronts communs locaux à la Commission, au Conseil et ailleurs

Dès la présentation du projet de la Commission, il était clair pour l'Union Syndicale que les négociations allaient être longues et difficiles et qu'il fallait absolument éviter que les syndicats se présentent face à la Commission et au Conseil en ordre dispersé et avec des positions divergentes. En tant que président de l'USB et en accord avec l'USF, je me suis, dès lors, efforcé de constituer un Front commun interinstitutionnel (voir encadré page 11).

Décembre 2011 : non-avis du Comité du Statut et proposition définitive de la Commission

À l'issue de la concertation, la Commission a transmis sa proposition au Comité du Statut, un comité interinstitutionnel regroupant des représentants des administrations et des comités du personnel de toutes les Institutions. Le Comité du Statut a examiné en détail les moindres éléments de la proposition. La discussion y a été très fructueuse, mais malheureusement les représentants des administrations et, en particulier, ceux de la Commission avaient reçu des instructions précises pour empêcher toute modification du texte, même lorsqu'il s'agissait de corriger des erreurs manifestes. Le Comité n'est donc pas parvenu à rendre un avis, mais il a quand même pu transmettre à la Commission un certain nombre de suggestions, dont quelques-unes ont été reprises dans la proposition définitive, transmise le 13 décembre 2011 au Parlement et au Conseil.

Le Parlement accélère ... Le lobbying des OSP s'intensifie ...

Dès ce moment, les OSP, et notamment l'Union Syndicale, ont concentré leurs efforts sur un lobbying parfois très intense auprès des dirigeants du Parlement Européen, dont le Président, la Rapporteuse, le Président de la Commission juridique



péen, ce qui rendait encore plus difficile sa re-négociation. Lors de la présentation du projet, la Commission nous a promis que la procédure de concertation serait pleinement respectée. Sur la forme, c'est à peu près exact. Sur le fond, la concertation s'est limitée à un dialogue de sourds, et le seul point majeur que nous ayons pu re-négocier a été le remplacement des assistants fonctionnaires exerçant des fonctions de secrétaire ou de commis par des assistants contractuels qui gagneraient en début de carrière 28% de moins et en fin de carrière 70 % de moins que les AST actuels. Nous avons obtenu que les futurs secrétaires et commis continuent à être recrutés comme fonctionnaires, mais malheureusement dans un groupe de fonctions distinct, avec un salaire proche de celui des agents contractuels. Pour le reste, pendant les trois mois de



Günther Lorenz
Président de l'USB

Commission, le Parlement et le Conseil

et les Présidents des Groupes politiques ainsi que certains autres députés. On peut déplorer que les syndicats se sont présentés en ordre dispersé : les OSP du Parlement ont fait leur lobbying, associés parfois à la majorité syndicale de la Commission ; l'Union Syndicale, de son côté, a fait un lobbying intense auprès de tous les dirigeants du Parlement Européen.

L'essentiel est toutefois que le cahier de revendications commun établi par le Front commun des syndicats de toutes les Institutions a servi de point de référence unique : les efforts de lobbying sont donc allés largement dans le même sens ou, au moins, ne sont pas allés à l'encontre des revendications communes.

... et le Conseil freine des quatre fers

Le Parlement voulait absolument démontrer son efficacité et a réussi son coup. En avril 2012, la Commission juridique a adopté sa position, qui constituait la base

pour le Trilogue. Le Parlement était donc prêt. Au Conseil, par contre, par peur des actions du personnel, les présidences danoise et chypriote n'étaient nullement pressées. Ce n'est que la présidence irlandaise qui a pris les choses sérieusement en main, pressée par le calendrier.

Une concertation interinstitutionnelle inexistante et des procédures de concertation internes aux institutions inapplicables ou inappliquées ...

La question d'une ou de plusieurs procédures formelles de concertation s'est posée très tôt et est devenue le plus grand problème dès que le Trilogue entre Parlement, Commission et Conseil a commencé.

La Commission dispose d'une procédure de concertation formelle avec ses propres OSP, qui prévoit trois niveaux, à savoir la concertation administrative, la concertation technique et la concertation politique, avant de passer éventuellement à la



conciliation. Après la publication du projet initial de proposition de la Commission, cette procédure a été appliquée plus au moins correctement, sauf que les carottes étaient déjà cuites, comme je l'ai expliqué plus haut.

Il convient de noter que les syndicats de toutes les Institutions ont pu participer aux réunions de concertation de la Commission, même ceux qui ne sont pas présents à la Commission.

Si toutes les OSP ont eu de nombreux contacts informels avec des parlementaires, il n'y a pas eu de concertation formelle. Le Parlement a consulté ses propres syndicats, au moins ceux qui se réclament de la majorité syndicale du Parlement et ont la faveur des dirigeants du Parlement. Le président du CCP de la Commission a également été reçu à bras ouverts par la Rapporteuse et d'autres dirigeants du Parlement. Mais, le Parlement n'a jamais formellement consulté les syndicats des autres Institutions.

L'Union Syndicale - qui est toujours globalement le plus grand syndicat de la Fonction Publique européenne et le seul à être réellement interinstitutionnel - a dû se limiter à un lobbying informel. Toutefois, pendant la période cruciale, elle a été reçue par tous les dirigeants du Parlement et a réussi à soumettre un grand nombre d'amendements ainsi qu'à convaincre la Rapporteuse et quelques autres députés du bien-fondé de la plupart d'entre eux. Plusieurs ont été repris dans les amendements du Parlement.

La procédure de concertation au Conseil

Le Conseil, quant à lui, possède depuis le 23 juin 1981 une procédure de concertation qui prévoit une Commission de Concertation tripartite, composée d'un membre par Etat membre, d'un nombre égal de représentants des OSP de toutes les Institutions, plus un représentant de l'Administration de chacune des Institutions européennes. Dans la situation actuelle, il y aurait donc vingt-huit représentants des Etats membres, vingt-huit représentants des OSP (de toutes les Institutions) et une dizaine de représentants des Institutions et organes.

Le Traité de Lisbonne et la co-décision

Or, depuis l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, toute modification du Statut est soumise à la procédure législative ordinaire, donc à la co-décision entre le Parlement et le Conseil. Cette nouvelle donne a rendu inapplicable telle quelle la procédure de concertation du Conseil de 1981. Alertée notamment par l'Union Syndicale, l'Administration du Conseil s'est rendu compte très tôt de cette difficulté et s'est efforcée d'élaborer, avec le Parlement Européen, une nouvelle procédure, mieux adaptée aux nouvelles réalités. Toutefois, le Président du Parlement Européen a répondu que le Parlement ne voulait, en aucun cas, s'insérer dans une procédure de concertation avec le Conseil. Cela a fait qu'en pratique, aucune procédure de concertation interinstitutionnelle n'a existé



lorsque le Trilogue a commencé, ni après d'ailleurs.

Le Trilogue se met en place et les OSP sont tenues à l'écart

L'Union Syndicale avait prévu cette difficulté longtemps à l'avance et a proposé de créer un tétralogue, donc une concertation sociale à quatre, incluant le Parlement, la Commission, le Conseil et les OSP de toutes les Institutions.

Il va de soi que l'Union Syndicale n'a jamais exigé que les OSP obtiennent une égalité ou parité avec les trois Institutions législatives, mais il s'agissait de trouver une enceinte où les délégations des quatre acteurs pouvaient se parler en présence des autres délégations. Il convenait aussi d'éviter des négociations bilatérales avec chacune des trois Institutions.

L'Assemblée générale du Personnel du Conseil a fait sienne la revendication de l'instauration d'un tétralogue. Malheureusement, cette idée n'a pas été défendue vigoureusement par tout le monde, peut-être parce que certains voulaient éviter d'accorder leur soutien à une idée venant de l'Union Syndicale.

Lorsque le Trilogue a commencé, nous étions donc dépourvus de toute procédure de concertation interinstitutionnelle et avons essayé d'ouvrir des discussions formelles ou informelles séparées avec chacune des trois Institutions. Le Secrétaire général du Conseil a effectivement convoqué la Commission de Concertation à deux reprises. La première réunion a été convoquée à la demande de l'Union Syndicale et d'une autre OSP et a permis aux OSP d'exposer leur position générale. La deuxième réunion a été convoquée à la demande de plusieurs OSP, mais elle s'est révélée totalement inutile parce qu'aucun texte n'était disponible. Le Président du Coreper s'est limité à nous exposer, de manière générale, le compromis qui se dégageait alors au sein du Trilogue. Il est évident que nous ne pouvions réagir utilement sur la base d'informations parcellaires. Là, il s'agit aussi d'une nouveauté absolue : pour la première fois dans l'histoire des relations des «partenaires sociaux», le texte qui reflétait l'état de la négociation entre les trois Institutions a été traité comme «top secret» et a été complètement caché aux OSP. Les négociateurs sont même allés jusqu'à utiliser du papier à filigrane différent pour chacun des copistes afin de pouvoir identifier l'auteur d'une éventuelle fuite.

De ce fait, les OSP n'ont, à aucun moment, pu intervenir officiellement dans le processus de négociations au niveau du Trilogue.

Ceci ne nous a pas empêchés de continuer le lobbying jusqu'au dernier moment et d'envoyer en temps utile aux différents négociateurs des documents exposant notre position et nos revendications actuelles.

A tous les stades de la négociation, les Institutions auraient donc pu tenir compte des revendications des syndicats si elles avaient voulu le faire ; visiblement, elles ne voulaient pas, et nous n'avons donc pas pu influencer directement le résultat du Trilogue.

Les grèves du personnel du Conseil et les actions du personnel des autres Institutions

Comme lors des conflits de 1981 et de 1991, le personnel du Conseil a été le fer de lance des actions du personnel des Institutions européennes. Il a démontré sa combativité et, malgré les prévisions pessimistes de certains, le taux de participation a, chaque fois, atteint environ 90%.

Le conflit sur le MFF 2014-2020 provoque les premières actions du personnel du Conseil - Grèves prévues pour les 8 et 16 novembre 2012

Les deux premiers jours de grève ont été déclenchés pour empêcher le Conseil Européen des 22 et 23 novembre 2012 de dépasser le volume des économies prévu par la proposition de la Commission, à savoir un milliard d'euros. Certains dirigeants européens exigeaient, en effet, des économies supplémentaires de 5, 10 ou 15 milliards. En raison des assurances que le Président du Conseil Européen, Monsieur Van Rompuy, a données aux OSP du Conseil, l'Assemblée générale du Personnel du Conseil a décidé d'annuler la grève du 16 novembre. Par contre, elle a déclenché une nouvelle grève le 5 février afin d'empêcher que le Conseil Européen des 7 et 8 février 2013 n'impose des économies supplémentaires de 8, 6 ou 5 milliards d'euros, chiffres qui constituaient alors la cible de certains hommes politiques. Finalement, le Sommet a décidé



d'ajouter à la proposition de la Commission un gel des salaires pour deux ans, qui doit rapporter des économies supplémentaires de 1,5 milliards d'euros.

Dix jours de grève au Conseil, maximum deux jours et demi ailleurs



Après les deux premiers jours de grève, le personnel du Conseil a encore fait grève les 7, 16, 17 et 30 mai, le 5 juin (seule grève vraiment interinstitutionnelle) ainsi que les 26, 27 et 28 juin (Conseil Européen). Ces grèves avaient pour objectif de faire pression sur le Coreper et le Conseil, d'abord pour éviter l'adoption d'une position du Coreper dont la mise en œuvre aurait constitué une catastrophe pour la Fonction Publique européenne, puis pour empêcher que le Coreper ne parvienne à imposer cette position aux autres Institutions dans les négociations du Trilogue. Elles visaient aussi à protester contre l'absence de toute concertation ou consultation qui constitue d'ailleurs une violation des articles 27 et 28 de la Charte des Droits fondamentaux (*voir article de Liliane Banczyk dans le présent numéro d'AGORA intitulé «Réforme du Statut : actions US Commission : Tous en grève le 5 juin !»*).

Certains ont des doutes sur l'utilité de ces grèves et certains autres sèment le doute sur leur utilité. Le déclenchement de grèves et leur calendrier ne relèvent certainement pas d'une science exacte. Toutefois, je reste convaincu que nous n'avons pas fait un seul jour de grève inutilement et que

les dates étaient bien choisies. Les grèves ont exercé une très forte pression sur les instances du Conseil. Vu les positions extrémistes prises par certaines délégations, seule l'opposition déterminée et combinée du personnel, du Parlement et de la Commission a permis d'éviter que le Conseil n'atteigne ses objectifs.

Les résultats du Trilogue

Que penser du résultat du Trilogue? Toutes les mesures que la Commission a proposées contre notre volonté s'y retrouvent (augmentation du temps de travail de 37,5 à 40 heures, réduction du personnel de 5%, augmentation de l'âge normal de la retraite de 63 à 65 ans, réduction des salaires des futurs secrétaires et commis de 11% et augmentation du taux moyen du prélèvement de 50%).

S'y est ajouté le gel des rémunérations pendant deux ans, décidé par le Conseil Européen des 7 et 8 février 2013, plus un certain nombre d'autres mesures imposées par le Conseil et le Parlement Européen ensuite, et dont la plupart ont des conséquences négatives pour le personnel. Il ne faut pas non plus oublier les modifications apportées à l'annexe X (personnel affecté dans les délégations Hors Union), apparemment à la demande du SEAE. En outre, les mesures motivées par la crise et que nous aurions éventuellement pu accepter pour la durée de la crise sont toutes permanentes. À cet égard, le bilan est donc très négatif.

Toutefois, il ne faut pas oublier qu'il y a

Actions US Commission

Tous en grève le 5 juin !

L'Union Syndicale s'est battue par la grève pour sauver l'indépendance et la compétence de la Fonction Publique européenne, menacée par des mesures visant à réduire les conditions de travail, les possibilités de carrière, les salaires et les retraites. Ces mesures ont été mises en œuvre par les trois Institutions (Parlement, Conseil et Commission) dans un esprit de non-conformité au dialogue social et sans codécision avec les OSP, en violation des accords de 2004. Deux grèves ont été mises en place à la Commission en soutien des actions du Conseil, les 26 mai et 5 juin. La grève du 5 juin a été massivement suivie, avec les taux de participation comme suit : Commission : 75%, Conseil : 95%, SEAE : 70%, CESE-CDR : 70%. Ce message fort a démontré aux Institutions notre détermination à défendre notre Fonction Publique européenne.

Pendant cette période, l'Union Syndicale a agi et envoyé des tracts en front commun avec les autres syndicats. L'US et plus ont adressé une lettre au Président Barroso

pour marquer leur opposition à une réforme non négociée. Deux COCO (Commission de Concertation) ont été organisées avec le Conseil, le COREPER, les représentations de l'Administration et les OSP, sans toutefois établir des négociations véritables avec ces dernières.

À présent, l'Union Syndicale va œuvrer afin de remettre en place un dialogue social véritable et efficace, du même niveau que celui en vigueur dans les Etats membres. Une procédure de contestation des OSP contre le nouveau Statut à la Cour de Justice pourrait être envisagée.

Elle s'engagera également dans les négociations des dispositions générales d'exécution du nouveau Statut, dans le but de limiter certains effets néfastes de la nouvelle Réforme.



Liliane Banczyk
Secrétaire à la Communication à l'US

aussi des aspects positifs : la nouvelle Méthode d'adaptation des rémunérations et pensions est presque aussi bonne que l'ancienne Méthode et son application sera désormais automatique, ce qui veut dire que le Conseil ne devra plus donner sa bénédiction en fin d'année et ne pourra donc plus la refuser. L'Office statistique fait les calculs, communique les résultats à la Commission, qui met à jour les tableaux et les publie au Journal Officiel ce qui les rend directement applicables dans toutes les Institutions, organes et agences.

Une autre nouveauté concerne la durée de la Méthode: comme jusqu'ici, elle est conclue pour dix ans, mais, si à son expiration la Commission ne propose rien ou les Institutions ne peuvent pas se mettre d'accord sur une nouvelle Méthode, l'actuelle Méthode se renouvelle tacitement, ce qui en fait une Méthode quasiment perpétuelle. C'est certainement le volet le plus positif de toute cette Réforme. Il y a quelques autres points positifs, notamment la durée des contrats des agents contractuels «3 bis», le nouveau type d'agents temporaires «2 f») dans les agences et certaines améliorations en matière de traitement du handicap ou de congé parental.

Le déséquilibre social

Sauf pour la Méthode et ces quelques détails, personne ne peut prétendre que nous ayons fait des progrès ou que nous ayons obtenu quelque chose de plus par rapport au statu quo, mais tout le monde semble s'accorder à dire que le résultat aurait pu être bien pire et que nous avons limité les dégâts. S'il est vrai que le résultat aurait pu être pire, il est certain aussi qu'il aurait pu être meilleur, et surtout, il aurait pu être différent et notamment être socialement plus équitable. L'Union Syn-

dicale avait fait inscrire, dans le cahier de revendications commun, l'amélioration de la grille des salaires des agents contractuels et des conditions meilleures pour les futurs secrétaires et commis. Durant tout le processus, une de nos principales objections contre les propositions est restée leur caractère inéquitable, et nous avons constamment exigé de pouvoir améliorer cet aspect. Mais, même ce minimum de négociations, où l'on se serait limité à faire les mêmes économies d'une manière plus sociale toutefois, nous a été refusé.

L'arrogance du Parlement prend le dessus

On peut se demander d'où vient cet acharnement. A notre demande de participation et de concertation, on nous a rétorqué que les législateurs ne seraient nullement obligés de se concerter avec qui que ce soit et qu'il y avait aucune raison pour nous privilégier par rapport à d'autres «lobbyistes», par exemple ceux de l'industrie chimique. La Rapporteuse, Madame Roth-Behrendt, a répété à plusieurs reprises que si elle consultait les OSP - et il ne s'agissait généralement que des OSP qui lui convenaient - elle le faisait par gentillesse, mais qu'elle n'y était nullement obligée. Or, il convient de constater que, lorsque le Conseil était le seul législateur, il s'est presque toujours concerté avec le personnel des Institutions, et, depuis au moins 1972 tous les textes importants concernant soit une nouvelle Méthode d'adaptation des rémunérations soit une Réforme du Statut ont été entièrement négociés, cela souvent jusque dans les plus petits détails. Ceci a été le cas en 1972, 1976, 1981, 1986, 1991 et en 2001 - 2003 pour la négociation de la réforme de 2004. C'est une ironie de l'histoire que ce soit l'entrée en scène de l'Institution qui se targue d'incarner la démocratie qui a, au



moins provisoirement, mis fin à un dialogue social démocratique.

Ce ne sont pas les «grèves stupides» du Conseil ... mais les réactions irreflexives de la Rapporteuse qui ont envenimé les choses

En outre, les négociateurs du Parlement, et particulièrement la Rapporteuse, ont estimé que les grèves étaient stupides. En effet, à un an des élections au Parlement Européen, les parlementaires craignaient les campagnes de presse négatives alimentées par les eurosceptiques. Ils souhaitaient donc que toute la négociation se passe dans la discrétion la plus totale, alors que, pour nous, l'essentiel n'était pas la discrétion mais la défense des intérêts du personnel. Ces graves divergences de vues entre la Rapporteuse et l'Union Syndicale ont entraîné une rupture dans nos relations, car l'Union Syndicale a continué à considérer que les grèves étaient complètement justifiées et qu'aucun député du

la mi-juin, les représentants du personnel ont simplement réussi à faire pression sur celles-ci, sans jamais parvenir à la table de négociation. Comme indiqué ci-dessus, les deux réunions de la Commission de Concertation n'ont pas permis de négocier.

Mais si nous parvenons à mettre en place une nouvelle procédure à l'avenir, les syndicats devraient également revoir la composition de leur délégation. Lors des deux réunions de la Commission de Concertation, le Conseil a prouvé qu'il est capable de parler d'une seule voix et d'être représenté par uniquement trois personnes, à savoir par le trio des présidences alors que les OSP étaient représentées par vingt-sept délégués. Si elles veulent être prises au sérieux, les OSP doivent aussi être capables de composer une petite délégation, avec un seul porte-parole.

Les retenues pour faits de grève

En principe, il est normal qu'il y ait des



Parlement Européen, même pas la Rapporteuse, n'avait le droit de se substituer aux syndicats et de dénigrer et calomnier le personnel en grève.

Est-ce la preuve que les OSP sont superflues et que les grèves sont inutiles?

Il est indéniable que les trois acteurs principaux ont tout fait pour prouver que les syndicats ne sont plus nécessaires et pour prouver que les grèves sont inutiles. Je n'ai jamais vu les représentants des trois Institutions se vanter à ce point du bon résultat qu'ils auraient obtenu pour le personnel. Ils vont même jusqu'à nous demander de faire leur éloge et de les remercier de leurs exploits. En fait, ils semblent vouloir que nous leur disions qu'ils sont les meilleurs défenseurs du personnel et que les syndicats sont désormais superflus.

Durant la véritable phase de négociation entre les trois Institutions, de la mi-mai à

retenues pour faits de grève quand on fait la grève. Toutefois, par le passé, les OSP ont négocié les conditions de reprise du travail, y compris le niveau des retenues pour fait de grève. Ainsi, en 1981, le personnel du Conseil a fait un total de vingt-deux jours de grève générale, plus un tas d'autres types d'actions. En tout et pour tout, le personnel a dû payer trois jours de sa poche et a dû prester des heures supplémentaires pour récupérer l'équivalent de trois jours de travail. Les autres seize jours de grève ont été «pardonnés», et il n'y avait ni retenue ni heures supplémentaires pour les compenser.

Selon l'accord sur la grève en vigueur au Conseil, les retenues n'interviennent qu'à la fin du conflit. Début juillet, après l'accord du Coreper sur le compromis du Trilogue, poursuivre les actions ne servait plus à rien, surtout en juillet-août. Mais nous aurions pu les suspendre et les reprendre

éventuellement pour la négociation sur les DGE (voir ci-dessous). En guise de geste de bonne volonté, l'Assemblée générale du Personnel du Conseil a toutefois décidé d'arrêter les actions au lieu de les suspendre. Malheureusement, ce geste a été considéré comme un signe de faiblesse et, au lieu de faire un pas de son côté, le Secrétaire général du Conseil a considéré que l'arrêt des actions marquait la fin du conflit et qu'il pouvait, dès lors, procéder aux retenues pour faits de grève. Il a aussi décidé de n'accorder aucune remise sur le nombre de jours faisant l'objet d'une retenue pour faits de grève. Qui plus est, il a aussi refusé de transformer une partie des retenues en mesures d'effet équivalent, possibilité expressément prévue dans l'accord sur la grève. Mais il a préféré en faire une épreuve de force, nous montrer que le patron est plus fort et que, tout comme les Institutions participant au Trilogue, il ne négociait rien mais imposait tout. On a l'impression que, au lieu de rétablir une véritable paix sociale, il s'agit de se venger et d'humilier le personnel et les OSP. Le personnel du Conseil paiera donc de sa poche environ un tiers d'un salaire mensuel, réparti sur les mois d'octobre, novembre et décembre.

Il semblerait que les chefs d'Administrations se soient mis d'accord pour adopter cette ligne dure. Or, il y a des Institutions où la plupart des agents n'ont fait qu'un jour de grève et où même les plus mobilisés des grévistes ont fait un maximum de deux jours et demi de grève. Les situations ne sont donc nullement comparables.

La prochaine étape : l'élaboration des nouvelles dispositions générales d'exécution (DGE)

La Réforme de 2014 rend nécessaire l'élaboration de nouvelles DGE. Avant la Réforme de 2004, chaque Institution avait ses propres DGE et elles divergeaient considérablement entre elles. Evidemment, le Parlement avait généralement les DGE les plus favorables, le Conseil occupait une position intermédiaire et la Commission avait, à des rares exceptions près, les dispositions les moins favorables.

Depuis la Réforme de 2014, la Commission s'érige chaque fois en chef de file et les chefs d'administrations des autres Institutions la suivent aveuglement, ce qui a entraîné un nivellement par le bas, sauf évidemment pour le Parlement qui a gardé ses avantages comparatifs et les a augmentés.

Nous veillerons à ce que les DGE, même si elles doivent tenir compte des différentes situations locales ne soient pas plus favorables ou moins favorables selon les Institutions.

Le déroulement des actions et les différents types d'action

Comme je l'ai déjà indiqué, les grèves générales se sont très bien passées, surtout au Conseil. Même la grève générale pendant le Sommet du mois de juin a été très bien suivie. Certes, une partie du personnel a pris du flexileave ou du congé annuel les jours de grève, probablement afin d'éviter des retenues pour faits de grève trop lourdes. Mais l'essentiel est que ces collègues étaient

Le Front commun interinstitutionnel

Dès la présentation du projet de la Commission à l'automne 2011, j'ai contacté Cristiano Sebastiani, Président du Comité central du Personnel (CCP) de la Commission et leader de R&D et de l'Alliance regroupant, à la Commission, la plupart des syndicats autres que l'Union Syndicale.

Durant tout le processus de concertation de septembre à décembre 2011, le Front commun a bien fonctionné. L'ensemble des syndicats se sont ainsi présentés unis face à la Commission et ont élaboré un cahier commun de revendications qui a servi de base aux positions prises par tous les syndicats, que ce soit face à la Commission, au Parlement ou au Conseil. Cette bonne coopération tout au long de la concertation avec la Commission n'a été formalisée que tout à la fin du processus, lorsque les autres OSP ont enfin accepté de signer les textes que j'avais proposés dès le départ. En décembre 2011, le combat s'est déplacé vers le Parlement et le Conseil. Au Conseil, le Front commun a tout aussi bien fonctionné, comme en témoignent toutes les actions qui ont été organisées et réalisées conjointement par les trois OSP. Au Parlement, en

revanche, les forces dominantes au sein du Comité du Personnel ont refusé de reconnaître que la négociation du Statut était une compétence syndicale et elles ont constitué un prétendu Front commun qui laissait de côté une bonne partie des syndicats. Malgré tous mes efforts et ceux de Cristiano, il n'a jamais été possible de trouver un terrain d'entente et de constituer un véritable Front commun au Parlement.

C'est également cette division au sein du Parlement qui a empêché la formalisation d'un véritable Front commun interinstitutionnel. Ce Front a existé de facto, et il a bien fonctionné, mais de façon informelle, sans le moindre document constitutif. Même si tout n'a pas toujours été simple et sans heurts entre les OSP des différentes Institutions, nous avons toujours réussi à défendre des positions communes, et toutes les OSP sont restées dans le cadre du cahier de revendications commun. En revanche, il a été plus difficile de déclencher des actions communes. Mais, globalement, le Front commun interinstitutionnel a été utile. La coopération informelle entre Cristiano et moi-même a toujours été bonne.



absents parce que nous avons appelé à la grève et que l'Institution était donc quasiment à l'arrêt pendant les journées de grève. Un de nos regrets est que nous n'avons plus trouvé des alternatives efficaces à la grève générale. Par le passé, l'action «heures supplémentaires», donc le refus des heures supplémentaires, était, au Conseil du moins, presque aussi efficace qu'une grève générale. Lorsque le «serpent» passait par tous les bureaux, quasiment tout le monde quittait à 17 heures. Cette action est maintenant rendue nettement plus difficile par l'horaire flexible qui permet à chacun de travailler selon un horaire individuel. Il est donc compliqué de demander à tous les collègues de quitter leur bureau à 17 heures, car certains n'ont pas encore terminé leur horaire individuel, et ils devraient rattraper, plus tard, les heures perdues. Mais il est tout aussi pénible pour les collègues de suivre une telle action (et pour nous d'en contrôler le respect) si chacun doit partir à une heure différente, car on n'a plus alors le sentiment de participer à une action collective et de suivre le mouvement.

Une autre action qui ne fonctionne plus est la grève du zèle. Elle suppose une bonne discipline de la part des collègues qui se trouvent pendant toute la journée sur leur lieu de travail, car le but est de réduire drastiquement leur productivité sans perdre une partie de leur salaire. Mais une telle action suppose surtout de la bonne volonté de la part de la hiérarchie, étant donné qu'elle ne peut fonctionner que si les supérieurs hiérarchiques participent aussi à l'action en n'essayant pas de faire pression sur leurs «subordonnés». Cette bonne volonté n'existe plus.

Le rôle de Génération 2004

À plusieurs reprises, les représentants de Génération 2004 ont essayé d'utiliser une assemblée générale du Personnel du Conseil pour défendre leur cause et formuler des revendications qui leur étaient propres. Cela a provoqué des réactions négatives et parfois un véritable tollé de la part de l'assemblée. En effet, les actions devaient être menées collectivement, dans l'intérêt

de tous. Certes, tous les collègues les plus anciens savaient que la Réforme toucherait davantage les collègues plus jeunes, et notamment ceux recrutés après 2004, et que c'était donc surtout pour eux que nous nous battions. Mais ils refusaient de mettre en avant la situation de tel ou tel groupe particulier. La plupart des collègues recrutés après 2004 ne s'y sont pas trompés et ils ont massivement participé aux grèves et autres actions, malgré les messages de Génération 2004 les invitant à briser la grève. Un tel comportement de la part d'un groupement qui prétend représenter le personnel est totalement irresponsable, honteux et inadmissible.

Le fonds de grève interinstitutionnel

Le solde du fonds de grève est respectable, mais insuffisant. Un nouvel appel va être lancé pour le remplir davantage. Désormais, les données concernant les retenues pour faits de grève sont suffisamment connues pour permettre une estimation plus réaliste des besoins de fonds.

L'évolution des mentalités

Ayant été témoin et organisateur de toutes les actions et partie prenante à toutes les négociations qui ont eu lieu depuis 1981 en matière statutaire, je suis bien placé pour juger de l'évolution des mentalités.

D'une façon générale, l'esprit de solidarité a beaucoup diminué, et on note une augmentation du chacun pour soi. Néanmoins, il y avait encore assez de solidarité pour faire des actions réussies.

Le corporatisme de Génération 2004 est préoccupant, puisqu'il risque de briser la solidarité et de miner les actions futures.

Plus dangereux encore est le comportement de la hiérarchie. La conscience d'être assis dans le même bateau a complètement disparu, et ce à tous les niveaux. En cas de grève, une grande partie des petits et grands hiérarques semblent considérer qu'ils sont indispensables et viennent au bureau au lieu de faire la grève avec les autres, comme s'ils n'étaient pas aussi concernés que le reste du personnel par les modifications du Statut. La palme à ce sujet revient aux communications venant des niveaux les plus élevés : le Vice-Président de la Commission, le Secrétaire général du Conseil, le Président du Parlement, qui tous lancent des messages subliminaux dans lesquels ils soulignent uniquement les quelques points positifs de la Réforme, expliquent que les grèves sont inutiles parce que le personnel peut se reposer soit sur la Commission soit sur le Parlement ;

ou rappellent le droit de chacun de se rendre au travail sans la moindre entrave en oubliant de mentionner en même temps le droit de chacun de participer à la grève ainsi qu'en rappelant continuellement que les grèves engendreront des retenues sur salaire.

Quelles leçons peut-on tirer de ce conflit ?

Leçon n° 1 : les syndicats ne sont pas superflus, mais ils doivent se renforcer

La première leçon que je tire du déroulement du dernier conflit est que, contrairement à ce qu'ont voulu nous faire croire les Institutions, les syndicats sont plus que jamais nécessaires, mais qu'ils doivent devenir plus forts, plus efficaces et se regrouper afin de mettre fin à leur éparpillement. Ce n'est qu'ainsi qu'ils garderont suffisamment de force et de crédibilité face aux Institutions. Huit à dix syndicats dans certaines Institutions est beaucoup trop et un total de vingt-cinq à trente au niveau de l'ensemble des Institutions constitue tout simplement une absurdité.

Leçon n° 2 : les grèves ne sont pas inutiles, mais elles doivent intervenir au bon moment

Les grèves ne sont pas non plus devenues inutiles. Elles sont plus que jamais un instrument nécessaire. Toutefois, il faut les déclencher au bon moment et au bon endroit. Dans le cadre de la Réforme, il aurait probablement été plus efficace de lancer le mouvement au niveau de la Commission, lorsque celle-ci élaborait sa proposition. Il aurait fallu obliger la Commission à négocier vraiment et à changer de fond en comble le contenu de sa proposition. Pour y arriver, nous aurions certainement dû déclencher des grèves à deux occasions :

- lorsque la Commission a publié le projet initial de proposition : il était inacceptable

et il aurait fallu le dire avec vigueur et détermination ;

- lorsque le Vice-Président a mis fin au processus de concertation avec les OSP : une action forte était nécessaire pour éviter que la proposition ne soit transmise telle quelle au Parlement et au Conseil.

Malheureusement, il a été à ces deux occasions impossible d'obtenir l'accord de toutes les OSP, ce qui aurait été nécessaire pour déclencher des actions suffisamment suivies.

Leçon n° 3 : un tétralogue est plus que jamais nécessaire

Il faudra absolument mettre en place une nouvelle procédure de négociation interinstitutionnelle et l'idée d'un tétralogue me semble toujours être la bonne. C'est au moment où les Institutions ont arrêté leur position de départ et s'apprêtent à commencer les négociations en trilogue qu'il faudrait organiser un premier tétralogue. Les OSP leur expliqueraient ce avec quoi elles sont d'accord, ce avec quoi elles sont en désaccord, ce qu'elles souhaitent voir modifier et quelles sont leurs revendications non encore reprises dans les textes. Ceci devrait amener les Institutions à revoir leur positions et à voir dans quelle mesure elles peuvent tenir compte des positions des OSP. Après le premier trilogue, un nouveau tétralogue serait organisé pendant lequel les Institutions répondraient aux OSP et pourraient leur exposer dans quelle mesure et de quelle façon elles ont l'intention de tenir compte des revendications des OSP. Avant et après chaque trilogue, il y aurait un nouveau tétralogue.

Leçon n° 4 : le fossé entre le «management» et le personnel n'arrête pas de s'élargir et il pose un véritable problème en termes de motivation et d'esprit de corps, qui sont pourtant des notions mises en avant sans relâche par la plus haute hiérarchie.



Réforme du Statut : le résultat final

Après plus de deux ans de discussions à divers niveaux, la Réforme du Statut semble maintenant bouclée. Même si, formellement, ce n'est pas encore tout à fait le cas (voir encadré page 28), le moment est venu de récapituler les différents éléments du paquet final et de tirer quelques conclusions. Il n'est pas possible de reproduire ici tous les détails, qui figurent sur notre site et cet article se limitera dès lors à un résumé des différents chapitres.

1) Rémunérations

Sous ce titre général, il convient d'aborder la Méthode d'adaptation des rémunérations et des pensions (articles 64 et 65 du Statut et annexe XI), le prélèvement (article 66 bis) et la Méthode d'adaptation des contributions pension (annexe XII).

a) Méthode d'adaptation des rémunérations et pensions

Sans vouloir refaire ici tout l'historique de la Méthode (voir article de Ludwig Schubert pages



29-31), rappelons qu'elle a été introduite dans les années '70 à l'issue de longues luttes menées par le personnel à l'initiative de l'Union Syndicale pour mettre un terme à la détérioration constante de nos conditions de rémunération et qu'elle est restée quasiment inchangée depuis le début des années '80.

Le seul inconvénient de cette Méthode était son application différée. Ainsi, des hausses de salaires décidées par les États membres en 2007 ou au début de 2008 ont produit leurs effets pendant la période juillet 2008-juin 2009 et ont ainsi été prises en compte dans l'adaptation des rémunérations pour l'année 2009, qui aurait dû être adoptée par le Conseil en décembre 2009. Or, nous étions à ce moment dans une période de crise financière et économique (baisse du PIB de plus de 5 %) alors que l'adaptation calculée de nos rémunérations et pensions était de +3,7 %.



Félix Gérardon
Secrétaire général adjoint
de l'Union Syndicale Bruxelles

Le Conseil a considéré qu'une telle adaptation dans cette situation économique était inacceptable et - malgré une grève du personnel du Conseil d'un jour et demi - il a décidé de ne nous accorder que la moitié de l'adaptation calculée. Il a fallu que la Commission intente une action devant la Cour de Justice pour que le Conseil accepte d'appliquer son propre règlement. Malgré cette condamnation par la Cour de Justice, le Conseil a refusé en 2011 et 2012 d'appliquer ce règlement, qui ne lui laisse pourtant aucune marge de manœuvre, et d'adapter en conséquence nos rémunérations et pensions.

L'expiration de la Méthode, fin 2012, offrait dès lors au Conseil l'occasion rêvée de revenir sur ce mécanisme quasi automatique, d'autant plus que l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne signifie que les décisions, notamment pour l'adaptation des rémunérations, devraient désormais être prises par la décision législative ordinaire, c'est-à-dire en codécision. Malgré leur opposition initiale, les États membres ont finalement dû accepter un système entièrement automatique, car c'était la seule solution évitant des conflits annuels.

Cet automatisme ne s'appliquera toutefois pas en 2013 et 2014, en raison du gel des salaires décidé au niveau du Conseil européen et confirmé ensuite par les trois Institutions participant au Trilogue.

Ne voulant en aucun cas qu'une situation telle que celle de 2009 puisse à nouveau se produire, les États membres ont toutefois exigé **une clause de modération et une clause de crise**. Ces clauses ont pour effet de retarder une partie de l'adaptation au cas où l'augmentation du pouvoir d'achat dépasserait les 2 % ou en cas de recul du PIB de l'Union. En cas de recul du PIB supérieur à 3 %, l'adaptation serait limitée à l'inflation, et il ne pourrait y avoir d'augmentation du pouvoir d'achat. Cette entorse au parallélisme serait toutefois compensée une fois que le PIB de l'Union aura rattrapé son niveau précédent (clause de rattrapage). Le principe du parallélisme avec les rémunérations des fonctions publiques des États membres est donc bien respecté par cette nouvelle Méthode.

Outre ces différentes clauses, la nouvelle Méthode diffère de l'ancienne par **le nombre d'États membres** pris en considération : ils passeront de huit à onze par l'ajout de l'Autriche, de la Pologne et de la Suède.

Tant que le Conseil et le Parlement n'ont pas adopté une nouvelle Méthode, l'ancienne continuera à s'appliquer à titre provisoire, mais sans limite de temps.

La **durée de la Méthode** est également un élément essentiel. Le compromis résultant du Trilogue est une Méthode de onze ans (2012-2023), qui dissocie son expiration et la négociation du prochain CFP. Mais il faut tenir compte ici de deux autres éléments. Tout d'abord, le gel des salaires de deux ans réduit de facto la durée de la Méthode à neuf ans. Mais l'article 15, paragraphe 3, de l'annexe XI dispose que, tant que le Conseil et le Parlement n'ont pas adopté une nouvelle Méthode, l'ancienne continuera à s'appliquer à titre provisoire, mais sans limite de temps. Les États membres perdent ainsi un levier important qui obligeait la Commission à faire une proposition et à accepter certaines concessions pour renouveler la Méthode. Notons toutefois que le prélèvement de solidarité sera également maintenu jusqu'à un accord sur une nouvelle Méthode, ce qui nous enlève également un levier pour obliger les États membres à négocier une nouvelle Méthode. Quoi qu'il en soit, cette prorogation de la Méthode à défaut d'accord est incontestablement l'un des plus importants éléments positifs du texte final.

Un autre élément important de la Méthode d'adaptation était de savoir à quoi elle s'appliquera. Le texte final prévoit que, comme jusqu'à présent, les pensions, allocations et indemnités seraient adaptées du même pourcentage que les rémunérations. La situation est moins favorable en ce qui concerne les **lieux d'affectation autres que Bruxelles**, notamment en raison du choix de l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH), qui n'existe qu'au niveau des États membres et pas à celui des différents lieux d'affectation. Leurs coefficients correcteurs vont dès lors évoluer sur la base d'un indice qui ne correspond pas à l'évolution réelle sur place. La situation est encore différente pour

Luxembourg. Depuis de nombreuses années, le coût de la vie, et particulièrement du logement, à Luxembourg augmente plus rapidement qu'à Bruxelles. Face aux nombreuses demandes du personnel affecté à Luxembourg de voir cette situation spécifique reconnue, la Commission a proposé un indice commun Bruxelles-Luxembourg, pondéré en fonction du nombre de fonctionnaires affectés dans ces deux villes. Elle entendait ainsi répondre aux préoccupations du personnel affecté à Luxembourg. Il n'en est rien, et cet indice

commun ne règle absolument pas le problème.

b) Prélèvement

Depuis 1981, la Méthode s'accompagne d'un prélèvement, qui a été dès le départ le prix à payer pour l'abandon par le Conseil de toute marge de manœuvre dans l'adaptation de nos rémunérations. Le prélèvement a toujours été calculé sur le traitement de base dont étaient déduits les prélèvements obligatoires (pension, assurance-maladie, assurance-accident), l'impôt qui aurait été payé par un célibataire et le minimum vital, à savoir le traitement de base d'un AST1/1. Les pensions, allocations et indemnités n'étaient pas soumises au prélèvement, qui était dès lors particulièrement progressif.

La Commission a proposé de maintenir l'assiette du prélèvement (qui s'appellerait «prélèvement de solidarité») mais de l'augmenter à 6 %. Cette augmentation de 0,5 point revenait en fait à augmenter le prélèvement de moitié par rapport à son niveau moyen de 4 % sur la période 2004-2012, mais les États membres ont voulu supprimer la déduction du traitement de base AST 1/1 (ce qui réduisait d'office de 6 % les salaires des AST 1-2 et de la plupart des agents contractuels) et soumettre les pensions et les allocations et indemnités au prélèvement.

Le résultat final est très proche de la proposition de la Commission : le nouveau prélèvement de solidarité garde exactement la même assiette que par le passé, et son taux passe à 6 %, comme proposé par la Commission. Seule innovation du Trilogue : à partir du grade AD15/2, le taux du prélèvement sera de 7 %.

Il est certain que le Tribunal de la Fonction Publique Européenne (TFPE) aura à se pencher sur la légalité d'un prélèvement pendant une année où sa contrepartie (la Méthode) est suspendue.



Il convient toutefois de noter que le prélèvement s'appliquera aussi en 2014 alors que nos rémunérations et pensions seront gelées en 2013 et 2014. Or, la Cour de Justice a déjà dit pour droit que le prélèvement serait illégal (un impôt déguisé) s'il n'était la contrepartie de la Méthode. Il est certain que le TFPE aura à se pencher sur la légalité d'un prélèvement pendant une année où sa contrepartie (la Méthode) est suspendue.

c) Méthode d'adaptation des contributions pensions

Notre régime de pensions est conçu comme un fonds virtuel. Nos cotisations doivent donc être calculées non pas en fonction des dépenses actuelles en matière de pensions mais en fonction de ce que coûtera notre pension lorsque nous aurons quitté le service actif. Il s'agit de calculs actuariels complexes qui doivent reposer sur des prévisions quant à notre évolution de carrière jusqu'à la retraite, à notre espérance de vie et aux taux d'intérêt pendant toute cette période. Depuis 2004, l'annexe XII du Statut expose de manière très précise la manière de procéder, et la Commission a proposé de reconduire exactement ces dispositions, à l'exception de



la durée prise en compte pour les extrapolations, qui passerait de douze ans à trente ans et de la procédure d'adaptation de la contribution (par voie d'actes délégués).

À la suite du Trilogue, le résultat est conforme à la proposition de la Commission (moyenne de trente ans), mais les décisions seront automatiques, tout comme pour la Méthode d'adaptation des rémunérations.

d) Conclusions pour le dossier «Rémunérations»

Dans ce dossier, nous pouvons être satisfaits du résultat : la nouvelle Méthode semble aussi solide que l'ancienne, les différentes clauses (modération, crise, correction, rattrapage) permettront d'éviter les problèmes «politiques» rencontrés en 2009 sans porter atteinte à l'évolution à long terme de notre grille de rémunérations, l'automatisme totale nous mettra à l'abri de l'arbitraire du Conseil et la

prolongation de facto de la Méthode après 2023 en l'absence d'accord entre les Institutions sur un nouveau texte enlèvera au Conseil un bras de levier important s'il veut à nouveau dégrader nos conditions de travail. En outre, les contributions pensions seront calculées sur une moyenne de trente ans, comme nous l'avions réclamé en 2004. Les seules ombres au tableau sont le gel des salaires (dont l'effet réel n'est pas encore connu), l'augmentation du prélèvement et son application en 2014, et l'absence de progrès en ce qui concerne les coefficients correcteurs pour Ispra, Petten et Luxembourg. Le bilan global de ce chapitre est donc largement positif.

2) Pensions

Dans ce chapitre, les modifications concernent l'âge de la retraite et le taux d'accumulation, l'âge et les conditions de la préretraite, le mi-temps préparatoire à la retraite et les bonifications et pénalités pour départ avant ou après l'âge normal de la retraite.

a) Âge de la retraite et taux d'accumulation

La Commission a proposé de porter l'âge normal de la retraite à 65 ans, avec possibilité de rester en service jusqu'à 67 ans dans l'intérêt du service (mais plus à titre exceptionnel). Le Parlement a demandé d'y ajouter la possibilité de rester en service jusqu'à 70 ans à titre exceptionnel et dans l'intérêt du service. Tant la Commission que le Parlement ont assorti le relèvement de l'âge de la retraite d'une transition comparable à celle de 2004, en maintenant également l'âge de 60 ans pour les fonctionnaires qui avaient vingt ans de service au 1/5/2004.

Le Coreper, quant à lui, a demandé à ce que l'âge normal soit fixé à 67 ans pour les futurs collègues et à 65 ans pour le personnel déjà en place, avec possibilité de rester jusqu'à 70 ans. Le taux d'accumulation (actuellement 1,9 % pour les post-2004 et 2 % pour les pré-2004) devait passer à 1,67 % pour tous et, pour le personnel en place, la transition aurait été beaucoup plus brusque que ce que proposait la Commission.

La Commission doit présenter tous les cinq ans un rapport sur l'évolution de l'âge de la retraite et l'espérance de vie : le Conseil a jeté les bases d'une évolution de l'âge de la retraite en ligne avec l'espérance de vie.

Le compromis trouvé au sein du Trilogue est de relever l'âge à 66 ans pour les futurs collègues, de fixer pour eux (mais pas pour le personnel en place) le taux d'accumulation à 1,8 % et à rendre la transition un peu plus défavorable que dans la proposition de la Commission. On trouvera ci-joint un tableau indiquant l'âge de la retraite selon les dispositions actuelles, la proposition de la Commission, le mandat du Coreper et le compromis final. Il convient toutefois de noter également

que le Conseil a fait introduire dans le Statut une disposition prévoyant que la Commission doit tous les cinq ans présenter un rapport sur l'évolution de l'âge de la retraite dans les États membres et sur l'espérance de vie des fonctionnaires européens, assorti d'éventuelles propositions de modification de l'âge de la retraite sur la base de ce rapport et surtout de la situation dans les États membres. Certes, la Commission reste maître du jeu du fait de son pouvoir exclusif d'initiative, mais le Conseil a voulu là jeter les bases d'une évolution de l'âge de la retraite en ligne avec l'espérance de vie.

b) Préretraite

La Commission a proposé d'augmenter l'âge minimal de la retraite à 58 ans, avec une transition très brusque : dès l'entrée en vigueur, les collègues de moins de 55 ans ne pourraient plus prendre leur préretraite. Le Parlement et le Conseil se sont ralliés à la Commission. De ce fait, certains collègues qui ont actuellement le droit de prendre leur préretraite devront soit partir en 2013, soit attendre 2020 (voir tableau page suivante).

La préretraite sans réduction des droits, introduite en 2004, est actuellement limitée à 10 % des départs

Modifications de l'âge normal de la retraite

Pour la couleur du fond, le jaune clair correspond à la proposition de la Commission, l'orange à la position du Coreper et le jaune foncé au résultat final. Les caractères rouges correspondant aux différences entre les fonctionnaires recrutés avant le 1/5/2004 et à partir de cette date.

Âge à la date du			Statut 2011	Prop. Cion			Coreper			Résultat final				
1/5/2004	1/5/2013	1/5/2014	Âge retraite	Âge retraite	Prop Cion vs 2011		Âge retraite	Coreper vs 2011		Âge retraite	Final vs 2011		Final vs Prop Cion	
				Post04 = 63 ans	Pré04	Post04	Post04 = 63 ans	Pré04	Post04	Post04 = 63 ans	Pré04	Post04	Pré04	Post04
≥ 50 ans	≥ 59 ans	≥ 60 ans	60 ans	60 ans			60 ans			60 ans				
49 ans	58 ans	59 ans	60 ans et 2 mois	60 ans et 2 mois			60 ans et 2 mois			60 ans et 2 mois				
48 ans	57 ans	58 ans	60 ans et 4 mois	60 ans et 4 mois			60 ans et 4 mois			60 ans et 4 mois				
47 ans	56 ans	57 ans	60 ans et 6 mois	60 ans et 6 mois			60 ans et 6 mois			60 ans et 6 mois				
46 ans	55 ans	56 ans	60 ans et 8 mois	60 ans et 8 mois			60 ans et 9 mois	+ 1 m		60 ans et 8 mois				
45 ans	54 ans	55 ans	60 ans et 10 mois	60 ans et 10 mois			61 ans	+ 2 m		61 ans	+ 2 m		+ 2 m	
44 ans	53 ans	54 ans	61 ans	61 ans			61 ans et 3 mois	+ 3 m		61 ans et 2 mois	+ 2 m		+ 2 m	
43 ans	52 ans	53 ans	61 ans et 2 mois	61 ans et 2 mois			61 ans et 6 mois	+ 4 m		61 ans et 4 mois	+ 2 m		+ 2 m	
42 ans	51 ans	52 ans	61 ans et 4 mois	61 ans et 4 mois			61 ans et 9 mois	+ 5 m		61 ans et 6 mois	+ 2 m		+ 2 m	
41 ans	50 ans	51 ans	61 ans et 6 mois	61 ans et 6 mois			62 ans	+ 6 m		61 ans et 8 mois	+ 2 m		+ 2 m	
40 ans	49 ans	50 ans	61 ans et 8 mois	61 ans et 9 mois	+ 1 m		62 ans et 4 mois	+ 8 m		61 ans et 11 mois	+ 3 m		+ 2 m	
39 ans	48 ans	49 ans	61 ans et 10 mois	62 ans et 0 mois	+ 2 m		62 ans et 8 mois	+ 10 m		62 ans et 2 mois	+ 4 m		+ 2 m	
38 ans	47 ans	48 ans	61 ans et 11 mois	62 ans et 2 mois	+ 3 m		62 ans et 11 mois	+ 12 m		62 ans et 4 mois	+ 5 m		+ 2 m	
37 ans	46 ans	47 ans	62 ans	62 ans et 4 mois	+ 4 m		63 ans et 2 mois	+ 14 m	+ 2 m	62 ans et 6 mois	+ 6 m		+ 2 m	
36 ans	45 ans	46 ans	62 ans et 1 mois	62 ans et 6 mois	+ 5 m		63 ans et 5 mois	+ 16 m	+ 5 m	62 ans et 8 mois	+ 7 m		+ 2 m	
35 ans	44 ans	45 ans	62 ans et 2 mois	62 ans et 8 mois	+ 6 m		63 ans et 9 mois	+ 19 m	+ 9 m	62 ans et 10 mois	+ 8 m		+ 2 m	
34 ans	43 ans	44 ans	62 ans et 4 mois	62 ans et 11 mois	+ 7 m		64 ans	+ 20 m	+ 12 m	63 ans et 2 mois	+ 10 m	+ 2 m	+ 3 m	+ 2 m
33 ans	42 ans	43 ans	62 ans et 5 mois	63 ans et 1 mois	+ 8 m	+ 1 m	64 ans et 6 mois	+ 25 m	+ 18 m	63 ans et 4 mois	+ 11 m	+ 4 m	+ 3 m	+ 3 m
32 ans	41 ans	42 ans	62 ans et 6 mois	63 ans et 3 mois	+ 9 m	+ 2 m	64 ans et 9 mois	+ 27 m	+ 21 m	63 ans et 6 mois	+ 12 m	+ 6 m	+ 3 m	+ 3 m
31 ans	40 ans	41 ans	62 ans et 7 mois	63 ans et 5 mois	+ 10 m	+ 5 m	65 ans	+ 29 m	+ 24 m	63 ans et 8 mois	+ 13 m	+ 8 m	+ 3 m	+ 3 m
30 ans	39 ans	40 ans	62 ans et 8 mois	63 ans et 7 mois	+ 11 m	+ 7 m	65 ans	+ 28 m	+ 24 m	63 ans et 10 mois	+ 14 m	+ 10 m	+ 3 m	+ 3 m
29 ans	38 ans	39 ans	63 ans	64 ans et 0 mois	+ 12 m	+ 12 m	65 ans	+ 24 m	+ 24 m	64 ans et 3 mois	+ 15 m	+ 15 m	+ 3 m	+ 3 m
28 ans	37 ans	38 ans	63 ans	64 ans et 1 mois	+ 13 m	+ 13 m	65 ans	+ 24 m	+ 24 m	64 ans et 4 mois	+ 16 m	+ 16 m	+ 3 m	+ 3 m
27 ans	36 ans	37 ans	63 ans	64 ans et 2 mois	+ 14 m	+ 14 m	65 ans	+ 24 m	+ 24 m	64 ans et 5 mois	+ 17 m	+ 17 m	+ 3 m	+ 3 m
26 ans	35 ans	36 ans	63 ans	64 ans et 3 mois	+ 15 m	+ 15 m	65 ans	+ 24 m	+ 24 m	64 ans et 6 mois	+ 18 m	+ 18 m	+ 3 m	+ 3 m
25 ans	34 ans	35 ans	63 ans	64 ans et 4 mois	+ 16 m	+ 16 m	65 ans	+ 24 m	+ 24 m	64 ans et 8 mois	+ 20 m	+ 20 m	+ 4 m	+ 4 m
24 ans	33 ans	34 ans	63 ans	64 ans et 5 mois	+ 17 m	+ 17 m	65 ans	+ 24 m	+ 24 m	65 ans	+ 24 m	+ 24 m	+ 7 m	+ 7 m
23 ans	32 ans	33 ans	63 ans	64 ans et 6 mois	+ 18 m	+ 18 m	65 ans	+ 24 m	+ 24 m	65 ans	+ 24 m	+ 24 m	+ 6 m	+ 6 m
22 ans	31 ans	32 ans	63 ans	64 ans et 7 mois	+ 19 m	+ 19 m	65 ans	+ 24 m	+ 24 m	65 ans	+ 24 m	+ 24 m	+ 5 m	+ 5 m
21 ans	30 ans	31 ans	63 ans	64 ans et 8 mois	+ 20 m	+ 20 m	65 ans	+ 24 m	+ 24 m	65 ans	+ 24 m	+ 24 m	+ 4 m	+ 4 m
< 20 ans	< 30 ans	< 31ans	63 ans	65 ans	+ 24 m	+ 24 m	65 ans	+ 24 m	+ 24 m	65 ans	+ 24 m	+ 24 m	0	0
Post 2014			Tout âge	65 ans	+ 24 m		67 ans	+ 48 m		66 ans	+ 36 m		+ 12 m	

Note: pour les fonctionnaires, quel que soit leur âge, qui avaient déjà 20 ans de service au 1er mai 2004, l'âge de la retraite reste fixé à 60 ans.

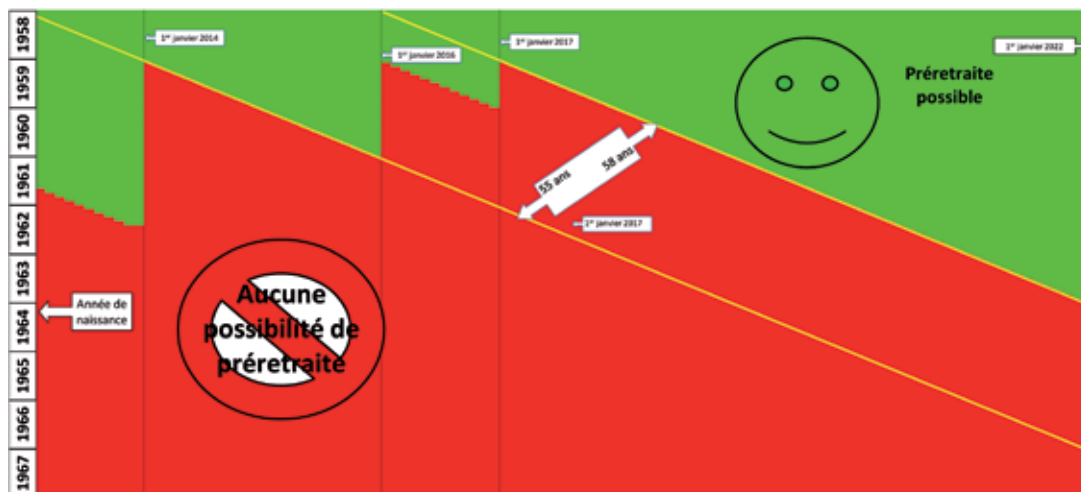
«normaux» en retraite, et la Commission a proposé de la limiter à 5 % de ces départs.

Si le service fonctionne encore moins bien sans moi qu'avec moi, je risque d'être rappelé et réintégré.

Vu l'opposition des États membres, cette mesure est toutefois remplacée par le congé dans l'intérêt du service : s'il est dans l'intérêt du service que je

collègues de bénéficier de cette mesure même au-delà de l'âge normal de la retraite. La situation sera donc la suivante :

- fonctionnaires de plus de 55 ans déjà en mi-temps préparatoire : rien ne change ;
- fonctionnaires dont l'âge normal de départ est au maximum de 61 ans (= déjà en service au 1/5/2004 et ayant au moins 45 ans à cette date) : mi-temps préparatoire possible pour un maximum de trois ans, à partir de 58 ans et jusque maximum 66 ans ;
- fonctionnaires déjà en service dont l'âge normal de départ est supérieur à 61 ans : mi-temps préparatoire possible pour un maximum de trois ans, à partir de trois ans avant l'âge normal de retraite et jusque maximum 66 ans ;
- futurs recrutés à partir du 1/1/2014 : mi-temps préparatoire possible de 63 à 66 ans.



d) Bonifications et pénalités

ne sois pas présent et si je suis à maximum cinq ans de la retraite, l'Institution pourra (dans la limite de 5 % des départs à la retraite) me mettre d'office en congé, avec une rémunération égale à 100 % de mon traitement pendant trois mois, à 85 % pendant les trois mois suivants et à 70 % ensuite. Cette mesure est réversible : si le service fonctionne encore moins bien sans moi qu'avec moi, je risque d'être rappelé et réintégré.

Cette nouvelle formule est plus avantageuse que l'actuelle préretraite sans pénalité. Mais la différence essentielle est qu'elle risque de frapper des collègues qui n'ont nulle envie de prendre leur retraite immédiatement et qu'en revanche ceux qui, quelles qu'en soient les raisons, souhaiteraient partir ne pourront en profiter que s'ils ont démontré qu'ils étaient réellement un boulet pour leur service. On peut toutefois espérer que les Institutions feront preuve de discernement en adoptant les modalités d'exécution, car, dans le cas contraire, l'attrait de cette mesure risque de pousser de nombreux collègues de plus de 50 ans à ne plus donner le meilleur d'eux-mêmes.

c) Mi-temps préparatoire à la retraite

La Commission a proposé de limiter fortement cette possibilité : trois ans au lieu de cinq, à partir de 58 ans au lieu de 55 ans et surtout uniquement jusqu'à l'âge normal de la retraite. Elle a toutefois fini par accepter que les fonctionnaires qui bénéficieraient déjà de cette mesure lors de l'entrée en vigueur des modifications statutaires puissent continuer à en bénéficier dans les mêmes conditions (soit pendant cinq ans). Le Parlement a introduit et a imposé au cours du Trilogue un autre amendement demandé par l'Union Syndicale et consistant à permettre aux

La bonification des droits au-delà de l'âge normal de la retraite (le «Barcelona incentive») est de 2 %, et chacun accumule donc, à partir de l'âge normal de la retraite, 3,9 % ou 4 % de droits au lieu de 1,9 % ou 2 %. Pour les fonctionnaires déjà en poste en 2004, des dispositions transitoires prévoient que la bonification peut varier, en fonction de l'âge, jusqu'à 3 %.

La Commission a proposé de porter la bonification à 3 % pour le personnel déjà en service lors de l'entrée en vigueur de la Réforme. Le Conseil a exigé une réduction du taux : la bonification descend à 1,5 % pour tout le monde mais est majorée à 2,5 % pour le personnel déjà en service. Il n'existe qu'une seule exception : les fonctionnaires qui, au 1/5/2004, avaient déjà atteint l'âge de 50 ans ou vingt années de service conservent une bonification égale à 5 % des droits acquis à 60 ans (avec un minimum de 2,5 %).

Pour le personnel déjà en service, la bonification est portée à 2,5 % et la pénalisation entre 60 ans et l'âge de la retraite réduite à 1,75 %.

En cas de préretraite, la **réduction des droits à pension** est de 3,5 % par an. La Commission a proposé de maintenir cette pénalisation mais, pour le personnel déjà en service, de la réduire de moitié pour les années entre 60 ans et l'âge normal de la retraite. Ainsi, un collègue dont l'âge normal est maintenant de 62 ans et qui souhaiterait partir à 59 ans verrait actuellement sa retraite réduite de 10,5 % (3 fois 3,5 %). A partir du 1/1/2014, cette réduction ne sera plus que de 7 % (3,5 % entre 59 et 60 ans et deux fois 1,75 % entre 60 et 62 ans).

e) **Conclusions pour le dossier «Pensions»**

Pour les fonctionnaires déjà en service, le résultat est sensiblement égal à ce que la Commission avait proposé : relèvement de l'âge normal de la retraite à 65 ans, maintien du taux d'accumulation, préretraite et mi-temps préparatoire à partir de 58 ans, bonification accrue et pénalité réduite. Le Conseil est simplement arrivé à rendre la transition un peu plus défavorable et à remplacer la préretraite sans pénalité par le congé dans l'intérêt du service, à des conditions plus favorables, mais avec un risque évident de dérive dans la mise en œuvre. Pour les futurs collègues, en revanche, la Commission et le Parlement ont, au cours du Trilogue, accepté une nette dégradation des conditions : âge normal porté à 66 ans, taux d'accumulation réduit à 1,8% et bonification réduite à 1,5 %. La mesure la plus grave ici est incontestablement la réduction du taux d'accumulation, qui va créer une nouvelle catégorie de fonctionnaires : après les pré-2004 et les post-2004, nous aurons maintenant aussi les post-2014, dont les années de service auront moins de valeur au moment de leur retraite.

Si le résultat dans ce dossier est incontestablement mauvais pour les futurs recrutés, il ne faut toutefois pas oublier que c'est aussi, avec la Méthode, le dossier sur lequel le Conseil voulait obtenir les économies les plus importantes en basant les futures pensions non plus sur le dernier traitement de base mais sur celui de la moyenne de la carrière et en augmentant la part du financement des pensions mise à charge du personnel, deux idées qui ont heureusement été rejetées.

3) **Carrières**

Dans ce dossier, il faut distinguer les dispositions applicables à l'ensemble des fonctionnaires et la situation des futurs secrétaires et commis (AST/SC), des AST, des AD, des agents contractuels et

des agents temporaires.

a) **Dispositions applicables à l'ensemble des fonctionnaires**

La Commission n'a proposé de modifier que deux aspects des dispositions générales en matière de carrières : renforcer le poids des responsabilités exercées dans le processus de promotion et supprimer l'équivalence des carrières. Ces modifications ont été acceptées par le Parlement et le Conseil et figurent donc dans le texte final.

Cela dénote de la part de la Commission une véritable détermination à ne pas respecter les garanties données.

La suppression de la garantie d'équivalence de carrière pourrait avoir des conséquences notables. En 2004, l'Union Syndicale avait obtenu, en échange de la baisse des salaires de recrutement exigés par les États membres et la Commission, la garantie de l'équivalence entre la carrière moyenne avant le 1er mai 2004 et la carrière moyenne des fonctionnaires recrutés après cette date. Les carrières débutant à un niveau inférieur, il était clair que cette garantie ne pouvait passer que par des salaires plus élevés en fin de carrière. Ayant décidé de limiter les carrières des AST, la Commission s'est dès lors sentie obligée de retirer du Statut la garantie obtenue en 2004, en prétextant que cette garantie n'était que transitoire, qu'elle avait donné lieu au rapport sur l'équivalence des carrières et que la Réforme en cours visait précisément à mettre en œuvre les conclusions de ce rapport. De ce fait, la garantie n'avait plus lieu d'être. Malgré tous les efforts déployés lors des concertations et au Comité du Statut, la Commission a toujours refusé de réintégrer cette garantie dans le Statut. Cela dénote de la part de la Commission une véritable détermination à ne pas respecter les





garanties données, qui augure mal de la poursuite des carrières des fonctionnaires recrutés après 2004, et surtout après 2014.

Le Parlement a, en revanche, proposé en matière de carrières de nombreux amendements dont l'utilité reste douteuse, mais qui se retrouvent généralement dans le compromis final. Le Coreper a également prévu dans son mandat plusieurs modifications en la matière, qui allaient toutes dans le sens d'un ralentissement de la carrière.

Le Parlement a ainsi proposé (et obtenu) que les **rapports d'évaluation** soient d'office annuels et mentionnent obligatoirement le fait que les prestations sont satisfaisantes ou non. La mention de prestations insuffisantes déclencherait automatiquement le blocage de l'avancement d'échelon, puis la procédure d'insuffisance professionnelle avec automatiquement, après trois ans, une rétrogradation d'un échelon et, après cinq ans, le licenciement. Quant à la mention du potentiel des AST pour la certification, elle ne serait plus possible qu'à partir du grade 5 (au lieu de 4). Notons encore une modification demandée - et obtenue - par le Parlement en ce qui concerne l'insuffisance professionnelle : le Statut actuel donne au fonctionnaire concerné un délai d'au moins quinze jours pour préparer sa défense. Le Parlement ajoute que ce délai ne peut dépasser un mois. On peut se demander ce qui a bien pu pousser le Parlement à ajouter cette précision dont le seul effet potentiel est de nuire gratuitement à des collègues déjà déstabilisés par l'ouverture de la procédure.

À l'issue du Trilogue, c'est largement la position du Parlement qui l'a emporté, avec, pour les AD, une diminution des taux de promotion pour les AD12-13 compensée par une augmentation pour les AD5-6-7.

Le Parlement a également proposé de modifier les dispositions relatives au **stage** en ne permettant plus de prolongation de stage lorsque le fonctionnaire stagiaire rencontre des problèmes d'adaptation. La prolongation du stage ne serait plus possible qu'en cas de maladie, de maternité ou d'accident, et la durée serait strictement limitée à quinze mois. Cette disposition se retrouve dans le compromis final et pose de graves problèmes

de discrimination à l'égard des femmes si elle est appliquée strictement par les Institutions. Au cas où celles-ci décideraient réellement d'appliquer ces nouvelles dispositions sans tenir compte de la situation des femmes, l'Union Syndicale ne manquerait pas de soutenir toutes les collègues concernées.

Notons également que le Parlement a obtenu que le stage déjà prévu actuellement pour les chefs d'unité (qui ne perçoivent leur «prime» que pour autant qu'ils se sont acquittés de leurs nouvelles fonctions d'une manière satisfaisante durant les neuf premiers mois) sera évalué sur la base du rapport annuel, ce qui risque de leur poser des problèmes de calendrier.

Enfin, le Parlement avait voulu limiter la durée totale du CCP à six ans sur l'ensemble de la carrière au lieu de quinze ans. Le compromis final prévoit une durée maximale de douze ans.

b) Le nouveau groupe de fonctions AST/SC

Pour les futurs AST/SC, il n'y a aucune perspective d'évolution vers un autre groupe de fonctions et les taux de promotion sont extrêmement faibles.

Dans le projet présenté aux OSP en juin 2011, la Commission proposait de recruter à l'avenir les secrétaires en tant qu'agents contractuels du groupe de fonctions II et plus en tant que fonctionnaires. Ils auraient ainsi débuté avec une rémunération de 1 919 euros, soit 28 % en dessous d'AST1/1 et, après trois promotions, auraient été plafonnés à un niveau situé entre AST2/2 et AST2/3. Dans sa proposition au Parlement et au Conseil, la Commission a finalement proposé que les secrétaires et commis continuent à être recrutés comme fonctionnaires, mais dans un groupe de fonctions à part (AST/SC). Leur rémunération aurait alors commencé à 2 160 euros et, après cinq promotions d'une carrière particulièrement lente (38 ans), aurait pu atteindre un niveau équivalent à AST4/5. Aucune possibilité telle qu'attestation, certification, concours interne ou autre n'était prévue pour évoluer et sortir de ce groupe de fonctions. À la demande du Parlement, la grille des salaires est relevée d'un grade

et variera de 2 345 à 4 350 euros (AST5/5), et le recrutement des futurs secrétaires et commis sera permis aux grades SC1 et SC2. Il n'y a toujours aucune perspective d'évolution vers un autre groupe de fonctions, et les taux de promotion sont toujours extrêmement faibles, comme dans la proposition de la Commission. *On trouvera un graphique illustrant ces différentes carrières.*

c) **Le groupe de fonctions AST**

En raison de critiques injustifiées sur le salaire des secrétaires, la Commission s'est sentie obligée de s'attaquer particulièrement aux AST et a proposé de bloquer la grande majorité des AST au grade AST9, en ne permettant l'accès aux grades AST10 et AST11 qu'à un très petit nombre, et uniquement pour accéder à des postes comportant des responsabilités importantes. Elle a également proposé de maintenir le blocage des ex-C et ex-D non attestés en AST7 et AST5, mais de supprimer la procédure d'attestation. Seule la mobilité vers un poste vacant de niveau supérieur permettrait de dépasser ces blocages. En ce qui concerne les fonctionnaires recrutés depuis 2004, la Commission a proposé d'instaurer également le blocage en AST7 (prévu pour les ex-C) pour tous les fonctionnaires recrutés en AST1.

À l'exception du blocage en AST7 des collègues recrutés depuis 2004 sur une carrière AST1-AST11, toutes ces modifications ont été acceptées par le Parlement et le Conseil.

d) **Le groupe de fonctions des administrateurs**

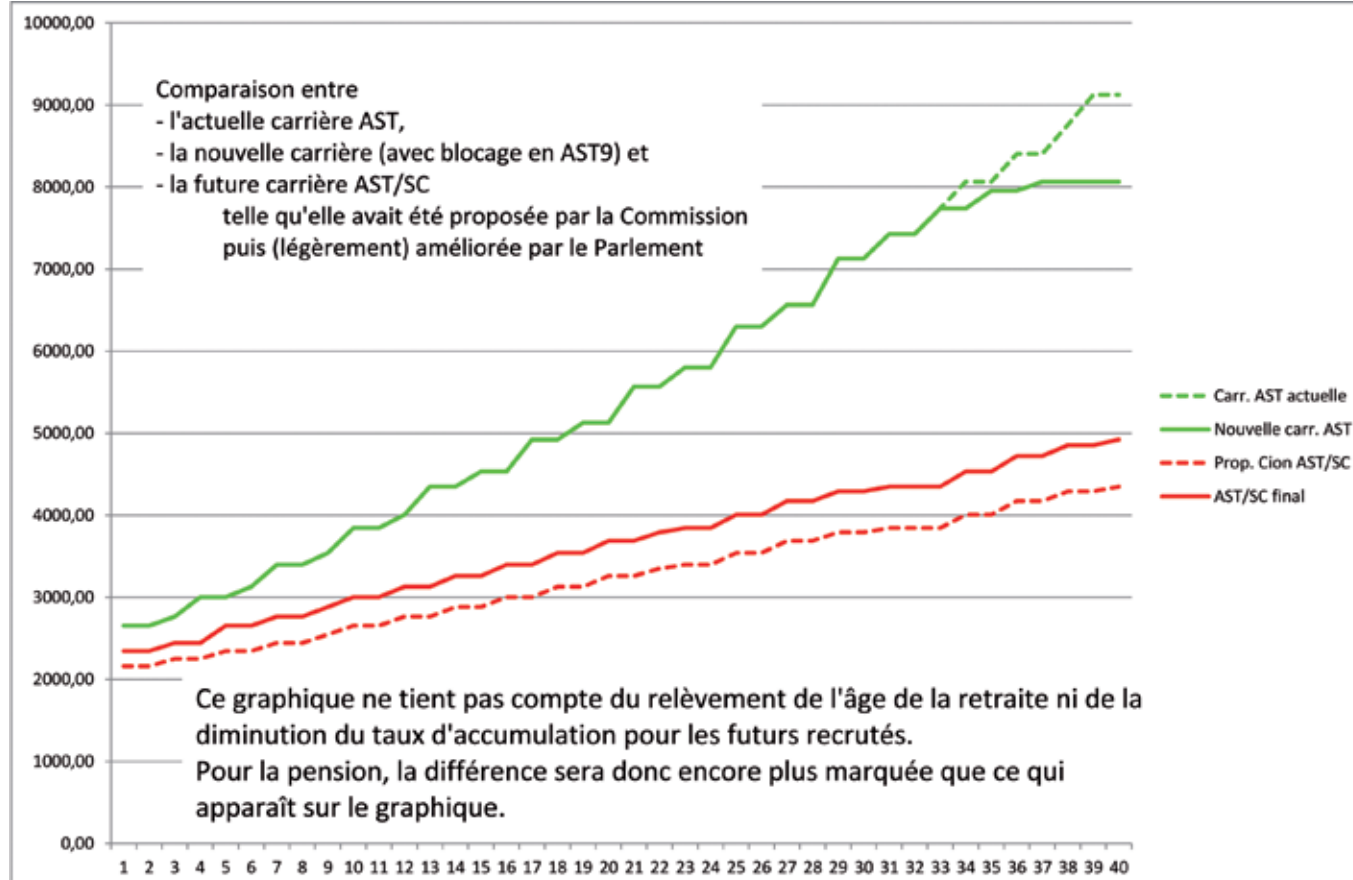
Pour les AD, la Commission avait proposé de ne rien modifier à la situation actuelle, et le Parlement

s'est rangé à cet avis alors même que certains députés avaient clairement annoncé leur volonté de renforcer le lien entre grade et fonction. C'était aussi la volonté clairement affirmée du Conseil qui, dans le mandat donné par le Coreper, réservait les grades AD12 et AD13 aux chefs d'unité et le grade AD14 aux directeurs. Le Conseil voulait aussi mettre en place une procédure de carrière ultra-rapide en organisant des concours internes et en permettant aux fonctionnaires des grades AD9 à 11 d'être nommés (et promus) sur des postes AD12-13.

Le compromis final reflète très largement la volonté du Conseil : les grades AD13 et 14 ne seront accessibles qu'aux chefs d'unité «ou équivalents» et aux conseillers «ou équivalents». Des dispositions transitoires sont prévues : les fonctionnaires AD12/5 et AD13/5 qui ne sont pas chefs d'unité obtiendront, après deux ans, un échelon virtuel puis, deux années plus tard, un deuxième échelon virtuel. Les taux de promotion sont également modifiés pour les AD et passent de 25 et 20% à 15% pour les AD 12 et 13. Cette diminution est compensée par une augmentation à 36 % (au lieu de 33 %) des taux pour les AD5-6-7.

e) **Les agents contractuels**

La Commission a proposé de porter la durée des contrats des agents contractuels «3ter» à six ans au lieu de trois et de leur permettre de participer à certains concours internes. Le compromis final prévoit effectivement une durée maximale de six ans mais un accès extrêmement limité aux concours internes, puisque cet accès serait réservé aux agents des groupes de fonctions II, III et IV.



f) Agents temporaires dans les agences

La Commission a proposé de créer un nouveau type d'agents (agents temporaires «2f»), auxquels seraient également applicables les dispositions concernant le détachement dans l'intérêt du service, le CCPet la promotion (ou «reclassement») et qui seraient sélectionnés sur la base d'une procédure EPSO. Ces dispositions ont été acceptées par le Parlement et le Conseil, ce qui va améliorer la situation du personnel concerné.

g) Autres dispositions applicables aux agents temporaires et contractuels

L'amélioration de la grille salariale des agents contractuels n'a pas été acceptée.

L'Union Syndicale avait présenté aux députés plusieurs amendements visant à améliorer la situation des autres agents :

- l'amélioration de la grille salariale des agents contractuels n'a pas été acceptée par le Parlement, ni par les trois Institutions lors des négociations du Trilogue ;
- une meilleure protection des femmes enceintes ou en congé de maternité : le compromis final reprend deux dispositions en ce sens : le congé de maternité et son paiement seront maintenant garantis aux femmes pour lesquelles ce congé a débuté avant la fin du contrat, et le préavis ne peut commencer à courir ou est suspendu pendant la grossesse, comme c'est déjà le cas pendant le congé de maternité, avec toutefois une limite de trois mois, ce qui n'offre qu'une protection toute relative ;
- la protection des agents ayant des contrats à durée indéterminée contre un licenciement expressément motivé par un congé de maladie de longue durée : cette demande a été acceptée par le Parlement mais n'a pas passé le cap du Trilogue.

h) Conclusions sur le dossier «Carrières»

Les points négatifs sont nombreux et portent gravement atteinte à la situation d'un nombre important de collègues actuels et futurs.

Sur ce dossier, les points positifs sont très rares et la plupart ne concernent qu'une faible partie du personnel, à l'exclusion de l'augmentation de la durée maximale des contrats des AC «3ter». Même l'introduction du nouveau type d'agents temporaires dans les agences, qui est positive et concerne un nombre important de collègues, n'aura que des retombées très limitées sur leur situation. En revanche, les points négatifs sont nombreux et portent gravement atteinte à la situation d'un nombre

important de collègues actuels et futurs : nouveau groupe de fonctions AST/SC, blocages des carrières AST et AD, blocage de l'avancement d'échelon, procédures automatiques pour l'insuffisance professionnelle, ...

Le fait que la Commission et le Parlement ont résisté à certaines demandes encore plus destructrices des États membres est loin de compenser les nombreux reculs enregistrés, qui répondent essentiellement, il faut bien le dire, à des demandes du Parlement.

4) Autres dispositions proposées par la Commission

La proposition de la Commission comportait un certain nombre de modifications autres que celles liées aux rémunérations, aux pensions et aux carrières exposées ci-dessus.

a) Horaire de travail

L'augmentation de l'horaire de travail à 40h/semaine a été proposée par la Commission pour compenser la réduction de 5 % les effectifs.

C'est incontestablement, après la création du groupe de fonctions AST/SC, la mesure la plus négative de tout le paquet proposé par la Commission, et l'Union Syndicale s'y est vigoureusement opposée ... Mais nous avons dû rapidement nous rendre à l'évidence que les trois Institutions, et même une partie du personnel, trouvaient ce passage aux 40h tout à fait normal. Nous avons continué à lutter pour éviter ce recul social, ou pour au moins le limiter à la durée de la crise puisqu'il était justifié par la crise, mais en vain : le Statut précisera désormais que l'horaire de travail ne peut être inférieur à 40h/semaine.

Si tous les fonctionnaires et autres agents sont touchés au même titre par cette mesure, il faut bien admettre que ce sont surtout leurs enfants qui en subissent les conséquences et qui devront, chaque jour, rester une demi-heure de plus à la crèche ou à la garderie. C'est en pensant à ces jeunes enfants et à leurs parents que l'Union Syndicale a proposé une nouvelle formule de temps partiel : 95% payé 100% pour les parents de jeunes enfants. Cela signifie que, pour eux, l'horaire de travail serait passé de 37h30 à 38h au lieu de 40h. Le Parlement a accepté de porter cette demande pour les parents d'enfants de moins de 14 ans et l'a imposée. Malheureusement, cette possibilité a été restreinte à des situations de difficultés graves et à un seul des deux parents. Selon l'interprétation que donneront les Institutions à la notion de «difficultés graves», il s'agira soit d'une réelle compensation pour la plupart des parents de jeunes enfants, soit d'un leurre qui ne profitera quasiment à personne.

Horaire flexible

Cela montre clairement qu'on se dirige vers l'arbitraire le plus total.

La Commission a proposé d'introduire dans le Statut une base juridique pour l'horaire flexible, mais en excluant les chefs d'unité, directeurs, directeurs généraux.

Face aux critiques des OSP qui considéraient que



cette restriction allait dissuader de nombreuses femmes de postuler pour des postes d'encadrement dans lesquels elles sont déjà largement sous-représentées, la Commission a prétendu qu'une gestion du temps «en accord avec le supérieur» pouvait être beaucoup plus souple qu'un horaire flexible. Elle a évidemment prétendu le contraire face au Conseil et au Parlement. Cela montre clairement qu'on se dirige vers l'arbitraire le plus total.

Le Parlement a ajouté que les fonctionnaires de grade 9 et supérieur ne pourront pas récupérer par journées entières les heures qu'ils auraient pourtant préalablement travaillées. Il a également proposé un congé spécial accordé «au fonctionnaire qui s'acquitte d'un travail exceptionnel, allant au-delà des obligations normales». Aucune définition n'étant donnée, aucune limite n'étant fixée, cette disposition pourrait être une porte ouverte à l'arbitraire.

À côté de ces dispositions qui semblent avoir pour seul objectif de compliquer la vie des fonctionnaires, le Parlement a également proposé et imposé quelques améliorations en matière d'aménagement du temps de travail :

- droit au temps partiel pour les parents isolés d'enfants de moins de 14 ans ;
- droit au CCP sans limitation de durée pour aider son conjoint, un ascendant, un descendant, un frère ou une sœur atteint d'une maladie grave ou d'un handicap médicalement attestés ;

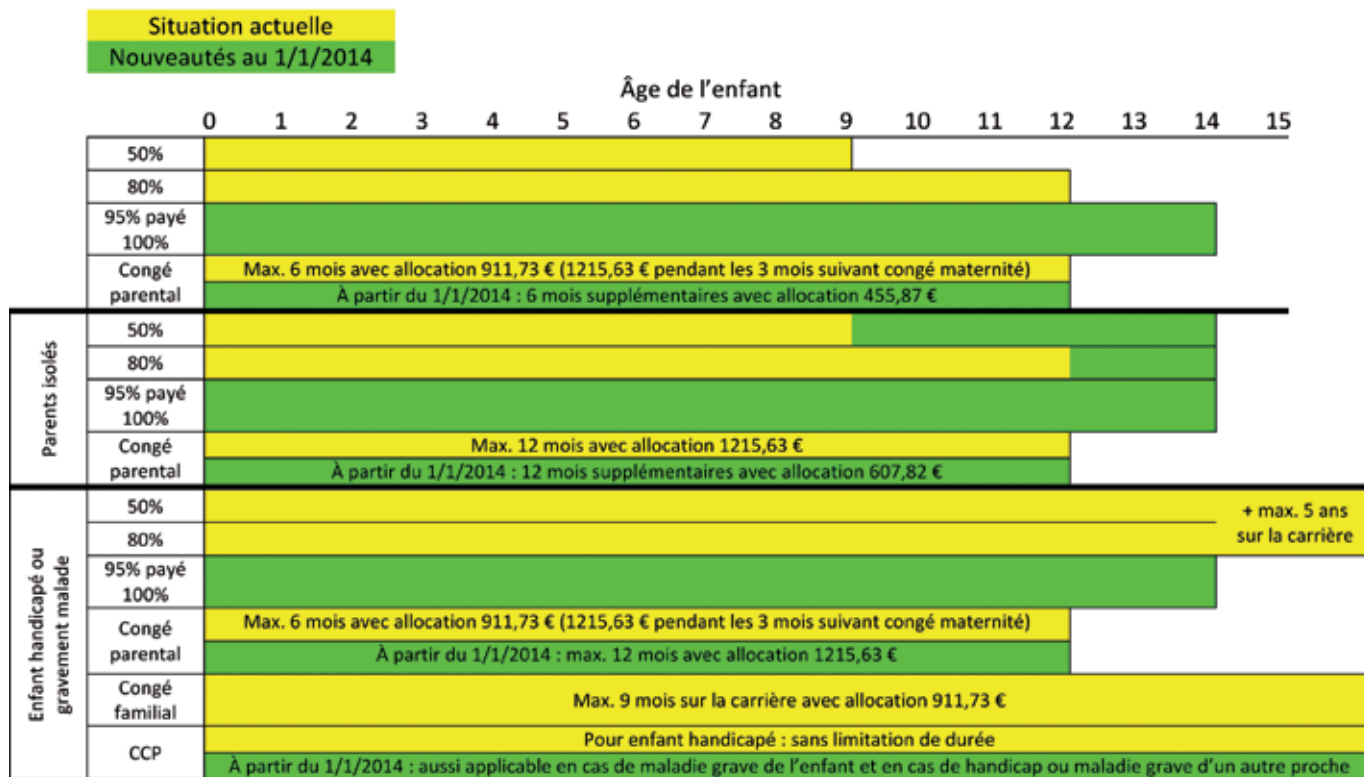
- droit au congé parental amélioré pour les parents d'enfants handicapés ou gravement malades ;
- doublement de la durée du congé parental, avec une allocation réduite de moitié pendant la deuxième partie (six mois de plus avec allocation de 455,87 euros au lieu de 911,73 euros ou, pour les parents isolés, douze mois de plus avec allocation de 607,82 euros au lieu de 1215,63 euros). Pour des raisons mystérieuses, cette possibilité ne figure pas dans le texte pour les parents d'enfants handicapés ou gravement malades. Espérons qu'il ne s'agit que d'une erreur qui pourra être rectifiée.

On trouvera **en encadré** un graphique résumant le droit aux différentes formules d'aménagement du temps partiel en fonction de l'âge des enfants.

b) *Frais de voyage et de déménagement et délai de route*

La Commission a proposé que le remboursement des frais de voyage annuel (annexe VII, article 8) se calcule sur la base de la distance géographique au lieu de la distance en chemin de fer et que le remboursement des frais de voyage à l'entrée en service, en cas de changement de lieu d'affectation et à la cessation des fonctions (annexe VII, article 7), se fasse de la même manière. Pour le voyage annuel, cela signifie dans tous les cas une réduction, car la

Formules d'aménagement du temps de travail prévues pour s'occuper d'un enfant, en fonction de l'âge de l'enfant



Attention : en cas d'adoption, le droit au temps partiel est fonction de l'âge de l'enfant, le droit au congé parental est ouvert pendant les douze ans suivant la date de l'adoption.

distance géographique est toujours inférieure à la distance en chemin de fer. Pour les frais de voyage qui étaient remboursés sur la base du coût des billets, cela signifie le plus souvent une perte, mais on ne peut exclure que certains y gagnent, en fonction des tarifs des différentes sociétés de chemin de fer ou d'aviation.

Ces modifications sont officiellement justifiées par les économies qu'elles entraîneront mais, en réalité, la principale raison d'être en est qu'elles permettent d'esquiver les attaques démagogiques de certains députés qui s'offusquent qu'un fonctionnaire puisse bénéficier d'un délai de route de six jours pour un trajet qui, en avion, ne demande peut-être que quelques heures, alors qu'ils trouvent normal de percevoir leur indemnité journalière complète parce qu'ils se sont présentés au Parlement entre 6h00 et 6h30 le matin.

La situation est plus étonnante pour le délai de route. Actuellement, le délai de route varie entre un jour (à partir de 50 km) et six jours (plus de 2 000 km). La Commission a proposé un, deux ou trois jours en fonction de la distance. À la demande du Parlement, ce délai de route sera d'office de deux jours et demi pour tous les fonctionnaires expatriés. Même par rapport à la situation actuelle, certains y gagnent. On peut se demander quelle est la justification d'une mesure qui semble complètement inéquitable, puisque ces jours sont accordés de manière purement forfaitaire.

Certains perdent beaucoup du fait de ces nouvelles dispositions.

À côté de ces pertes qui concernent l'ensemble des fonctionnaires mais restent relativement limitées, il faut souligner que certains perdent beaucoup du fait de ces nouvelles dispositions, notamment les collègues dont le lieu d'origine est situé à l'extérieur de l'Union (qui ne bénéficieront plus que du remboursement des frais de voyage que jusqu'à la capitale de l'État membre dont ils ont la nationalité, pour autant qu'ils soient ressortissants d'un État membre) et les fonctionnaires n'ayant pas droit à l'indemnité de dépaysement ou d'expatriation, qui ne bénéficieront plus du délai de route pour voyage annuel, le tout sans aucune transition. Pour les fonctionnaires affectés hors de l'Union Européenne, le remboursement des frais de voyage annuel restera calculé sur le coût du voyage en avion, mais en classe économique et non plus dans la classe immédiatement supérieure. Pour les collègues concernés, la perte peut aussi être très importante. Elle s'ajoute aux modifications radicales apportées à l'annexe X (voir ci-dessous).

c) Déséquilibre géographique

La Commission a insisté sur la correction des déséquilibres géographiques durables et importants en prévoyant la possibilité pour les Institutions de prendre des mesures correctrices, qui ne pourraient toutefois «jamais

se traduire par des critères de recrutement autres que ceux fondés sur le mérite». Les OSP, soucieuses de maintenir l'égalité de traitement entre toutes les nationalités, se sont opposées à ce qu'un tel boulevard soit offert aux Institutions. À titre de compromis, la Commission a proposé un contrôle a priori et a posteriori : d'une part, les Institutions seraient préalablement obligées d'adopter des DGE (qui seraient soumises au Comité paritaire du Statut) et, d'autre part, la Commission établirait un rapport après cinq ans.

Le compromis final est très proche de la proposition de la Commission, mais en remplaçant les mesures «correctrices» par des mesures «appropriées» et en précisant qu'elles doivent être justifiées. L'obligation d'adopter préalablement des DGE est maintenue, et le rapport devra être présenté par la Commission au bout de trois ans au lieu de cinq.

d) Dispositions spécifiques pour les agences

Outre la création d'un nouveau type d'agents temporaires (agents temporaires «2f»), voir dans le chapitre «Carrières»), la Commission a proposé de simplifier certaines dispositions portant sur les relations sociales au sein des agences, en raison du nombre parfois réduit de membres du personnel : les agences pourront établir des comités paritaires communs à plusieurs agences, de même que des conseils de discipline communs. Elles pourront aussi déroger aux règles de composition du comité du personnel, par exemple s'il n'y a pas de fonctionnaire AD, AST ou AST/SC au sein de l'agence.

La Commission a également proposé de «simplifier» l'élaboration des DGE par les agences (et surtout de placer celles-ci sous tutelle). Les DGE adoptées par la Commission s'appliqueront d'office aux agences, sauf si la Commission autorise l'agence à adopter des DGE différentes (qui devront être approuvées par la Commission). La Commission entend ainsi étouffer dans l'œuf toute velléité d'une agence d'adopter une politique du personnel plus «indépendante».

e) Divers

La Commission a enfin proposé quelques autres



modifications :

- les dispositions d'exécution du Statut adoptées par les Institutions devront figurer dans un registre commun, tenu par la Cour de Justice, auquel les Institutions auront directement accès. Le Conseil a exigé que les États membres aient également accès à ce registre, et cette modification a été apportée. En revanche, la demande des OSP de préciser que le personnel avait également accès au registre a été rejetée par la Commission qui a affirmé que cette précision était superflue ;
- la Commission aura le pouvoir d'adopter des actes délégués en ce qui concerne les indemnités pour service continu ou par tours, pour astreintes et pour conditions de travail pénibles, les frais de mission, l'ajout ou la suppression de coefficients correcteurs et le montant de la contribution au régime de chômage ;
- il sera désormais possible de se faire payer son salaire dans une banque d'un État membre différent du lieu d'affectation.

5) **Autres dispositions proposées par le Parlement**

Outre les nombreux amendements du Parlement concernant les différents chapitres abordés ci-dessus, les députés européens ont également introduit des amendements dans des domaines qui n'avaient pas été abordés par la proposition de la Commission.

a) **Handicap**

Le Parlement a exigé, à juste titre, d'aligner les dispositions en matière de handicap prévues par le Statut sur la Convention des Nations Unies en la matière (article 1er quinquies).

b) **Conflits d'intérêts et pantouflage**

Le Parlement est très sensible aux scandales récurrents qui ternissent l'image de la Fonction Publique européenne en donnant l'impression que de nombreux acteurs sur la scène européenne (fonctionnaires, parlementaires, commissaires, juges, ...) pourraient se laisser guider par des intérêts autres que l'intérêt commun de l'ensemble de l'Union. Ils ont donc demandé l'insertion dans le Statut de diverses dispositions destinées à prévenir les conflits d'intérêt, à empêcher le lobbying de la part de fonctionnaires en CCP ou d'anciens fonctionnaires et à protéger les fonctionnaires qui dénonceraient des irrégularités. Si on ne peut que souscrire au souci du Parlement, les dispositions adoptées risquent de faire long feu.

c) **Écoles européennes**

Le Parlement a voulu intégrer dans le Statut une disposition assurant le financement des écoles européennes. Le compromis final consiste en une vague référence à l'article 27.



d) **Dispositions spécifiques au personnel du Parlement**

Le Parlement a introduit subrepticement, dans le RAA, une phrase permettant d'appliquer aux agents temporaires des groupes politiques du Parlement (sans les nommer expressément) les dispositions en matière de disponibilité, de congé pour service militaire et de promotion, soit un traitement encore plus favorable que les nouveaux agents temporaires «2f».

Il a également obtenu que cinq agents temporaires des groupes politiques pourront bénéficier de l'article 50 du Statut au cours de chaque législature.

Quant aux assistants parlementaires, ils pourront bénéficier de l'indemnité d'installation ou de réinstallation, ils auront la possibilité de rester en service jusqu'à l'âge de 70 ans, comme les fonctionnaires, et surtout, une procédure de conciliation sera mise en place au cas où le député qu'ils assistent voudrait les licencier.

Cette dernière disposition est une protection absolument essentielle, même si elle reste très en deçà de la protection dont bénéficient les autres agents. Pour le reste, on ne peut qu'espérer que le Parlement ne fera pas un

usage abusif de ces nouvelles possibilités.

6) Autres dispositions proposées par le Conseil

Le Conseil a essentiellement travaillé sur les trois grands dossiers qui l'intéressaient : rémunérations, pensions et carrières, et, pour le reste, il s'est surtout limité à accepter ou à rejeter les propositions de la Commission et les amendements du Parlement. Il a toutefois tenu à améliorer la situation des lauréats figurant sur les listes de réserve de concours, qui devront avoir accès aux avis de vacances de postes.

7) Les fonctionnaires affectés dans un pays tiers

L'annexe X du Statut contient les dispositions particulières et dérogatoires applicables aux fonctionnaires affectés dans un pays tiers. La Commission n'avait pas proposé de modifications à cette annexe, sinon pour modifier la procédure de fixation des coefficients correcteurs en travaillant par acte délégué. Le Parlement avait simplement proposé de limiter les délais de route en obligeant à combiner les congés pour perfectionnement professionnel et les congés de détente. Le Conseil s'était borné à refuser les actes délégués et à exiger la lourde procédure de codécision pour la fixation des coefficients correcteurs.

Sur la base de leurs positions de départ, le résultat de la négociation en Trilogue entre ces trois Institutions est incompréhensible. Elles ont en effet décidé de modifier radicalement les dispositions applicables :

- le congé annuel supplémentaire accordé aux fonctionnaires affectés dans un pays tiers est purement et simplement supprimé ;
- le mode de fixation de l'indemnité de conditions de vie, qui était fixé très précisément dans l'annexe X, est maintenant laissé à la discrétion du SEAE, qui a déjà annoncé que les restrictions budgétaires l'obligeraient à réduire fortement le taux de ces indemnités ;
- le cumul de ces indemnités en cas d'affectations répétées dans des pays «difficiles» est fortement réduit (mais même ce qu'il en reste est laissé à la discrétion du SEAE, qui peut tout refuser) ; l'indemnité sera d'ailleurs retirée d'office si la famille du fonctionnaire ne quitte pas suffisamment rapidement les postes les plus dangereux ;
- les modalités d'octroi de l'indemnité de logement sont aussi rendues nettement plus restrictives ;
- à ces différentes modifications de l'annexe X s'ajoute la modification apportée au remboursement des frais de voyage annuel, qui est maintenant limitée à la classe économique ;
- et ce n'est pas tout, car, à côté des modifications introduites dans le statut, le SEAE a annoncé d'autres dégradations

des conditions de vie et de travail dans les délégations de l'Union dans les pays tiers.

Ces modifications, introduites dans la dernière ligne droite, posent un réel problème institutionnel. Il semble qu'elles aient été suscitées en partie par la Haute représentante/Vice-Présidente de la Commission et en partie par un rapport récent du Parlement Européen. Mais ni la Commission ni le Parlement n'avaient intégré ces modifications dans leur position (proposition de la Commission et rapport de la Commission des Affaires juridiques du Parlement), et les négociateurs de ces deux institutions se sont ainsi écartés de leur mandat sans qu'il y ait eu une demande du Conseil en ce sens. Bien sûr, ces dispositions n'ont été soumises à aucune forme de dialogue social. C'est uniquement parce que le Comité local du Personnel «Hors Union» s'est réuni à Bruxelles pendant les dernières négociations que le Bureau de ce Comité a été informé des modifications en cours de négociation et que les OSP ont pu aborder la question lors d'une réunion de debriefing organisée par la Commission. Le directeur général adjoint n'a pu que confirmer que les négociateurs du Trilogue se dirigeaient vers une réduction importante des conditions de vie des fonctionnaires affectés dans les pays tiers. Le chapitre semblait être déjà clos pour les négociateurs et l'opposition résolue de l'Union Syndicale et des autres OSP n'a pas fait varier le texte d'un iota.

Conclusions sur les autres dossiers

Parmi tous ces autres dossiers mis sur la table par la Commission, le Parlement ou le Conseil, ce sont incontestablement les dispositions relatives à l'horaire qui sont les plus importantes.

Le passage à 40h/semaine, la mesure de loin la plus négative de tous ces dossiers, a été proposé par la Commission. L'introduction de l'horaire flexible dans le Statut s'accompagne de restrictions, proposées par la Commission et par le Parlement, telles que l'ensemble de la mesure est clairement négative aussi.

En ce qui concerne les frais de voyage et le délai de route, ces mesures essentiellement négatives ont également été proposées par la Commission.

Le Parlement a la paternité des mesures relatives au handicap, aux conflits d'intérêt et aux écoles européennes mais, comme nous l'avons vu, il est peu probable que l'effet réel de ces nouvelles dispositions soit à la hauteur de ce que voulaient les députés. Quant aux mesures relatives à l'annexe X, il est probable que la Commission, en la personne de sa Vice-Présidente, en soit aussi à l'origine.

Une nette dégradation des conditions de travail, largement à l'initiative de la Commission, que le Parlement n'a pas réellement réussi à améliorer.

On pourrait donc conclure, ici comme dans la plupart des autres dossiers, que le résultat général est une nette dégradation des conditions de travail, largement à l'initiative de la Commission, et que le Parlement n'a pas réellement réussi à améliorer la situation - ou ne l'a tout simplement pas souhaité.

8) Conclusion générale

La Réforme du Statut a été voulue par la Commission pour faire accepter par le Conseil le montant de la rubrique V du cadre financier pluriannuel et la reconduction de la Méthode d'adaptation des rémunérations et pensions. Cet objectif a certes été atteint, mais le prix à payer est lourd et surtout il pèsera très longtemps sur la Fonction Publique européenne. Le seul dossier dans lequel le résultat est positif est celui des rémunérations, malgré le gel des salaires de deux ans. Sur ce dossier, le Parlement a clairement été un allié du personnel et, avec la Commission, ils ont réussi à tenir le Conseil en échec.

Que ce soit pour les pensions, les carrières, l'horaire, le voyage annuel ou l'annexe X, le résultat final sur tous les autres dossiers est très clairement négatif. La plupart des dégradations sont imputables à la Commission, mais le Parlement a aussi, sur tous ces autres dossiers, eu un rôle très défavorable au personnel, et ces deux institutions sont allées au-devant des souhaits du Conseil. Il n'y a que sur les indemnités et plus particulièrement

sur l'indemnité de dépaysement que les États membres les plus agressifs n'ont pas obtenu gain de cause, tout simplement parce que le Coreper n'a pas eu le temps d'arriver à un accord dans ce dossier.

Le Parlement a essayé de nous faire croire que les représentants du personnel étaient devenus inutiles et que, grâce à la codécision, nous étions maintenant à l'abri des attaques du Conseil. Certains représentants du personnel du Parlement, probablement imbus de leur propre inutilité, se sont ralliés à ce point de vue et ont tenté d'éviter toute mobilisation. Le résultat final montre clairement que le personnel ne peut en réalité compter que sur sa propre mobilisation. Le problème est que cette mobilisation aurait dû intervenir nettement plus tôt, à l'automne 2011, lors de la concertation avec la Commission, afin d'éviter que la Commission ne présente au Conseil et au Parlement une proposition qui nous était si défavorable. Malheureusement, la constellation syndicale à la Commission à cette époque n'a pas permis à l'Union Syndicale de convaincre les autres syndicats qu'il était nécessaire d'établir un rapport de force avec la Commission. Même si certains penseront que le résultat n'aurait pas pu être meilleur si nous avions fait front face à la Commission, je suis persuadé que nous payons maintenant, et que nous paierons encore longtemps, la trop grande passivité de certains prétendus représentants du personnel.



Où en est-on de la procédure ?

Depuis l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, le Statut et ses modifications sont adoptés par la procédure législative ordinaire (article 294 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne).

Article 294

[...]

Première lecture

3. Le Parlement Européen arrête sa position en première lecture et la transmet au Conseil.

4. Si le Conseil approuve la position du Parlement Européen, l'acte concerné est adopté dans la formulation qui correspond à la position du Parlement Européen.

[...]

Nous en sommes toujours à la phase de première lecture. Dans le cadre des «trilogues informels», un accord est intervenu fin juin entre les négociateurs.

La Commission des affaires juridiques a très rapidement été convoquée afin d'adopter un nouvel amendement reprenant l'ensemble des modifications convenues entre les trois institutions. Ce texte a immédiatement été transmis à l'assemblée plénière du Parlement, qui l'a adopté le 2 juillet. Le Coreper a déjà marqué son accord sur le texte final et en a informé le Parlement.

Il reste toutefois un problème : dans le cadre de la procédure ordinaire, le texte adopté en plénière par le Parlement et confirmé par le Conseil est, à la virgule près, le texte final. Or, la mise au point par les juristes-linguistes n'a pas pu avoir lieu avant l'adoption du texte par le Parlement.

Pourquoi une telle précipitation ?

Tout d'abord, le Parlement a exigé de coupler le dossier du Statut à celui du Cadre financier pluriannuel : le Parlement ne donnerait son accord au CFP que s'il voyait, dans le cadre spécifique des modifications du Statut, que les États membres les plus radins ne tentaient pas de revenir sur les montants qu'ils avaient acceptés dans le cadre de la négociation sur le CFP. Cela explique qu'il était nécessaire, comme pour le CFP, d'arriver à un accord politique fin juin. Cela n'explique pas la précipitation du Parlement à faire passer le texte en plénière.

Pour le Conseil et la Commission, une fois le compromis final accepté par le Coreper et par le Collège, le dossier était considéré

comme bouclé et attendre jusqu'au début de l'automne l'adoption de la position formelle du Parlement n'aurait posé aucun problème. Au Parlement, en revanche, même l'accord des présidents des principaux groupes politiques n'empêche pas des francs-tireurs d'introduire de nouveaux amendements, qui pourraient être suffisamment démagogiques pour que, sous la pression d'une presse populiste, un nombre suffisant de parlementaires se sentent obligés de les soutenir, ou au moins de ne pas les bloquer. Cela aurait réduit à néant le compromis difficilement arraché aux États membres et il aurait fallu recommencer toute la négociation en ne disposant plus de la menace de bloquer le CFP. Ce sont probablement ces considérations qui ont poussé le Parlement à ne pas se contenter d'un accord politique et à formaliser immédiatement sa position par un vote de l'ensemble du Parlement.

Le texte du Statut va-t-il dès lors être truffé d'erreurs ?

Non, le nouveau texte du Statut devrait avoir le même niveau de qualité que tous les autres règlements ou directives. Le texte anglais a déjà été peaufiné par les négociateurs et ne comporte plus tellement d'erreurs matérielles. Il n'en est pas allé de même pour les différentes versions linguistiques, qui ont dû être préparées dans des délais extrêmement serrés. Les juristes-linguistes vont donc procéder à la mise au point du texte (dans toutes les versions linguistiques) et la version révisée fera probablement l'objet d'un corrigendum. On peut supposer que ce corrigendum sera soumis au Parlement et fera l'objet soit d'un vote soit d'une autre procédure d'approbation et sera transmis au Conseil en temps utile pour que le Conseil adopte formellement la version corrigée, qui sera alors publiée au Journal Officiel. Dans le cas contraire, la version initiale publiée au JO fera aussi l'objet d'un rectificatif ou d'un corrigendum dans les différentes langues, ce qui rendra malheureusement la consultation du texte du Statut un peu plus ardue.

Formellement, la procédure ne sera terminée qu'après l'adoption du texte par le Conseil. Il est toutefois clair que, à part la correction de petites erreurs matérielles dans le texte, il n'y a plus aucune marge de négociation. Dans le présent numéro d'Agora, nous parlons donc du résultat final des négociations bien que le texte ne soit pas encore formellement approuvé.

Le contexte

Le 2 juillet 2013, le Parlement européen, en réunion plénière, a adopté sa position en première (et probablement dernière) lecture concernant la révision du Statut du Service public européen (SPE). Le Conseil s'est engagé à confirmer cette position. Les textes législatifs dans toutes les langues seront adoptés en septembre 2013.

Cette décision a été prise suivant la procédure compliquée de la codécision entre Parlement et Conseil, sur proposition de la Commission, conformément à l'article 294 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). Cette procédure est prescrite par les articles 336 et 298 TFUE qui visent notamment le maintien d'une administration européenne "ouverte, efficace et indépendante". La décision inclut, en annexe XI du Statut, la sixième Méthode d'adaptation des rémunérations et pensions du SPE.

En ce moment important de l'existence du Service public européen (SPE), il paraît opportun de rappeler la longue histoire de cette Méthode.

Les origines

Le niveau relatif des rémunérations et pensions du SPE par rapport à celui des administrations publiques nationales a été fixé au début des années 1950 pour l'administration de la "Communauté européenne du charbon et de l'Acier" (CECA) dont le Traité conclu pour 50 ans est entré en vigueur le 23 juillet 1952. Ce niveau devait être compétitif avec celui des cadres de l'industrie charbon et acier ainsi qu'avec celui des services diplomatiques des anciens six pays membres.

Les Traités de Rome créant la Communauté économique européenne (CEE) et la Communauté européenne de l'énergie nucléaire (EURATOM) sont entrés en vigueur le 1er janvier 1958 pour une durée indéterminée. Les administrations de ces nouvelles Communautés ont élaboré le "Statut des fonctionnaires et autres agents des Communautés européennes" qui - après décision des Conseils de ces deux Communautés le 18 décembre 1961 - est entré en vigueur le 1er janvier 1962.

C'était un Statut de fonction publique moderne inspiré par la législation des six pays membres et notamment par celle de l'Allemagne et de la France. Le deuxième considérant du règlement no 31 (CEE) et 11 (Euratom) instituant ce Statut stipule :

"Considérant que ce statut et ce régime doivent à la fois assurer aux Communautés le concours d'agents possédant les plus hautes qualités d'indépendance, de compétence, de rendement et d'intégrité, recrutés sur une base géographique aussi large que possible

parmi les ressortissants des États membres des Communautés, et permettre à ces agents de s'acquitter de leurs fonctions dans les conditions propres à garantir le meilleur fonctionnement des services".

Cet objectif attribué au Service public européen a été confirmé, pour l'essentiel, dans toutes les révisions importantes de ce Statut.

Le Statut de 1962 (article 66) reprenait le niveau des rémunérations du Personnel de la CECA afin de rester compétitif sur le marché du travail et de permettre au nouveau SPE de remplir les objectifs définis dans le considérant cité ci-dessus.

Afin de tenir compte des conditions de vie dans les différents lieux d'affectation des Communautés, le Statut (article 64) introduisait des **coefficients correcteurs** applicables aux rémunérations (et pensions) de sorte que **"le principe de l'équivalence du pouvoir d'achat"** entre les différents lieux d'affectation pouvait être assuré.

Dans son article 65, le Statut prévoit des adaptations annuelles des rémunérations et pensions en tenant compte de l'évolution économique et sociale et notamment de l'évolution des traitements publics dans les Pays membres. En cas de variation sensible du coût de la vie, une adaptation plus fréquente, à décider dans un délai de deux mois, était prévue.

Toutefois, dans les années 1960 et au début des années 1970, les adaptations annuelles des rémunérations et pensions restaient largement inférieures à celles observées dans les pays membres.

À l'époque, l'accroissement moyen des salaires par tête en termes réels dans la CEE était de l'ordre de 5 % par an, tandis que les adaptations accordées au SPE au titre de l'article 65 du Statut ne dépassaient guère le taux d'inflation. Il en résultait, après onze à douze ans, une baisse du niveau relatif des rémunérations du SPE qui a été estimée à environ 25 %. C'est déjà à cette époque que le "Groupe Statut du Conseil" préparait les décisions du Conseil !

Ainsi, cette évolution défavorable pour le SPE conduisait depuis la deuxième moitié des années 1960 à des grèves annuelles. Dans ce contexte, **"le principe du parallélisme de l'évolution du pouvoir d'achat dans le SPE avec celle dans les fonctions publiques nationales"** a été revendiqué par les

Extrait d'un article
publié dans la revue
VOX, numéro 95,
pages 17-21



Ludwig Schubert
Président d'honneur
de l'AIACE INT



syndicats et accepté par la Commission.

Les cinq premières Méthodes

Las des grèves annuelles, le futur Président du Conseil, Gaston Thorn (photo), proposait en décembre 1971, en réunion du Conseil, "une méthode permettant de les éviter". Cette idée et le terme "Méthode" ont été repris immédiatement par les syndicats et puis par la Commission.

Ainsi, le projet de "**la première Méthode d'adaptation des rémunérations et pensions**" a été rédigé au début 1972 dans le bureau du Président du Conseil Thorn à Luxembourg, ensemble avec des représentants syndicaux et les représentants de la Commission et adopté ensuite par le Conseil. Cette Méthode se fondait déjà sur le "principe du parallélisme". La formule pour sa mise en œuvre est pour l'essentiel restée la même dans toutes les Méthodes suivantes : adaptation à Bruxelles des rémunérations et pensions du SPE en plus et en moins suivant l'évolution du pouvoir d'achat réel dans les fonctions publiques nationales en tenant compte de l'évolution des prix à Bruxelles. Il ne s'agit donc pas d'une simple indexation sur l'évolution des prix !



Adopté par le Conseil en mars 1972, le Conseil en décembre 1972 (sous pression de la délégation allemande) refusa l'application de la Méthode ! Après de nouvelles grèves prolongées, la Commission Mansholt (photo) introduisait un recours contre le Conseil devant la Cour de Justice européenne. L'arrêt de la Cour du 5 juin 1973 condamna le Conseil pour «violation de la confiance légitime du personnel». Par la suite, cette Méthode a été appliquée sans problèmes particuliers.

Conclue pour une période limitée, cette Méthode devait être remplacée, après dialogue avec le personnel, par la **deuxième Méthode en 1976**. Celle-ci contenait des améliorations

techniques et, compte tenu des bons résultats de la première Méthode - ceci avait été reconnu de part et d'autre - elle était conclue à «durée indéterminée» avec, toutefois, une clause de résiliation.

À cette époque, le taux d'inflation en Europe - et en Belgique (1972-80 : 7,7 % par an) - était très élevé. Pour éviter que la forte hausse des

rémunérations due à l'inflation aggrave de manière artificielle et dramatique la progressivité du régime d'impôt communautaire, les adaptations des rémunérations ont été souvent

accordées par un coefficient correcteur (hors progression d'impôt) également pour Bruxelles et Luxembourg. Celui-ci avait déjà atteint un niveau de 157,8 en juillet 1976 ! Pendant la période d'application de la deuxième Méthode, le problème de l'incorporation du coefficient correcteur de Bruxelles/Luxembourg dans la grille des rémunérations posait d'importants problèmes techniques.

En décembre 1980, sous l'impulsion du deuxième choc pétrolier, le Conseil a résilié la deuxième Méthode et inscrivait dans son procès-verbal qu'il n'accepterait plus jamais une Méthode. Toutefois, après de nombreuses



grèves, une «Commission de concertation entre le personnel et le Conseil» (COCO) avec accès jusqu'au niveau ministériel - a été créée en 1981.

C'est dans ce cadre, après proposition de la Commission, que la **troisième Méthode** a été négociée et décidée fin 1981. Elle a été conclue pour dix ans, sans clause de résiliation, mais avec une clause de «catastrophe» pour des cas extrêmes dont l'application aurait pu être déclenchée, sur la base de données objectives, par une proposition de la Commission.

Le «prix» pour cette Méthode était l'introduction d'un prélèvement lié à la situation économique et notamment à la détérioration des «termes de l'échange» suite au deuxième choc pétrolier. Compte tenu de l'amélioration de la situation, ce prélèvement a pu être diminué lors d'un examen mi-parcours. Par ailleurs, cette nouvelle Méthode consacrait définitivement «l'incorporation du coefficient correcteur Bruxelles/Luxembourg dans la grille» et prévoyait les adaptations annuelles «en net», c'est-à-dire après la prise en compte de la variation de la charge fiscale et parafiscale au plan national. Ainsi, la progressivité artificielle du régime d'impôt communautaire pouvait être neutralisée tout en respectant le principe du parallélisme de l'évolution du pouvoir d'achat net réel avec les fonctions publiques nationales.

Avant l'expiration de cette Méthode, les négociations pour la **quatrième Méthode** commençaient, dans le cadre de la COCO, sur la base d'une proposition de la Commission.



À un certain moment, la Commission Delors (photo) voulait terminer ces négociations difficiles par un compromis. Les représentants du personnel n'étant pas d'accord, le Président



Delors a proposé que les syndicats mènent ces négociations eux-mêmes et que la Commission était prête à proposer le résultat de cette négociation pour autant qu'elle le jugerait «raisonnable». Cette procédure conduisait fin 1991 à la quatrième Méthode valable pour 10 ans également. Cette Méthode a été incorporée en tant qu'annexe XI dans le Statut. Le prélèvement a été réintroduit pour la durée de cette Méthode en tant que «prix à payer» pour cette Méthode. Lors de ces négociations, une augmentation de la cotisation à la pension a été retenue afin de maintenir l'équilibre actuariel de notre régime de pensions. Cette quatrième Méthode aurait dû expirer en 2001. Mais après de nouvelles négociations, elle a été prolongée jusqu'en 2004 pour éviter que la préparation de la révision du Statut, prévue pour 2004, ne soit pas hypothéquée par des conflits sur la Méthode.

La **cinquième Méthode** a donc été négociée, après proposition de la Commission, concertée avec le personnel, dans de nombreuses réunions de la COCO, en même temps que la révision de 2004 du Statut. Cette Méthode était accompagnée de nouveau d'un prélèvement progressif comme «prix de la Méthode». Elle est devenue une nouvelle annexe XI du Statut. En outre, une annexe XII décrivait en détail le calcul pour assurer l'équilibre actuariel du régime de pensions.

Sauf en décembre 1972, **les Méthodes successives ont été respectées par le Conseil**

et ont assuré la paix sociale dans les Institutions européennes pendant la durée de leur validité. Toutefois, la cinquième Méthode, valable jusqu'au 31 décembre 2012, a été violée trois fois par le Conseil : en 2009, en 2011 et en 2012. Dans chaque cas, la Commission a introduit les recours nécessaires devant la Cour de justice européenne.

Ayant confiance que la Cour allait rétablir le droit, le personnel, dans ces cas, n'a pas entamé des actions collectives. Le recours concernant l'adaptation annuelle de 2009 a été gagné le 24 novembre 2010 et les arriérés ont été payés y compris les intérêts de retard. Les recours concernant les adaptations de 2011 et 2012 restent en instance et on attend les arrêts encore cette année.

Le chemin vers la sixième Méthode

La nouvelle Méthode de 2013 n'a plus été décidée selon l'ancienne procédure «proposition de la Commission et majorité qualifiée au Conseil». La lourde procédure de codécision entre Parlement et Conseil (art. 294 du TFUE) après proposition de la Commission prescrite par l'article 336 TFUE a considérablement compliqué le processus de décision.

La proposition de la Commission a été décidée le 13 décembre 2011 dans le cadre d'une révision plus large du Statut visant, d'ici 2020, une économie budgétaire de 1 milliard d'Euros. Cette proposition maintenait «le principe du parallélisme» mais augmentait le prélèvement à 6 %. Toutefois, sur le plan technique, elle a modifié beaucoup d'aspects qui étaient le résultat d'une expérience bien établie au cours des 40 ans de l'existence de la Méthode. Apparemment, ces modifications techniques étaient faites pour «changer quelque chose» en espérant de faciliter ainsi l'adoption par le Conseil. Toutefois, ces modifications contenaient des «imperfections techniques» qui auraient pu poser d'importants problèmes à l'avenir. Les représentants du personnel - et notamment ceux de l'Union Syndicale et de l'AIACE - y ont insisté à de nombreuses occasions et la décision finale a largement reproduit l'ancienne approche qui avait fait ses preuves dans le passé.



Votre magazine en version papier

Y a-t-il une solution écologique ?

En bref :

Il semblerait bien que l'on s'oriente de plus en plus vers l'idée qu'une déforestation correctement gérée aurait moins d'impact au niveau de l'empreinte carbone de chaque individu, à moins d'acquérir très rapidement une éducation orientée vers l'économie d'utilisation des services et des échanges en ligne, ce qui n'est pas pour demain !



Palmina Di Meo
Membre de la délégation US
au Parlement et Secrétaire
à la Communication dans le
Comité exécutif US

À la rédaction d'Agora, il nous arrive de recevoir des e-mails de collègues en colère contre le gaspillage et le coût écologique de la production de notre magazine. L'Union Syndicale a décidé d'en tenir compte et envisage, dans un proche avenir, de publier aussi une version online pour Agora. Sur le point de franchir le pas, une petite réflexion sur le bénéfice réel de l'opération mérite que l'on s'y arrête un instant.

Depuis 2009, des rapports scientifiques, des extrapolations chiffrées, des projections de données, tentent de mettre en balance le coût de la communication imprimée et celui de la communication virtuelle.

Quelle empreinte carbone pour les technologies de communication ?

Les serveurs non seulement consomment beaucoup d'électricité mais dégagent aussi de la chaleur. Selon les résultats d'une recherche du CERN (Organisation européenne pour la Recherche nucléaire), chaque recherche Google émet en moyenne 8,6g de CO₂. Il semble que cela soit bien réel malgré les divers démentis. 1 heure d'utilisation d'un ordinateur portable «coûte» 20 grammes de CO₂. Et le coût de chaque requête pourrait être multiplié par 10 lors de recherches complexes renvoyant à des données multimédia. Or, le nombre d'internautes dépasse le 1,5 milliard ... avec plus de 500 milliards d'e-mails par jour.

En consommation d'électricité, les TIC avalent la production de l'Allemagne et du Japon.

Selon le Time : «On utilise déjà 50 % d'énergie de plus pour faire circuler des octets que pour déplacer tous les avions du monde».

Plus inquiétant, l'utilisation d'un téléphone portable durant 10 minutes par jour représente l'équivalent de

1 heure d'utilisation d'un ordinateur portable «coûte» 20 grammes de CO₂.



80 km en voiture sur un an ... à multiplier par 6 milliards, soit environ le nombre de portables dans le monde ...

... Et on change en moyenne de téléphone portable tous les 18 mois, de PC tous les 3 ans.

L'offre d'appareils toujours plus puis-



sants, de nouvelles technologies sans fil, ne va pas dans le sens de la réduction énergétique. Télécharger en streaming un film en haute définition avec un réseau sans fil consomme davantage que de fabriquer

Chaque recherche Google émet en moyenne 8,6g de CO2.

et transporter un DVD du même film. Toujours selon le Time, le nombre d'utilisateurs de ces services dépassera le milliard de personnes en 2014.

Changer pour économiser ?

Priés de tenir compte des normes écologiques, les fabricants proposent des appareils qui consomment toujours moins d'énergie.

Mais il s'agit d'une spirale qui doit prendre en compte la pollution par les composants électroniques en fin de vie, la pression sur les matières premières exercée par la course technologique, l'épuisement des réserves de certains métaux comme le lithium des batteries, l'extraction du silicium (utilisé pour fabriquer les écrans de portables) nécessitant de l'eau en grande quantité, les décharges de déchets dans les pays en développement créant des désastres sanitaires.

En dépit de la directive DEEE (sur la responsabilité en matière de déchets d'équipements électriques et électroniques), 30% seulement des téléphones portables obsolètes sont collectés sur plus de 200 millions mis sur le marché chaque année.

Et donc ?

Il semblerait bien que l'on s'oriente de plus en plus vers l'idée qu'une bonne gestion forestière aurait moins d'impact au niveau de l'empreinte carbone de chaque individu, à moins d'acquiescer très rapidement une éducation orientée vers l'économie d'utilisation des services et des échanges en ligne, ce qui n'est pas pour demain !



Quelques conseils de bonnes pratiques

- Une réduction de 10% de courriels incluant systématiquement son responsable et un de ses collègues au sein d'une entreprise de 100 personnes permet un gain d'environ 1 tonne de CO2 sur l'année.
- Cibler correctement une requête online en choisissant les bons mots-clés.
- Augmenter le stockage de sites déjà visités.
- Utiliser de préférence les options «précédent» et «suivant».
- Éviter les animations trop lourdes.
- Opter pour un hébergeur «vert» plus proche des visiteurs.

(Recommandations SLOW SURF)



Plus d'information:

<http://www.agoravox.tv/actualites/environnement/article/empreinte-carbone-internet-nuit-39772>



<http://www.conso-globe.com/livre-papier-vs-livre-numerique-lequel-est-le-plus-ecolo-cg>
<http://www.buzzecolo.com/20761/imprimerie-version-ecologique/>



[com/20761/imprimerie-version-ecologique/](http://www.buzzecolo.com/20761/imprimerie-version-ecologique/)



Full Support to a test case

Union Syndicale gives its full support to a test case before the ECJ brought by some of its members against the Commission, the EEAS and the EU CSDP (Common Security and Defence Policy) mission in Kosovo («EULEX Kosovo»).

A confidential paper circulating within the Commission calculates that the up to 700 contracted employees within EU crisis management missions may be owed up to 50 000 000 euros in unpaid social benefits. The Union is supporting a test case brought by a group of its members seeking to establish these entitlements.

Civilian crisis missions are a significant resource for the EU to project its common foreign policy. EU policy makers treat these missions as sui generis and argue that employment relations must be treated differently from those in EU institutions. This article will seek to demonstrate that this is inaccurate and that good administrative practice requires such Missions to be brought within the regular EU employment structures.

EU peace-keeping/building Missions are a key element of the EU civilian crisis management strategy. Missions are prepared by the EEAS Civilian Mission Planning Directorate and are launched as Joint Actions by the EU Council of Ministers that appoints a Special Adviser ("the Head of Mission") with a mandate, budget and operation plan (OPLAN).

The Commission administers the budget and the Political and Security Committee of the Council gives overall political direction and support while Mission support is provided by the EEAS Civilian Planning and Conduct Capability (CPCC) led by the Civilian Operations Commander.

The Head of Mission engages national staff members on contract. He/she is also allowed to contract a smaller number of international staff but the major human element of missions is made up of seconded personnel.

In EULEX Kosovo, the senior international members of the team are almost exclusively seconded and are mainly drawn from

"old" Member States. The lower grades have tended to be from the newer Member States. The principle of secondment delivers, perhaps unconsciously, a self-sustaining outcome. Additionally, contingent leaders of national seconded staff have exclusive and regular consultative access to the Deputy Head of the Mission. The Mission and its support team in CPCC react with more circumspection to issues raised by national contingents from "old" Europe, perhaps out of fear of challenges within the Council's structures. No such consultation exists for international contracted lower grade staff.

In the case of EULEX a number of third countries provide seconded staff. Under this rule, the USA seconds a number of strategically located senior managers who overtly support the USA's policy imperatives. It is notable that this significant level of influence exerted over the EU's largest Mission comes at a

negligible expense.

As CSDP missions are relatively new, there were no bench-tested EU bureaucratic operational procedures available. Some argue that the inexperience of the Brussels based Mission support led to micro-management. This created tensions and challenges for the Missions in the field. To mission staff, it has appeared that the senior managers could not follow a strategic and inclusive approach to mandate delivery which was highlighted by failure of management to seek collaboration with all members of the Mission.

Senior Managers in EULEX from "old" Europe frequently express the view that employment in the Mission is not a career. There are no mechanisms within the Mission to support staff to develop professionally. This short-term approach serves to highlight the divide between the leadership and the contracted staff members.

Crisis management Missions are expected to demonstrate success or progress to their



Félix Gérardon
Deputy Secretary General

local counterparts by cutting or trimming numbers. This is a constant and destabilizing feature within the Mission for contracted staff and appears lost on the senior management team.

The Commission has criticised the recruitment/staffing/contracting policy of EULEX Kosovo. It called for the Council to bring the policies into line with the other EU employment relationships. The Council and the Mission did not react positively. The current management selection and recruitment strategy for Mission consolidates the power of the “old” European group and their strategic allies in foreign policy making and implementation and may be the reason for this conflict.

At the broadest level therefore, EU Missions were not and are not harnessing their potential as an instrument for the development and effective implementation of a common foreign policy. A major reason for this is the poor management of and partnering with all stakeholders within the Missions.

In the case of EULEX Kosovo, the matters came to a head following a recent reorganisation of the Mission. A number of employees were made redundant from their jobs after almost five years in post with no compensation or recognition. Already last year, some of the contracted staff of

the mission had joined Union Syndicale Bruxelles. Along with other colleagues who also joined, they asked Union Syndicale for protection, support and assistance.

Our Executive Committee approved their request for legal assistance and asked our lawyers to assist them. Proceedings have been prepared and instituted against the Mission, the Commission and the EEAS before the European Court of Justice in Luxembourg claiming that the defendant parties breached the employment rights of our members.

Additionally, Union Syndicale has successfully reached out to all national and international contracted members of the EULEX Kosovo Mission and all seconded members and offers Union membership and protection to them.

Union Syndicale has engaged in high-level discussions within the Council that have brought these issues forward and expects progress in obtaining social security, career development and redeployment of mission members on completion of the mission.

Union Syndicale will carry its campaign for full recognition and consultative partnership within all EU missions forward so that these disenfranchised voices can take a full part in the delivery of these important tools for implementing European ideals.



Croatia : Unity in Diversity

On 1 July 2013, Croatia became the latest Member State of the EU. They have joined the EU at a time when Euroscepticism in many Member States is on the increase. Agora went to meet the translators in the Council's Croatian language unit to find out why they are so enthusiastic about the EU and, how they are settling in to their new life in Brussels.

Marija Sabljak and Filip Jakopovic kindly took time out from their busy schedule to explain.

How long have you been working for the Council ?

MS - I joined the Council at the beginning of June 2012. I didn't have any particular preference to work for the Council. I was willing to work for the Institution which picked me. I am happy to come to work each day, we have good working conditions such as training possibilities, access to an electronic language library, tools such as Trados, translation databases and translation memories, and also nice bright offices.

FJ - I joined 1 November 2012. I was not aware of what it would be like to work for different Institutions.



revision and terminology work.

Does the job live up to your expectations ?

MS - Yes, so far the experience has lived up to my expectations and even exceeded them.

FJ - I expected that I would be able to learn new skills but the experience has surpassed my expectations. We are strongly encouraged to build our language and technology skills.

Is there anything you wish you had known before moving here ?

MS - I researched Brussels and looked for accommodation on the internet. I also relied on people I knew who had moved here before me. They advised me on where to live, shopping areas, etc.

There are some cultural differences that you have to get used to. I was shocked that everything closes so early here. For example, last summer I brought some visitors to the Atomium at 5.15 pm and we couldn't get in. In Croatia the shops and services open earlier and close later. In Croatia, banks open at 8am and close at 7pm and most shops stay open until 8 or 9pm. You have to get used to the idea that you cannot go to the bank at 5 pm, because there is nobody there.

FJ - Croatia is a tourist destination so you expect to be able to do the shopping when you come from the beach in the evening. Here, if you want to go to the shops after work you have to hurry after work or leave early. If you wait until Saturday there are huge crowds and queues. In Croatia, you never have such queues. Shops have two work shifts so it is easier for shoppers.

Have you noticed any other cultural differences ?

FJ - I have noticed that people on the streets in Brussels seem stressed. I think Croatians look more relaxed.

MS - In Croatia, people meet up to drink a coffee. In Brussels people seem to go out to drink beer rather than coffee. Also, if I invite you for coffee then



Why did you want to work for an EU Institution ?

FJ - For a translator it is a dream job because it is a challenging and fertile environment. You get to meet other translators from around Europe, to learn new languages, to pick up the best practices and to use the best technological tools.

MS - I already had substantial experience as a translator and interpreter for international organisations such as the UN, USAID, the World Bank, and later as a freelance translator and interpreter. I decided to apply for the EPSO competition so I could use my existing skills and further develop them. The EU was an attractive prospect because of its multicultural environment; the opportunity to get further training; work on diverse subject matters and perform varied tasks such as translation,



Frances McFadden
Deputy Treasurer of USB

I expect to pay for you. If a group of Croatians go for coffee together, everyone will all try to pay the bill. It is not an attempt to show off but we want to be hospitable.

If you are invited to dinner by a Croatian, when should you arrive ?

FJ - It is very rude to turn up before the hour because your host may still be getting ready.

MS - It is not a good idea to turn up too late either. Certainly, not more than 30 minutes after the agreed time.

Were you nervous about leaving family and friends behind ?

MS - It was no problem for me because I am used to working in an international environment. My children are fully grown and were very supportive of my move to Brussels. They love to visit. When I go to Croatia and meet family and friends, I realise how much I miss them. I keep in touch via Skype and Whassup when I am in Brussels. Since I moved, I have made new friends here, we help each other, go to exhibitions and concerts and have become close. I have my old life and friends back in Croatia and my new life and friends here. Building a new life somewhere can enrich your life.

FJ - I called people in Brussels before I came, so it was not so difficult to settle in. Of course, when you leave family behind you feel a bit sad, but now Skype helps keep up connections with family and friends back home. It is not the same as being there but it is the next best thing. You realise how much you are learning about your new environment such as where are the best shops, restaurants, transport routes, etc., things you took for granted back home.

What do you miss most about home ?

FJ - Most things are the same as here. You have to discover which products are the equivalent to the products you used at home. So far I haven't found a clear Chicken soup like I had in Croatia. Apart from the people and some food, most cultural things like TV and music you can find available online or on cable. It's not so different because it is still Europe and the way of life is quite similar. We have more or less the same working hours, we go out to restaurants or to a café.

MS - Yes, but here we go for a beer instead of for coffee. We don't do it often but sometimes we work long hours to meet deadlines and it is such a relief when it is over, we say "OK, let's go for a beer".

Of course I do miss my family, but I compensate by frequent visits home and having my family visit me here in Brussels. I also miss walking and hugging my dog. But apart from that I can't say that I really miss anything from Croatia. The food is a little different here but you get used to it. Some things are even cheaper here than in Croatia, like clothes. You can get very good deals here in the sales. There are also so many exhibitions and cultural activities on offer in Brussels.

Can you find Croatian food and products in Brussels ?

MS - I have heard there are some specialist shops

in Brussels but I haven't been to one yet.

FJ - So far there are not so many Croatian shops, not like the Polish shops and bakeries I've seen near my apartment.

MS - There is a restaurant at St Josse which is run by a Croatian.

FJ - Croatians and Bosnians share some similar dishes so we can go to Bosnian restaurants.

MS - I don't find that I miss Croatian food so much, I adapt to the food here or cook at home.

FJ - I have noticed a difference between fish from the North Sea and fish from the Mediterranean. The taste is different. I find it difficult to find fish from the Mediterranean.



MS - I have noticed that compared to here smoked salmon is 4 times more expensive in Croatia. So I always bring some back to treat my friends in Croatia.

Are their social or sports clubs already established ?

MS - The Croatian Embassy and Cultural service organised events leading up to the Accession. There is a monthly gathering for Croats at the James Joyce pub on rue Archimède. When Croatia plays an international football match we meet in a pub to watch it together. Also, Matica Hrvatska, which is a major Croatian cultural institution, invites Croats to cultural events in Brussels.

We are also planning a celebration here at the Council in October.

What would you like your colleagues to know about Croatia ?

FJ - I suppose most people already have an image of beaches when you mention Croatia. It is a popular tourist destination.

MS - It is a lovely country, and what you hear from people who move to Croatia is that the people are very hospitable. Everyone is very warm, friendly and helpful. If they see someone with a map, they will ask if they need help.

FJ - The Capital, Zagreb, doesn't attract mass

tourism yet but numbers are increasing. The low cost carriers don't flying there yet.

Although Croatia is a relatively small country, various parts of Croatia have been part of different empires. The regions have very different architectural styles, food culture and dialects.

MS – There is a large diversity in dialects, for example between Dubrovnik and Zagreb, but also in landscapes and climates.

FJ - Yes, in two hours you can drive from the beach to the mountains and from the mountains to the plains. We have recently built

new highways so everything is more accessible now. If you come to Croatia it would be a pity to spend all your time on the beach because there are so many things to see very close by.

What lessons could the EU learn from Croatia ?

FJ - Although it was almost 20 years ago, the war is still fresh in the minds of many Croats. In a way, Croatia today is a little like

the Europe of the 60s. In Croatia, I see a new wave of excitement and a new era of opportunity. We can offer a new market for the EU. Our citizens can offer their diligence, ingenuity, productivity including culturally. Croatia can also offer hope, at a time of economic turmoil and people are asking questions about the future of the EU, it is a message that the European Union is still an attractive prospect. Croatia also offers hope to other countries in the region, which suffered the consequences of war, that they can one day join the EU.

MS - We are very proud of our top sportspersons, inventors and scientists. Many of them moved abroad and attained high positions through their own merit. Croatia had a brain drain problem but the government implemented measures which improved working conditions for young scientists to attract them back. So we can offer the EU our intellectual capital. For example, paying for parking by text message is a Croatian invention. Also we have a rich cultural heritage with seven UNESCO World heritage sites.

How are trade unions viewed in Croatia ?

MS - They are generally seen quite positively. They are one of the main social partners alongside the government and employers. In the public service everyone is a member of the Union but in the private sector less so. They are very strong in certain manufacturing industries where they have a long tradition, like the shipyards.

Union leaders are well

know and their activities are followed closely in the media. Especially in terms of EU accession. The unions issue information bulletins and publish them online for members and non-members. They negotiate collective bargaining agreements with various levels of success.

Are they strong actors in the reform of labour market legislation ?

MS - Although some of the legislation comes from the EU, there remain many areas which are free for each Member State to decide.

FJ - Sometimes the unions support and sometimes they oppose the measures proposed by employers and government. The unions discuss the proposals at the Economic and Social Council as a member of the tripartite of social partners.

What other roles do they perform in society ?

FJ - Unions provide legal assistance to members, inform them about their rights and organise strikes and demonstrations.

MS - They also organise the 1 May parade where they distribute free beans, sausage and bread. It is a tradition in Croatia.

Are they linked to one or more political party ?

FJ - Some union leaders have joined political parties after their career with the union, but this is exceptional. There is no official link between unions and political parties. They defend their members and work with which ever party is in power.

Croatia is a rich and diverse country and this is reflected in the Croatian language unit. For the Head of Unit, Mr Perrakis, the possibility to select staff with a mix of ages and backgrounds has been the key to building a successful unit. Both Mr Perrakis and the translators spoke of their gratitude towards the colleagues from the Romanian language unit and the colleagues in Terminology and documentation who helped and coached their new colleagues in the Croatian language unit.

Photographs courtesy of Marija Sabljak.



Le Syndicat des Agents du Conseil de l'Europe (SACE) expose sa vision du DIALOGUE SOCIAL

En bref :

Pour le SACE, un dialogue social réel inclut toutes formes de négociation, de concertation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants du personnel, les syndicats et les représentants de l'Administration, sur toute question liée au personnel. Son objectif principal est d'encourager la formation d'un consensus entre les acteurs impliqués.

Le Conseil de l'Europe ayant l'ambition de promouvoir un idéal de démocratie, de justice sociale et de respect de l'individu, la vie administrative quotidienne du Secrétariat et les relations entre les agents doivent être à la hauteur de cette ambition.

La bonne gestion et particulièrement une politique de personnel efficace doit reposer sur un élément qui est primordial pour l'Organisation, le principe du dialogue. Ce dialogue vise non seulement l'adhésion et l'association optimales des agents aux buts de l'Organisation, mais aussi l'équilibre des intérêts général et individuels et la valorisation des ressources humaines.



Suzette Saint-Marc
Secrétaire exécutive du SACE

La notion de dialogue social donnant lieu à des interprétations diverses, il nous est apparu pertinent par ces temps troublés d'en préciser les contours au sens où l'entend le SACE.



Après avoir évoqué les textes institutionnels y relatifs, à l'Organisation Internationale du Travail (OIT), à l'Union Européenne (UE) et en particulier au Conseil de l'Europe, nous aborderons la vision du dialogue social défendue par le SACE, l'état du dialogue social actuel au Conseil de l'Europe et les pistes d'amélioration pour l'avenir.

Dialogue social - Les textes de référence

Selon l'OIT, le dialogue social inclut toutes formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale. L'objectif principal du dialogue social est d'encourager la formation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique. Un dialogue social fécond suppose d'une part le respect des droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective, et d'autre part des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et indépendantes, ayant les capacités et les connaissances techniques requises pour participer au dialogue social de même que la volonté politique et l'engagement de toutes les parties à y prendre part.

Les Conventions numéros 87 et 98 de l'OIT relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective consacrent le dialogue social, complétées par la suite par la mise en place d'un Comité de la Liberté syndicale qui a pour rôle d'étudier les plaintes relatives aux violations de la liberté syndicale, que le pays concerné ait ou non ratifié les conventions en question.

L'Union Européenne consacre le dialogue social dans sa **Charte des Droits fondamentaux**, notamment dans ses articles numéros 12-1 sur la liberté de réunion et d'association, numéro 27 sur le droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise et numéro 28 sur le droit de négociation et d'actions collectives.

Par ailleurs, la pratique du dialogue social est l'un des critères d'adhésion à l'UE (critères de Copenhague). Pour le **Conseil de l'Europe**, si le dialogue social est naturellement inscrit dans la **Convention européenne des Droits de l'homme**, il est clairement consacré dans la **Charte sociale européenne révisée**, qui s'impose d'ailleurs dans l'ordre juridique interne de l'Organisation. Peuvent être cités à cet égard les ar-

ticles numéro 5 sur le droit d'association libre au sein d'organisations nationales ou internationales pour la protection des intérêts économiques et sociaux, numéro 6 sur le droit de négociation collective, numéro 22 sur le droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail et numéro 28 sur le droit à la protection contre les actes susceptibles de leur porter préjudice.

Quelle vision du dialogue social pour le SACE ?

Pour préciser la vision du dialogue social que défend le SACE, nous nous référons au «**Contrat social de Progrès**» qui avait été conclu entre la **Secrétaire générale** de l'époque, Madame Catherine Lalumière, et le **SACE** en juin 1990, mais qui reste globalement d'actualité.

Aux termes de ce contrat social, «le Conseil de l'Europe a l'ambition de promouvoir un idéal de démocratie, de justice sociale et de respect de l'individu. La vie administrative quotidienne du Secrétariat et les relations entre les agents doivent être à la hauteur de cette ambition, ce qui implique notamment (...) l'instauration, entre le Secrétaire général et les représentants du personnel, - en l'espèce ceux du Syndicat -, ainsi qu'à tous les niveaux de la hiérarchie, de relations fondées sur le dialogue et la concertation.» ;

Par ailleurs, «la bonne gestion et particulièrement une politique de personnel efficace doit reposer sur le principe du dialogue. Le dialogue vise non seulement l'adhésion et l'association optimales des agents aux buts de l'Organisation, mais - aussi et surtout - leur cohésion entre eux, l'équilibre des intérêts général et individuels et la valorisation des ressources humaines. Pour le Conseil de l'Europe, le respect de ce principe a une importance primordiale.».

Le contrat social décline ce principe en **trois processus institutionnels** :

- la **communication**, notamment sur les orientations politiques et la politique sociale, la circulation à tous de l'information - claire et précise - en temps utile, l'encouragement de l'innovation ;
- la **consultation** régulière des syndicats en complément de celle du Comité du Personnel et des divers

organismes à caractère mixte, la prise en compte des recommandations résultant de cette consultation, l'extension de la consultation du personnel à toutes les questions d'ordre général concernant le statut des agents et l'application des dispositions réglementaires ou à chaque fois qu'un dossier important ou un événement extérieur l'exige ;

- la **concertation** : afin d'exploiter la volonté des parties au dialogue d'aboutir à la prise en compte et à la convergence des points de vue respectifs, le Secrétaire général était convenu de «développer les instances multipartites de l'Organisation (...) en vue d'en faire de véritables instruments de concertation», de «motiver toute décision de sa part qui ne suit pas la recommandation des instances multipartites» et de «faire tout ce qui est en son pouvoir afin d'établir une véritable concertation en matière salariale, soit dans le cadre des instances de la coordination, soit, à défaut, au niveau du Comité des Ministres, conformément aux propositions déjà formulées en ce sens.».

Le poulx du dialogue social au Conseil de l'Europe

Le dialogue social semble avoir été en panne au sein de l'Organisation. Pour preuve, les modifications apportées unilatéralement au Statut du personnel sans qu'il y ait eu de discussions possibles, et malgré la forte opposition des représentants du personnel : réduction des salaires par décision unilatérale des Etats par le biais de l'allongement des échelons ; imposition d'un nouveau régime de pension, le moins favorable dans la Fonction Publique européenne ; adoption d'une nouvelle Méthode d'ajustement salarial laissant la porte ouverte à l'arbitraire, malgré la forte opposition des représentants du personnel ; suppression de bon nombre d'indemnités ; mise en place d'un groupe de travail sur l'externalisation sans représentant du personnel.

Le sentiment d'un dialogue de sourds, d'incompréhension parfois entre le Secrétaire général, l'Administration et les représentants du personnel, notamment quant au rôle de ces derniers, était palpable. Le dialogue social au Conseil de l'Europe a trop souvent ressemblé à un exercice imposé, les organes consultatifs se voyant réduits à de simples chambres d'enregistrement.

Il semble qu'une nouvelle impulsion ait été donnée ces derniers mois, du moins sur certains dossiers, sans doute liée à la nomination de la nouvelle Secrétaire générale adjointe. Une plus grande place est, nous l'espérons, susceptible d'être accordée à l'avenir au dialogue avec les représentants du personnel.

L'appel du SACE à un dialogue social ... véritable

Le SACE, qui a toujours milité en faveur du dialogue social, a donc présenté, lors de l'**Assemblée générale du Personnel du 11 avril 2013**, une **résolution sur le dialogue social**.

Il y rappelle l'importance d'instaurer un dialogue social réel qui inclut toutes formes de négociation, de concertation, de consultation ou simplement d'échange

d'informations entre les représentants du personnel, les syndicats et les représentants de l'Administration et du Cabinet du Secrétaire général, sur toute question liée au personnel du Conseil de l'Europe. Il invite en particulier le Secrétaire général à appliquer au sein de l'Organisation les valeurs promues à l'extérieur du Conseil de l'Europe ; à s'appuyer sur la volonté de dialogue social existant ; à consulter non seulement le Comité du Personnel (CdP) mais également les syndicats afin de rétablir un climat de confiance et de responsabilisation réciproques ; à améliorer la communication directe avec les agents et à instaurer un climat de confiance au sein du Secrétariat.

Cette résolution a été adoptée à la quasi-unanimité des agents, preuve de leur attachement à ce principe.

Quelles pistes pour rétablir le dialogue social aujourd'hui ?

La mise en œuvre du dialogue par les trois principes évoqués dans le «Contrat social de Progrès» de 1990 serait un point de départ significatif pour rétablir le dialogue social dans l'Organisation.

Une plus grande importance pourrait ainsi être accordée à la communication, qui serait faite dans les temps et de manière transparente sur toutes les questions affectant les conditions de travail.

La consultation avec les représentants désignés des agents prendrait toute sa place, laissant à ces derniers suffisamment de temps et de moyens pour faire des propositions, étudier celles de l'Administration et réagir de la manière la plus constructive possible.

La concertation serait envisagée pour davantage de dossiers, notamment par le biais de groupes mixtes, où les représentants du personnel siègeraient de concert avec ceux de l'Administration pour parvenir à une solution commune.

Exemples de dialogue social réussi - Mais oui ...

Car le dialogue social n'est pas une utopie au Conseil de l'Europe. En témoignent des exemples de dialogue social réussi par le passé. On peut citer notamment les travaux des groupes mixtes entre l'Administration, les entités administratives, le CdP et les syndicats, qui ont abouti à la mise en place de la Commission Appréciation, la Commission contre le Harcèlement, la Commission de Surveillance de la couverture sociale, ainsi qu'à l'instauration d'un système de départ à la retraite anticipé. Plus récemment, ce type de dialogue a permis d'aboutir à un accord sur l'ajustement salarial et à un projet d'accord sur la grève (actuellement en cours de validation).

Un certain nombre de dossiers sont actuellement à l'étude, notamment sur la politique contractuelle, sur la question de l'externalisation de certains secteurs d'activité, à propos de l'accord sur la grève. Ils revêtent une importance particulière pour les agents. Il est donc indispensable que les représentants du personnel soient entendus et compris sur ces dossiers, qui fourniront d'excellentes occasions au Secrétaire général, à la Secrétaire générale adjointe et à l'Administration de confirmer que la tendance récemment amorcée vers un début de dialogue social conduise enfin à un dialogue social véritable.



Plus d'information:

N'hésitez pas à prendre contact avec le SACE
(sace.coe.int, suzette.saint-marc@coe.int)
... pour obtenir de plus amples informations sur le sujet ci-traité.

Le Mouvement Européen condamne les contre le personnel des Institutions



**European
Movement
International**

Martin Schulz
President of the European Parliament

Brussels, 17 June 2013

Re: Growth of Eurosceptic trends

Dear President Schulz,

Following its Federal Assembly, held in Dublin 24-25 May 2013, the European Movement International (EMI) observes with great concern the growing Eurosceptic trends that undermine the European project and the good functioning of the institutions and agencies.

The EMI believes that the employees of the institutions and agencies play a key role in managing the EU policies and programmes by ensuring the competence, consistency and independence of the European public service.

We believe that the Member States should reconsider their drastic proposals regarding employment conditions, which would prevent the European Public Service from maintaining and recruiting international and highly qualified personnel.

The EMI takes note that the forthcoming Multiannual Financial Framework (MFF) will place restrictions on the EU budget. Nevertheless, the staff of the institutions and agencies have already been affected by the Regulation of 2004 and the Commission Proposal of 2011.

This is why the EMI asks that the EU institutions:

- Preserve the quality of working conditions for officials and other servants of the institutions and agencies of the Union;
- While respecting the spirit and letter of internal rules and instruments such as the Social Charter, find solutions that allow the good functioning of the institutions and agencies the Union needs to serve its citizens.

Jo Leinen
President of the European Movement International (EMI)

CC: Peter Kempen/Sylvie Jacobs, Union Syndicale Fédérale des Services Publics européens et internationaux

Square de Meeûs, 25
B-1000 Brussels
Tel : +32/2.508.30.88

<http://www.europeanmovement.eu>
secretariat@europeanmovement.eu
Fax : +32/2.508.30.89

*Lors de son assemblée
24 et 25 mai 2013, le
a pris connaissance
attaques subies par
Institutions et des*

*Le débat a surtout
les attaques sur le
en réalité, qu'une
par Service Public
par des tendances
européennes.*

*La réaction du
qui s'est adressé
a été fortement
laquelle est affiliée
à ce mouvement
de la Deuxième
qui s'est fixé pour
européenne, le
fondamentaux et la
citoyens de l'Europe.*

fédérale de Dublin les
Mouvement Européen
des détails des
le personnel des
Agences de l'Union.

mis en évidence que
personnel ne sont,
attaque voilée subie
européen, alimentée
populistes anti-

Mouvement Européen,
aux Institutions,
appréciée par l'USF,
depuis sa fondation
créé le lendemain
Guerre mondiale et
but l'intégration
respect des droits
solidarité entre états et



ΕΒΡΟΠΕΪΚΗ ΠΑΡΛΑΜΕΝΤ ΠΑΡΛΑΜΕΝΤΟ ΕΥΡΩΠΕΟ EVROPSKÝ PARLAMENT EUROPA-PARLAMENTET
EUROPÄISCHES PARLAMENT EUROOPA PARLAMENT ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ EUROPEAN PARLIAMENT
PARLEMENT EUROPÉEN PARLAIMINT NA ĦEORPA PARLAMENTO EUROPEO EIROPAS PARLaments
EUROPOS PARLAMENTAS EURÓPAI PARLAMENT IL-PARLAMENT EWROPEW EUROPEES PARLEMENT
PARLAMENT EUROPEJSKI PARLAMENTO EUROPEU PARLAMENTUL EUROPEAN
EURÓPSKY PARLAMENT EVROPSKI PARLAMENT EUROOPAN PARLAMENTTI EUROOPAPARLAMENTET

The President

Mr Jo Leinen
President
European Movement International (EMI)
Square de Meeûs 25
B - 1000 BRUSSELS

313378 01.08.2013

Dear Mr Leinen,

Thank you very much for your letter of 17 June 2013 in which you express your concern at the growing Eurosceptic trends that seek to undermine the European project and the good functioning of the institutions and agencies. I share this worry.

You can be assured that I am particularly convinced that, more than ever, the EU needs an efficient civil service with highly qualified and multilingual staff drawn from among citizens of the Member States on the widest possible geographical basis.

Your letter came at a particularly difficult moment in the course of very arduous and hard-fought negotiations on amending the Staff Regulations. These have resulted in safeguarding a civil service which will be capable of working properly, thanks to the efforts deployed by the European Parliament.

Yours sincerely,

Martin Schulz



Peter Kempen
Secretary General USF

It is almost four years since the management of the Centre for the Development of Enterprise (CDE) unceremoniously shooed almost half its workforce out of the door in total disregard of even the most elementary of employee rights.

Aided and abetted by an Executive Board that had been successfully hoodwinked into believing in the credibility of the staff profiling exercise on the basis of which a restructuring of the institution would be undertaken, the CDE management of the day handed out letters of termination in the presence of a bailiff and on that cold morning in early December 2009 seventeen members of staff found themselves without employment from one day to the next.



The story of how the CDE laid off practically half its staff overnight in a manner and by methods that would be the envy of employers operating in Third World dictatorships where the violation of employee rights is the norm has been told in sufficient detail in past issues of this maga-

zine (Agora n° 59, 62 and 63). What is new is that the Administrative Tribunal of the International Labour Organisation has recently ruled in favour of those former staff members who took their case to Geneva. The Tribunal has found that the CDE broke every rule in the book with regards to the restructuring exercise and has ordered that the institution reinstate the complainants.



Mary-Jane Caudron
Président of US-CDE

This is unlikely to happen, however, as the CDE has, since that fateful day in December 2009, been limping from one institutional crisis to another and now faces imminent closure if recent statements by the European Commission and the chronic underfunding are anything to go by. The Tribunal's ruling says that, should the complainants not be reinstated,

then they are to receive material compensation. The Tribunal has also awarded moral damages as it finds that the complainants' treatment was brutal, unnecessarily humiliating and all the more shocking because it was meted out to long-serving staff members with recognised professional merit.

The former staff members are, understandably, delighted by the Tribunal's decision and hope that the CDE will apply the ruling and ensure that compensation is paid out without undue delay. In effect, almost four years later, certain terminal dues remain outstanding and letters from the retrenchedes' lawyer asking for the dues to be settled have been met with platitudes and assurances that the claims are under consideration. It is to be hoped that these outstanding claims, together with the material compensation, the moral damages and the legal fees that have been awarded by the Tribunal will be paid out as soon as possible so that the retrenchedes can finally put the painful episode behind them.

The CDE is financed through the European Development Fund and so public money will be used to pay out the substantial amounts in compensation, money that - had the institution carried out the restructuring in full respect of employee rights - would have gone to support small and medium-sized enterprise development in the member countries of the African, Caribbean and Pacific Group of States, the *raison d'être* of the CDE.

Nouvelles élections du Comité exécutif

Selon nos Statuts, le Comité exécutif doit être renouvelé tous les trois ans. La durée normale d'un mandat est donc de trois ans mais, à titre exceptionnel, elle peut être prolongée à quatre ans. Malgré le conflit sur la Réforme du Statut, nous avons décidé d'organiser les élections à l'échéance normalement prévue.

Je tiens à remercier chaleureusement le Bureau électoral et son président, Henri Speybrouck, ainsi que les secrétariats pour l'excellent travail qu'ils ont fait.

Je félicite tous les élus de leur élection et leur souhaite beaucoup de succès dans leur travail.

Un nouvel appel à candidatures sera lancé à l'automne pour la Commission de Contrôle financier, cela afin d'organiser les élections avec un nombre suffisant de candidats.

Il est très réjouissant de constater que nous avons eu un nombre important de candidats. Dans ce cas, la Commission a eu proportionnellement le plus de candidats : 20 candidats pour 13 sièges. En conséquence, cette section a obtenu deux sièges de plus que son quota normal.

Les élections se sont terminées le 19 juin et la réunion constitutive a eu lieu le 27 juin 2013. Lors de celle-ci, les élus ont accepté leur mandat et le Bureau a été constitué. Cette fois, il se caractérise par une grande continuité, mais 5 de ses membres sont nouveaux. Au total, sur 29 élus, 10 sont nouveaux.



Günther Lorenz
Président de l'USB

Demande d'information/adhésion - membership/information:

A renvoyer à / To be returned to :

Union Syndicale, Avenue des Gaulois, 36 à 1040 Bruxelles

Ou/or :

web@unionsyndicale.eu



Nom/Name:

Institution:

Adresse adm/Office ad:

Votre question/Your question:

.....

.....

.....

Composition du Comité exécutif 2013 - 2016

Composition of the Executive Committee 2013 - 2016

Président/Chair :	LORENZ Günther (Conseil/Council)
Secrétaire Général/Secretary-General :	PETSCH Olivier (Commission)
Secrétaire Général adjoint/ Deputy Secretary-General :	GERADON Félix (Conseil/Council)
Vice-présidents/Vice-chairs :	ANNAND Hugh (CESE/CdR – EESC/CoR) BRACKE Niels (SEAE/EEAS) HALSKOV Erik (Commission) IACONO Ignazio (Commission) LIPTON Vera (Commission) LOUKAKIS Nicolaos (Parlement/Parliament) TSOLOS Georges (Eurocontrol)
Trésorier/Treasurer :	LOESCHER Bernd (Conseil/Council)
Trésorier adjoint/Deputy treasurer :	McFADDEN Frances (Conseil/Council)
Secrétaire à l'organisation/ Organisational Secretary :	PEREZ ESCANILLA Juan Pedro (Commission)
Secrétaires à la communication/ Communication Secretaries :	DI MEO Palmina (Parlement/Parliament) BANCZYK Liliane (Commission)
Membres/Members :	APERS Francis (Eurocontrol) BELLOD RODRIGUEZ José (Commission) BIANCHIN Marco (Conseil/Council) BOUILLEZ Vincent (Conseil/Council) CREEMERS Luca (Commission) FRAMENT François (Commission) HILL Bernd (Eurocontrol) HOTTAT Sophie (Commission) JACOBS Sylvie (Commission) LACOUR Thierry (SEAE/EEAS) LE DOUR Olivier (Commission) MARTIN Jeremy (Commission) VAN BENNEKOM Gerard (Commission) WURZLER Robert (Commission)
Associés/Associate members :	BONY-BRANDT Catherine (Conseil/Council) HIDALGO Jose Manuel (Parlement/Parliament) MANTZOURATOS Andreas (Parlement/Parliament) MERHZAOUI Mohamed (Conseil/Council) MOSCHONAKI Chrysanthé (Commission) NIELSEN Pia (Conseil/Council) O'MAHONY Declan (SEAE/EEAS) ORY Carole (SEAE/EEAS) PAPADOPOULOU Danaï (Parlement/Parliament) PETILLON Jean-Pierre (Commission) KNUDSEN Morten (SEAE/EEAS) KRITIKOS Georgios (SEAE/EEAS) SCANO Carlo (Commission) SPEYBROUCK Henri (Commission) VAN HAMME Alain (Commission)

