



## Perspectives pour 2011 et 2012

CDE guilty  
as charged



L'USF soutient  
les agents  
contractuels



Assessment  
Centre : how to  
be prepared





## Bilan de 2010 - perspectives pour 2011 et 2012



Günther LORENZ,  
Président de l'US Bruxelles

*Après le conflit sur l'adaptation annuelle de 2009 et les actions que le personnel du Conseil de l'Union européenne, suivi par les autres institutions, a entreprises en décembre 2009, l'année 2010 a été une année plus calme mais pleine d'événements réjouissants. L'année 2009 s'était terminée sur une note à moitié positive et à moitié négative. La méthode d'adaptation des rémunérations et pensions avait donné un résultat de + 3,7 %.*

**E**n raison de la crise bancaire et financière qui a déclenché des mesures d'austérité dans la plupart des fonctions publiques des Etats membres, ces derniers ont estimé qu'aucune adaptation de nos rémunérations n'était justifiée, donc pour eux l'adaptation devait être de 0,0 %.

Face à cette situation, l'Union Syndicale a proposé aux autres syndicats du Conseil de déclencher une grève et le personnel du Conseil a finalement fait un jour et demi de grève. Le personnel du Conseil n'a certes pas remporté une victoire totale mais les Etats membres se sont vus contraints à décider à l'unanimité d'accorder la moitié de l'adaptation qui résultait de la méthode. L'Union Syndicale et les autres syndicats ont invité la Commission à faire un recours contre la décision arbitraire du Conseil qui s'était écarté des résultats de la méthode qui est pourtant contraignante à tous les égards. Nous avons toujours affirmé, à juste titre, que la méthode ne laisse aucune marge d'appréciation aux Etats membres et que,

si nécessaire, il était possible d'obtenir du Tribunal de la fonction publique européenne ou de la Cour de justice européenne un arrêt qui oblige les Etats membres à suivre à la lettre la méthode et à appliquer complètement les résultats de celle-ci.

L'Union Syndicale a, quant à elle, introduit deux recours: un en tant qu'Union Syndicale Fédérale (USF) devant le Tribunal de Première Instance et l'autre à titre de recours individuel devant le Tribunal de Fonction Publique Européenne (TFPE). Le but de ces actions consistait à soutenir la Commission mais aussi à y suppléer en cas de retrait du recours de la Commission et à obtenir des intérêts de retard qui n'avaient pas été demandés par la Commission dans son propre recours. Ces deux actions sont en train d'être clôturées (l'US vous en informera).

Il paraît que nous recevrons le mois prochain les intérêts de retard que l'Union Syndicale a demandés dès le jour où le

Conseil a pris la décision de ne nous accorder que la moitié de l'adaptation annuelle qui nous était due fin 2009.

### La Cour de Justice donne raison à la Commission et à l'Union Syndicale

Peu avant la fin de 2010, la Cour de justice a donné raison à la Commission et a annulé la décision arbitraire du Conseil. Malgré la position de certains Etats membres récalcitrants, le Conseil a finalement décidé d'adopter la proposition présentée par la Commission en 2009 (+ 3,7 %).

### L'adaptation annuelle de 2010

Ensuite, le même Conseil a adopté l'adaptation annuelle de 2010 qui a produit un résultat extrêmement modeste, à savoir



## Sommaire

- |  |  |
|--|--|
| <b>RÉMUNÉRATIONS MÉTHODE</b>   | <b>AGENTS CONTRACTUELS</b>   |
| 3 Bilan de 2010 - perspectives pour 2011 et 2012   | 18 L'U.S. soutient le Collectif des Agents Contractuels            |
| <b>PENSIONS</b>  | <b>OPEN COMPETITIONS</b>   |
| 8 The pension system for civil servants and other EU officials   | 20 The assessment centre – top ten tips on how to prepare yourself |
| <b>RÉMUNÉRATIONS</b>   | <b>CENTRE FOR THE DEVELOPMENT OF ENTERPRISE</b>                    |
| 10 Sacrifie-t-on les mathématiques à l'affichage de rigueur?   | 22 CDE guilty as charged   |
| <b>RÉMUNÉRATIONS PENSIONS</b>  |  |
| 14 Les rémunérations et pensions du Service public européen (SPE) par temps de crise : une question politique! |  |



Budapest  
Chain-bridge  
Parliament, Danube  
National Tourist Office  
Photogallery



**Editeur responsable:** Günther Lorenz 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:** D Michaux - **Photos et illustrations:** JC. Lesuisse, CE  
**Edition & Réalisation:** JC Lesuisse 93 rue F. Toussaint 1050 Bxl - E-mail: jc.lesuisse@skynet.be  
**Publicité:** «AERA» par GDP sàrl - Fleur de Mai - F-26110 Sainte-Jalle - France  
Tél: +33-475.27.54.24 - E-mail: agora.magazine@free.fr  
**Tirage:** 43.000 exemplaires - **Distribution:** Institutions du Service Public Européen

+0,1 % d'adaptation nette. Compte tenu de l'adaptation de la cotisation pension qui comportera une perte de pouvoir d'achat de 0,2 % et l'augmentation du prélèvement spécial qui entraîne également une perte de pouvoir d'achat de 0,2 %, le résultat global est négatif. Cela prouve que la méthode reflète tant les années de vaches grasses que les années de vaches maigres. Mais elle le fait toujours avec un retard important pouvant aller jusqu'à dix-huit mois. C'est cela que les Etats membres n'avaient pas compris ou ne voulaient pas comprendre.

Alors qu'à Bruxelles les fonctionnaires européens perdent à partir de janvier 2011 en moyenne 0,3 % de pouvoir d'achat, la situation dans d'autres lieux d'affectation, notamment à Ispra et à Petten, est nettement plus grave: les collègues de ces deux lieux perdent 5 % avant application de l'augmentation de la cotisation pension et du prélèvement spécial.

L'Union Syndicale n'est toujours pas convaincue de l'exactitude du chiffre global de l'adaptation de 2010 car deux chiffres partiels, à savoir ceux de l'Allemagne et de la France, posent encore problème. Avec le soutien d'autres syndicats, l'US a obtenu la promesse de pouvoir réexaminer les points litigieux lors d'une réunion spéciale du groupe technique rémunérations (GTR) qui aura lieu encore en février. Il s'agit de la non prise en compte de l'augmentation des salaires de fonctionnaires allemands de + 1,2 %, d'une surestimation de l'effet net de l'introduction d'une obligation des fonctionnaires pour s'assurer pour la partie des frais médicaux non couverte par les « Beihilfen », ainsi que d'une perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires français qui n'a pas encore été expliquée de façon plausible. L'Union Syndicale vous tiendra au courant.

## Le Conseil demande

### l'application de la clause d'exception

Malgré les résultats négatifs de l'adaptation annuelle de 2010, le Conseil n'a pu s'empêcher de demander à la Commission d'appliquer la clause d'exception prévue à l'annexe XI, article 10, du Statut en cas de « détérioration grave et soudaine de la situation économique et sociale ». Dans ses contacts avec la Commission, l'Union Syndicale défendra son point de vue selon lequel l'application de



la clause d'exception n'est pas justifiée parce que la méthode elle-même a déjà correctement reflété la situation économique et sociale dans les Etats membres.

## Victoire électorale sur victoire électorale...

À part le fait que la Cour de Justice a entièrement confirmé les convictions et thèses de l'Union Syndicale, il y a eu d'autres événements réjouissants en 2010.

Dans plusieurs institutions, de nouvelles élections du Comité du Personnel ont eu lieu. Le Comité Economique et Social Européen (CESE) a commencé la valse des élections des comités du personnel et l'élection du Comité du Personnel du CESE s'est soldée par une nouvelle victoire écrasante de l'Union Syndicale. Certains pensaient encore qu'il s'agissait d'un phénomène isolé mais il s'est rapidement avéré que cette victoire n'était que la première de toute une série de victoires de l'Union Syndicale dans différentes élections de comités du personnel.

Le comité local du personnel (CLP) de la Commission de Luxembourg a été le deuxième comité du personnel à être reconquis par l'Union Syndicale. Là aussi, la victoire était très large. Mais la stupéfaction de nos concurrents et interlocuteurs fut totale lorsque la liste de l'Union Syndicale et de son allié, la FFPE-Conseil, a remporté 25 sièges sur 30 au comité du personnel du Conseil après avoir subi une défaite cuisante en 2008. Ceux qui avaient souhaité ou pronostiqué la mort de l'Union Syndicale se sont lourdement trompés. Tout le travail de dénigrement auquel s'est

livré R&D depuis 2004 n'a servi à rien. Nous avons pu convaincre le personnel que face aux défis qui nous attendent, nous sommes les meilleurs représentants du personnel et qu'il ne suffit pas de faire preuve de radicalisme ou d'extrémisme verbal. Le personnel a compris qu'il faut aussi connaître les dossiers et notamment le Statut et ses dispositions d'application, savoir négocier et savoir organiser la résistance y compris les grèves et autres actions.

Cette victoire a fait des vagues dans toutes les institutions et notamment à la Commission où certains n'ont pas hésité à parler de raz-de-marée rouge. Finalement, l'Union Syndicale du Parlement européen n'a pu remporter une victoire mais a néanmoins sensiblement progressé en remportant deux sièges. L'Union Syndicale a toutefois dû constater de graves irrégularités dans les élections du comité du personnel du Parlement et a donc dû introduire un recours contre les résultats. Il est probable que l'Union Syndicale aurait remporté plus de sièges s'il n'y avait pas eu ces pratiques frauduleuses. Ce n'est d'ailleurs pas la première fois que de forts soupçons de fraude pèsent sur des élections ou un vote au Parlement européen. Lors du référendum de 1991 sur le compromis concernant la méthode d'adaptation des rémunérations, l'Union Syndicale a dû constater que le résultat des élections avait été faussé. Il est fort triste que de telles pratiques frauduleuses existent justement au Parlement Européen qui devrait pourtant être le haut lieu de la démocratie.

## Tremblement de terre ou raz-de-marée «rouge»...

La signification politique de ces victoires électorales de l'Union Syndicale



dépasse de loin la situation dans les différents comités du personnel où nous avons obtenu ou renversé une majorité. Étant donné que, dans le prochain conflit sur la méthode, les Etats membres au sein du Conseil seront nos plus rudes adversaires, c'est probablement au Conseil de l'Union européenne que la plupart des actions et grèves auront lieu. Il est évident que les syndicats du Conseil, et notamment l'Union Syndicale, joueront un rôle clé dans ce conflit et que l'Union Syndicale sera un des principaux négociateurs. Vu son expérience en matière de négociations et son expertise en matière de Statut, on peut même prédire que l'Union Syndicale sera le principal organisateur des grèves et autres actions et le principal négociateur d'une solution au conflit de 2012. Tout comme par le passé, notamment en 1981 et 1991, l'Union Syndicale a la volonté de travailler avec l'ensemble des autres syndicats et espère que, cette fois, toutes les OSP resteront unies.

## Perspectives pour 2011 et

### 2012

Que se passera-t-il exactement en 2011 et 2012 ?

Fin 2012, le «paquet Méthode» viendra à expiration, c'est-à-dire, outre la Méthode d'adaptation des rémunérations, la méthode de calcul des contributions pension et le prélèvement spécial.

## La position de l'Union Syndicale face à l'expiration

### du «paquet méthode»

L'Union Syndicale revendiquera le renouvellement de la méthode et plaidera pour qu'elle devienne une annexe permanente du Statut. En contrepartie, elle est prête à accepter le renouvellement de la méthode de calcul de la contribution pension à condition que le taux d'intérêt et d'autres paramètres soient calculés sur la base d'une moyenne mobile de 35 ans au lieu de 12 ans comme c'est actuellement le cas. Le prélèvement spécial expirera le 31 décembre 2012 et sa disparition comportera une légère hausse des rémunérations nettes du personnel des institutions européennes. Sa réintroduction ne se justifie absolument pas.



## La Commission et les Etats membres préparent déjà une nouvelle réforme du Statut.

Théoriquement, ce n'est donc qu'en 2012 que ces grands dossiers viendront sur la table. Mais 2011 ne sera déjà pas de tout repos: il y aura déjà le problème de la clause d'exception qu'il faudra discuter avec la Commission, et surtout le risque d'une nouvelle réforme du Statut: les Etats membres partent du principe que l'expiration de la Méthode en 2012 sera l'occasion rêvée pour procéder à une nouvelle réforme du statut et la Commission semble déjà la préparer. Or, notre Statut n'a nul besoin de nouvelle réforme après la très profonde réforme que nous avons connue en 2004. Plusieurs Etats membres lancent pourtant déjà des idées pour une telle réforme et la Commission a même demandé à toutes les autres institutions de lui fournir des pistes de concessions que la Commission (et les autres institutions) pourraient proposer ou accepter lors d'une nouvelle réforme. Concessions qui se feraient bien évidemment sur le dos du personnel des institutions européennes.

**Comme je l'ai déjà dit, l'Union Syndicale estime que les conditions d'application de la clause d'exception pour l'adaptation de nos rémunérations en 2011 ne sont absolument pas remplies. Elle s'oppose à la collecte de bonnes idées pour une réforme que la Commission a lancée. Il faut absolument que la Commission et les autres institu-**

**tions arrêtent cet exercice inutile et dangereux.**

En matière de **pensions**, le Conseil a déjà élaboré son cahier de revendications. Ses idées figurent dans le document intitulé «Conclusions du Conseil relatives à l'étude d'Eurostat sur les incidences budgétaires à long terme du coût des pensions» adopté par le Conseil le 18 janvier 2011 qui constitue la première save dans la bataille que nous devons mener et demande à la Commission de revoir tous les aspects du régime de pension en vue d'en limiter le coût de façon drastique.

Pour l'Union Syndicale, le plus important a toujours été et sera toujours la sauvegarde de la compétence, de la permanence et de l'indépendance de la fonction publique européenne. Seul le maintien de ces principes peut garantir l'avenir d'une Europe au service des citoyens. D'ailleurs, la défense de ces principes est inscrite dans les statuts de l'Union Syndicale depuis sa création.

L'objectif politique de **la sauvegarde de la compétence, de la permanence et de l'indépendance de la fonction publique européenne** ne peut être atteint que si le **niveau de rémunération des fonctionnaires et autres agents de l'Union européenne reste suffisamment attractif** pour attirer les meilleurs de tous les Etats membres, y compris de ceux où le niveau salarial est très élevé. Les pensions font partie du paquet rémunérations. Des coupes drastiques dans le niveau salarial des fonctionnaires européens et/ou dans le niveau de leurs pensions ainsi qu'une détérioration de leurs conditions de travail de vie, bref un démantèlement du Statut des fonctionnaires, ne pourraient que détruire la fonction publique européenne indépendante, compétente et permanente. La Commission et les autres institutions ne doivent pas prêter leur aide aux Etats membres qui veulent supprimer la méthode communautaire et rétablir la méthode intergouvernementale.

Si les Etats membres souhaitent des modifications du Statut des fonctionnaires et du régime des autres agents, c'est à eux de formuler leurs revendications et surtout de les justifier de façon circonstanciée. Cela ne veut pas dire que nous les accepterions, mais surtout la Commission ne doit pas faire preuve d'obéissance anticipative.

L'Union Syndicale Bruxelles s'est adressée ou va très prochainement s'adresser aux Présidents du Conseil de l'Union euro-

peenne, de la Commission européenne et du Parlement européen, à tous les présidents des groupes parlementaires du Parlement européen ainsi qu'à tous les représentants permanents des 27 Etats membres et à leurs adjoints pour leur exposer sa position telle que décrite ci-avant.

Nous avons l'intention de rencontrer tous ces interlocuteurs pour leur expliquer plus en détail notre position mais aussi pour connaître leur position, savoir sur quels appuis nous pouvons compter et nous permettre d'élaborer une stratégie appropriée.

### Probabilité d'un conflit très grave en 2012 ou même avant...

Malgré tous les efforts diplomatiques que nous allons déployer il est fort probable, voire presque certain qu'un conflit de grande envergure éclatera fin 2012 ou début 2013 ou même avant si les Etats membres continuent à nous provoquer.

Ce conflit risque d'être encore plus long et dur que celui de 1981 où le personnel du Conseil a fait six mois de grèves et d'autres actions ayant le même effet. Tout comme en 1981, beaucoup de délégations, peut-être

même la majorité d'entre elles, refuseront le principe même d'une nouvelle méthode. D'autres insisteront sur une méthode « diluée » qui laissera au Conseil une grande marge de manœuvre.

### Le renouvellement de la

### méthode...

Pour nous, la nouvelle méthode doit être équivalente à celle que nous avons actuellement. Elle doit être contraignante dans tous ses éléments et justement ne laisser aucune marge d'appréciation au Conseil. Par contre, il y a quelques détails dont on peut éventuellement discuter comme par exemple la question de savoir si elle doit tenir compte d'un échantillon de 8 Etats membres ou se baser sur l'ensemble des Etats membres.

### ...fournira-t-il un prétexte

### pour démanteler le Statut et la Fonction publique européenne?

Il est fort probable que les Etats membres ne se contenteront pas

d'un petit paquet mais exigeront une réforme profonde du Statut, voir son démantèlement.

Quelques idées dont on entend déjà parler sont la généralisation des agents contractuels et la suppression du groupe de fonctions AST ou le ralentissement des carrières. Pour ce faire, il ne faudrait même pas toucher à beaucoup d'articles du Statut.

Modifier quelques dispositions-clé suffit pour bouleverser totalement le service public européen.

**L'Union Syndicale s'opposera vigoureusement à toutes les tentatives de dénaturation ou de démantèlement du Statut et de Fonction publique européenne mais pour cela elle aura besoin du soutien du personnel, donc de chacun parmi vous. Il va de soi qu'elle travaillera aussi avec tous les autres syndicats qui sont de bonne volonté. Même le plus grand syndicat ne pourra pas affronter les Etats membres tout seul.**

**Mais l'Union Syndicale reste optimiste et est convaincue qu'ensemble nous pouvons gagner.**



*Afin de contrer les tentatives du Conseil de l'UE, des Etats membres et de certains députés du Parlement européen, l'Union Syndicale Bruxelles a adressé une lettre identique aux interlocuteurs suivants: Président du Conseil de l'UE, Président de la Commission Européenne, Vice-président de la Commission, M. Sefkovic; Président du Parlement européen, Présidents des groupes parlementaires du Parlement européen; Représentants permanents des 27 Etats membres de l'UE et leurs adjoints (Coreper II et Coreper I).*

**Monsieur Janos MARTONYI**  
Président du Conseil de l'UE  
Rue de la Loi, 175  
1048 BRUXELLES

*Objet : Idées des Etats membres pour des réductions des rémunérations et pensions des fonctionnaires européens - Demande d'un entretien*

Monsieur le Président,

Le 18 janvier 2011, le Conseil de l'UE a adopté le document intitulé «Conclusions du Conseil relatives à l'étude d'Eurostat sur les incidences budgétaires à long terme du coût des pensions» (doc.18250/10) qui invite la Commission à lui soumettre des propositions d'économies substantielles dans le domaine des pensions. Toutes les prestations et tous les paramètres sont mis en cause et des coupes radicales semblent être revendiquées par les Etats membres.

Or, l'évolution des coûts de notre régime de pensions était tout à fait prévisible. En principe, il n'y a que trois options pour un régime de pensions, à savoir un régime budgétisé, un régime capitalisé ou un régime par répartition.

Le régime que le Conseil a choisi en 1968 au moment de la fusion des exécutifs des trois Communautés est le régime budgétisé qui est d'ailleurs le régime typique de la plupart des fonctions publiques nationales en Europe occidentale. Les prestations constituent une charge du budget et les éventuelles recettes, par exemple sous forme de contributions des fonctionnaires, sont des recettes du budget comme toutes les autres ce qui veut dire qu'elles financent tout ce que finance le budget mais ne sont pas spécialement affectées aux pensions. En ce qui concerne la contribution des fonctionnaires au régime de pensions budgétisé, de fortes

différences existent entre les Etats membres : les fonctionnaires allemands ne paient aucune cotisation, dans d'autres fonctions publiques la contribution est assez faible et n'a aucun rapport avec les prestations. Dans d'autres cas, elle s'élève à 1/3 ou plus du coût réel.

Dans le cas des fonctionnaires européens, la contribution couvre, comme prévu par le Statut des fonctionnaires européens, exactement un tiers du coût réel. Avec un taux de 11,6 %, elle est une des plus élevées, sinon la plus élevée de toutes les fonctions publiques en Europe (cotisation globale, c'est-à-dire part patronale et part salariale: 34,8 %).

Le système budgétisé a des avantages et des inconvénients. Tant que les prestations pour un fonctionnaire donné ne sont pas dues, donc normalement jusqu'à l'âge de la

retraite, l'employeur, dans notre cas les Etats membres, ne paie pas la moindre contribution et lors du lancement d'un tel régime, les cotisations des fonctionnaires ne sont même pas encore nécessaires pour financer des prestations parce qu'il n'y en a presque pas. Les cotisations des fonctionnaires sont donc versées au budget général. C'est ce qui s'est passé avec notre système.

Pendant une longue période, la seule cotisation des fonctionnaires a financé l'ensemble des dépenses et les Etats membres ne payaient rien !

Mais lorsqu'un régime budgétisé atteint sa maturité, il est très cher parce qu'aucune réserve n'a été constituée. Dans le cas du régime du personnel des institutions européennes, les dépenses pour les pensions pourront atteindre à peu près le même niveau que les dépenses pour les rémunérations.

Mais pendant des dizaines d'années, les Etats membres ont économisé des sommes énormes. La dette pension est estimée à 37 milliards d'euros. C'est le montant qui se trouverait dans un fonds de pensions s'il y en avait un.

Pourtant, les deux autres options, à savoir régime capitalisé et régime par répartition, étaient également ouvertes (voir l'annexe).

Le choix du régime budgétisé a été fait de façon tout à fait consciente car le fonds de pensions qui avait été créé pour la première Communauté européenne, à savoir la CECA, a été dissous par les Etats membres lorsqu'ils ont introduit le régime budgétisé pour les trois Communautés européennes. Il est donc logique qu'ils assument les conséquences de leur choix politique, à savoir des dépenses très élevées lorsque le régime des pensions approche de sa maturité ou l'atteint.

Dans ces conditions, l'Union Syndicale ne peut pas accepter que le personnel fasse les frais d'un choix politique qui a été fait par les Etats membres et s'oppose vigoureusement à l'ensemble des mesures que le Conseil a proposées à la Commission. Nous invitons

la Commission à rejeter les demandes du Conseil et à ne pas faire les propositions destructrices que le Conseil espère.

Vous n'êtes pas sans savoir que l'actuelle méthode d'adaptation des rémunérations expirera fin 2012. La Commission devra alors proposer une nouvelle méthode d'adaptation des rémunérations et des pensions dont nous espérons qu'elle sera identique à celle qui existe actuellement. Certains Etats membres préparent déjà leurs cahiers de revendications pour obtenir, à cette occasion, une nouvelle réforme du statut, voire un véritable démantèlement du statut et de la fonction publique européenne. Le document que le parti social-chrétien bavarois (CSU) a élaboré récemment est un exemple de ce type de revendications des Etats membres.

Il est évident que l'Union Syndicale, qui est le plus grand syndicat du personnel de la fonction publique européenne, organisera la résistance à toutes les tentatives de démantèlement du Statut. Le moment venu, elle n'hésitera pas à appeler le personnel des institutions européennes à entreprendre les actions nécessaires.

Toutefois, nous espérons vivement qu'un dialogue constructif pourra s'installer entre les présidents des institutions, les représentants des 27 Etats membres et l'Union Syndicale et les autres OSP.

L'Union Syndicale estime qu'il serait opportun de nouer dès maintenant des contacts avec tous les interlocuteurs compétents pour les dossiers concernant la fonction publique européenne.

Dans cet esprit, je vous demande de bien vouloir nous accorder un entretien dans les meilleurs délais.

Je vous en remercie à l'avance et vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma très haute considération.

**Günther LORENZ**  
Président de l'Union Syndicale Bruxelles

## ANNEXE

### Choix du régime de pensions

Le Conseil et les Etats membres ont fait un choix tout à fait conscient pour le régime budgétisé et il ne faut pas se plaindre après car les conséquences étaient tout à fait prévisibles. Une alternative aurait été la création d'un fonds de pensions à l'instar de celui des Nations Unies qui existe depuis 61 ans et fonctionne à la satisfaction de tout le monde: du personnel, des employeurs, des Etats membres.

La solution d'un régime capitalisé avec un fonds de pension présente également des avantages et des inconvénients. Si tout se passe bien, les contributions au régime des pensions peuvent rester à peu près stables et on évite ainsi les inconvénients d'un régime budgétisé où les dépenses restent longtemps inférieures à la cotisation pension que les fonctionnaires versent eux-mêmes (part salariale) en, ensuite, inférieures à la cotisation globale versée par les fonctionnaires et les employeurs (part

salariale et part patronale) mais où les dépenses montent en flèche lorsque le régime de pension mûrit et peuvent atteindre, en régime de croisière, un niveau qui peut être dix fois plus élevé que la cotisation des fonctionnaires. En fait, avec le temps, le montant total des dépenses pensions peut atteindre à peu près le même montant que la masse salariale, surtout si cette dernière reste stable. Le risque lié à un fonds de pensions consiste notamment en un rendement insuffisant de ce fonds et de son incapacité à financer toutes les prestations. Dans la pire des hypothèses, un fonds de pension peut faire faillite et la réserve créée pour le paiement des pensions peut ainsi disparaître. Néanmoins, il y a des fonds de pension qui tiennent la route et celui des Nations Unies est peut-être un des meilleurs exemples parce qu'il a toujours pu payer toutes les prestations et créer des réserves suffisantes pour l'avenir.

La troisième possibilité pour la création d'un régime de pensions pour les fonctionnaires est un régime par répartition. Le cas classique de ce type de régime sont les régimes

de sécurité sociale des travailleurs salariés de nos Etats membres. Il aurait été possible d'intégrer les régimes de pensions des fonctionnaires nationaux dans les régimes de sécurité sociale des travailleurs salariés mais cela n'a presque jamais été fait. Un des obstacles à cette intégration est le fait que les fonctionnaires des Etats membres bénéficient souvent de conditions plus favorables que les autres travailleurs salariés. Une solution à cet aspect aurait été d'intégrer les fonctionnaires dans les régimes de sécurité sociale (de base) et de créer des régimes de pension complémentaire pour les fonctionnaires afin de leur accorder des avantages et incitations supplémentaires si les employeurs estimaient que cela était nécessaire et justifié. Dans le cas de la fonction publique européenne, il était et est toujours inconcevable d'intégrer le régime des pensions des fonctionnaires européens dans un régime de sécurité sociale nationale. En l'occurrence, les options n'étaient limitées qu'au choix entre régime budgétisé et régime capitalisé et c'est le régime budgétisé qui a été choisi de façon consciente.

## The pension system for civil servants and other EU officials

### Origins, nature and arguments in favour of its continuation



Ludwig Schubert  
Former President  
of US Brussels

*Origins: further to Robert Schuman's proposal of 9 May 1950, the Treaty establishing the European Coal and Steel Community (ECSC) between the six member states (D, F, I, NL, B, L) came into force on 23 July 1952. This Treaty was concluded for a period of 50 years. In order to attract qualified staff, an appropriate level of remuneration was established for ECSC High Authority officials. The pension rights of these staff were guaranteed by a pension fund to which staff contributed a third and the ECSC budget two thirds. This fund was invested in the capital market.*

**F**ollowing the implementation of the Treaties of Rome (European Economic Community – EEC – and Euratom) a set of “Staff Regulations of European officials and other servants” was drawn up and came into force on 1 January 1962. These Staff Regulations essentially addressed the level of remuneration and pensions for ECSC staff. However, as the Treaties of Rome were concluded for an indeterminate period, budgetary experts were of the opinion that the employers’ contribution to the pension fund could be replaced by a budgetary pension guarantee and that the staff contribution could be paid into the budget. By so doing, budgetary experts were –in the short term– making a double budget saving: no employers’ contribution paid into a fund separate from the budget and staff contributions paid directly into the budget. But this did not mean that the idea of a pension fund had been abandoned as such. The actuarial calculation of contributions was decided as if there were indeed a pension fund. Article 83§2 of the Staff Regulations stipulates that the contribution made by civil servants must cover 1/3 of the actuarial cost of the pension system (to be calculated in accordance with the rules later set out in Annex XII of the Staff Regulations); furthermore, the budget guarantee that replaces the employers’ 2/3 contribution to the pension system, under Article 83§1 of the Staff Regulations, is categorically the responsibility of the budget of the Communities and –furthermore– it is guaranteed –beyond the existence of the Communities– collectively by the Member States.

When the executives (ECSC, EEC and Euratom) were merged in 1967, this statutory pension system was also taken up for ECSC staff. Their pension fund was used to construct accommodation for coal and steel workers (employers’ share) and for construction loans for EC staff (staff share). As far as I know, final accounts were never presented. (Which is why subpara 2 of §1 of Article 83 of the Staff Regulations, governing the winding up of the fund has survived all revisions of the Staff Regulations since 1967!).

#### Nature of the system

Our pension system as set out in the Staff Regulations is not a pay-as-you-go pension system in which the contributions of one year have to cover the pension costs of the same year!

With the variations in recruitment and the successive enlargements of the EU, such a system would not be viable. Moreover, on the national level, the PAYG systems that are very widespread in EU member countries are in difficulty not only because of the demographic evolution but also because of the fact that these pension systems are suffering from underemployment (lack of contributions from employed workers) and from the fact that they have been used to ease and conceal the effects of unemployment through early retirement “pre-pensions”.

Our statutory pension system is, by contrast, a capitalisation system sui generis.

There is no pension fund invested in the capital markets. Because of this, our system is free from the considerable and dangerous hazards that can affect the capital markets (cf. 1929 and the years following and the years 2008 to 2010).

However, the actuarial calculation that determines the annual contribution to the virtual pension fund is made in accordance with rules identical to those of an actual pension fund. Each year, the contributions paid by staff into the budget must correspond to 1/3 of the pension rights acquired that same year; the remaining 2/3 employers’ contribution is not paid into a fund separate from the budget but forms part of the actuarial calculation and is covered by the unconditional budget guarantee set out in Article 83§1 of the Staff Regulations (cf. Chapter 2 of Annex XII of the Staff Regulations). The fact that the interest rate used in the actuarial calculation to balance the system is based on the observed average annual interest rate on the long-term public debt of Member States (Article 10 of Annex XII of the Staff Regulations) is logical: the public debt interest rate is the system’s “opportunity cost”.

Because of this, our pension system “fund” is invested virtually in the national debt certificates of Member States.

The actuarial balance of this system is examined each year and in depth every five years (cf. article 1 of Annex XII of the Staff Regulations). The balancing variables are:

- the contribution rate (for civil servants it has risen from 6.75% in the 1970s to 11.3% of the basic salary since 1/7/2009)
- and –where appropriate– the retirement age (a variable used only exceptionally (in 2004), but very powerful and unpopular).

The Staff Regulations do not provide for any other balancing variables, in particular no change in benefits!

At present, our pensions system continues to be in actuarial balance and it even appears possible for the contribution rate to be reduced from 11.3% to 11% in 2010.

In future, with the number of staff employed constant and with legislation remaining constant, the evolution in the number of pensioners will follow, with a time lag of 35 to 38 years, the same pattern as earlier recruitments. The pension promise made at the time of recruitment leads to an analogous evolution in annual budget expenditure, but maintaining the actuarial balance year by year also means that at any time this budget expenditure is already financed by the actuarial exchange value of previous staff and employer contributions.

The document issued by the Statistical Office in June 2010 (“Eurostat study on the long-term budgetary implications of pension costs”) endeavours to point out the changes in the number of pensioners and in annual budget expenditure; it is also keen to explain the effect of the change in statutory legislation that took place on 1 May 2004. This document was sent to Council without

social dialogue consultation with the trade unions or with the AIACE (as should have happened under the agreement of 29 February 2008 between the Commission and the AIACE). This document does not make explicit the very considerable sum of actuarial capital that has been accrued over the course of recent decades and which allows us to handle future developments in annual budget expenditure. To be able to assess matters calmly, we consider it highly desirable that this figure also be provided! Furthermore, the Statistical Office



document contains a material error when it describes our pension system as a “pay-as-you-go” system, as this is not the case (cf. above) and is likely to lead to a misinterpretation of the projection of figures for annual budget expenditure.

The pension level, taking account of the number of years of service, is explicitly linked to the level of remuneration (Art. 77 of the Staff Regulations) as indicated in the grid. This information is given on each pension slip. So the evolution of pensions automatically follows –and always has– that of remuneration. Moreover, this has been confirmed in the Method for adjusting remuneration and pensions (Annex XI of the Staff Regulations, Art. 3) and by Article 82 of the Staff Regulations).

This parallelism in the evolution of EU remuneration and pensions is complemented by a parallelism in the evolution of EU and national remuneration. Indeed, since 1972, five “Methods” (decided upon in 1972, 1976, 1981 and as an Annex to the Staff

Regulations in 1991 and 2004) provide for an evolution in the purchasing power of EU remuneration – upwards or downwards – parallel to that observed in national civil services. The legitimacy of this principle of parallelism is not affected by the one-year offset, the effect of which works both ways and is made good over time. Because of this, the parallelism with the evolutions observed in the national civil services is not in the end affected. Calculation of the actuarial balance of the system explicitly takes these evolutions into account.

This system is sustainable in the long term providing that the rules of balance are respected. It provides an exceptional and appealing clarity which could make it a model for the reform of other pension systems, notably in the public services.

### Arguments in favour of continuing the system

- 1) Pensions paid to those who have retired have already been paid for by the contributions they made earlier when working, and by the virtual employers’ contribution guaranteed under Article 83§1 of the Staff Regulations. A change in existing pensions would be a serious blow to acquired rights.
- 2) The parallelism between the evolution of pensions and that of staff remuneration required by the logic of the system is an important element in the appeal of the European public service and its continuity.
- 3) Citing “the crisis” as a reason for putting a check on the evolution of both remuneration and pensions beyond what comes automatically from applying the principle of parallelism of the Method for adjusting remuneration and pensions –as the EU Council did in December 2009– would mean that both those employed and pensioners pay twice over for a crisis that is not due to an excessive evolution in pay. Furthermore, this is a breach of Annex XI of the Staff Regulations. Annex XI does of course need to be renewed and therefore renegotiated in 2012, but upholding its principles (notably that of parallelism) is in the interest not only of civil servants currently employed and of pensioners but also in the interest of the Institutions and Member States who need to safeguard a European public service that is not periodically undermined by social conflict.
- 4) Citing the increase in spending of a pension system which is and remains in balance against a background of budget restrictions due to other causes, is to confuse the actuarial system our pension system operates under with a PAYG system. Such an approach would mean that the budget would have collected contributions for many years during which contributions exceeded pension expenditure and would then refuse to pay the actuarial equivalent (which is however guaranteed by Article 83§1 of the Staff Regulations) at a time when pension expenditure exceeds contributions. Such a change in the system would not be legally defensible. It would, furthermore, require the refunding of the very considerable actuarial capital accrued over the course of recent decade.

**Letter from AIACE to MM. Barroso and Sefcovic**  
[at: http://www.unionsyndicale.eu/reform/r\\_110220\\_01.pdf](http://www.unionsyndicale.eu/reform/r_110220_01.pdf)



**Bernd LOESCHER**  
Membre du Comité exécutif  
US Bruxelles

*Nos fiches de salaire de février incluent les effets de l'adaptation annuelle 2010. Ceux-ci ne sont pas sensationnels mais nous ne pouvions pas attendre autre chose dans cette période de grave crise financière et budgétaire. Rien d'étonnant à priori donc mais il reste des doutes sérieux sur le calcul. Voyons cela en détail...*

D'abord les chiffres retenus par le Conseil, tels qu'ils sont intégrés dans nos fiches de salaire :

- + 0,1 % adaptation nette « nominale »;
- 0,2 % effet net moyen de la hausse du prélèvement (déjà intégré dans les fiches de paie de janvier);
- 0,2 % effet net moyen de l'augmentation de la contribution pension.

L'adaptation nette « effective » se situe donc en moyenne à - 0,3 %.

Ces chiffres sont à comparer avec l'adaptation de 2009 de + 3,7 % en net « nominal ».

Cela prouve que la méthode fonctionne dans les deux sens, vers le haut et vers le bas, tout comme nous l'avons expliqué aux Etats membres en décembre 2009.

L'idée de base de notre « méthode » est le parallélisme de l'évolution de notre pouvoir d'achat avec celui de nos collègues nationaux. Rien de plus, rien de moins. Et cette année, ce sont les pertes enregistrées dans les capitales en 2009 et 2010 qui se répercutent sur nos traitements.

C'est l'Union Syndicale qui a négocié et obtenu cette méthode (dans les conflits de 1981, 1991 et 2004). Elle n'est pas tombée du ciel, elle est le résultat juste et équilibré d'une lutte syndicale. Notre employeur s'est engagé contractuellement à la respecter intégralement.

Or, il nous paraît qu'en 2010, notre employeur s'est autorisé quelques largesses d'interprétation dans le seul but d'arriver à un résultat qui plaît à une opinion publique de plus en plus europhobe. Nous avons l'impression que la Commission aurait cette année -pour la première fois- calculé sur base de chiffres pas tout à fait corrects:

- nos collègues allemands ont bénéficié, au 1er janvier 2010, d'une augmentation de 1,2 %. Elle n'a pas été intégrée dans les calculs de la Commission;
- la Commission a même prétendu que le salaire net des collègues en Allemagne aurait baissé de presque 5 %, à cause d'un changement de la législation sur l'assurance-maladie. Il est certain que ce changement s'est produit, mais nous doutons très fortement que cela aurait entraîné une perte de 5 % en moyenne du salaire net de nos collègues. Ce chiffre paraît simplement gonflé artificiellement;
- et enfin, la Commission rattrape une perte prétendue de 2,4 % de salaire de nos collègues en France, perte que ceux-ci auraient encaissée en 2009. Cette perte se serait produite de façon tellement inaperçue que ni les salariés ni les médias ne l'auraient remarquée. Et que le gouvernement français lui-même ne se l'est rappelée que 18 mois plus tard, soudainement...



Ces manipulations de chiffres ont un effet négatif d'environ 1 % sur nos salaires. La « méthode » négociée serait dénaturée et les accords rompus si nos craintes sont vérifiées.

L'Union Syndicale a demandé des explications exhaustives et obtenu la convocation d'une réunion extraordinaire du groupe technique « Rémunérations ». Nous allons tout vérifier. Les calculs de la méthode doivent obéir à des lois mathématiques strictes, pas aux desiderata politiques de

nos ministres de la rigueur. Si nous ne sommes pas convaincus de l'application correcte, nous vous recommanderons d'introduire des réclamations contre les fiches de salaires.



## Les rémunérations et pensions du Service public européen (SPE) par temps de crise : une question politique !



Pierre Blanchard,  
Retraité,  
Ancien Président et Secrétaire Général  
de l'Union Syndicale Bruxelles

*Si la crise a des côtés positifs sur la construction européenne -ne dit-on pas que «c'est durant les crises que l'Europe avance», elle sévit, par le plus grand des hasards ou par simple malchance, chaque fois que la Méthode d'adaptation des rémunérations et pensions (la Méthode), élément clé du statut des personnels du Service public européen, vient à échéance et doit être renégociée dans les instances de l'Union européenne.*

**L'**échéance de la Méthode actuelle est fixée à la fin 2012 et, pour ne pas changer, si l'on en juge aux premières escarmouches avec le Conseil, la crise sera encore bien présente dans les négociations.

Lorsque la crise financière a brutalement surgi fin 2008, pour sauver le système financier en place, les États membres (EM) ont décidé de renflouer à coups de milliards de finances publiques les dettes privées détenues par les banques proches de la faillite.

Les crises successives ont émaillé notre vie durant presque 40 ans. Certaines d'entre elles ont été économiquement et socialement extrêmement graves. Mais, visiblement, elles n'ont pas empêché les EM de confirmer cinq fois la validité de la Méthode. Grâce à ces décisions successives et éminemment politiques, les institutions ont fonctionné dans de bonnes conditions, avec le meilleur personnel possible, moyennant un minimum de conflits sociaux. Les EM ont ainsi été capables de sauvegarder les intérêts du personnel, du SPE et des citoyens européens.

Pour quelles raisons impérieuses les 27 EM actuels devraient-ils changer de ligne politique ?

Pourquoi devraient-ils affaiblir leur propre administration centrale au moment où la plupart des signaux politiques montrent que pour sortir de la crise et surtout pour ne pas y retomber, il faudra plus « d'Union » ?

La crise actuelle est évolutive et recouvre plusieurs aspects. On est rapidement passé d'une crise financière aiguë à une crise des finances publiques, notamment du fait du transfert d'une grande partie des dettes privées vers les dettes publiques. Crise des déficits publics, crise de l'explosion - dans certains EM plus que dans d'autres - des dettes publiques, crise des faiblesses structurelles dans d'autres EM, crise en particulier dans la zone euro, du manque de gouvernance économique

et crise de la prise de conscience soudaine des écarts de compétitivité.

Bref, quelle que soit l'explication de la crise, une fois les banques sauvées par les finances publiques mises à mal, celles-ci doivent aussi être renflouées. Ainsi la plupart des citoyens européens -par ailleurs contribuables- se retrouvent dans une nouvelle pensée unique, celle de l'austérité budgétaire et son cortège de dégâts sociaux collatéraux, notamment le chômage, sans compter la baisse du pouvoir d'achat des salariés. Et ce n'est pas la proposition d'un **pacte de compétitivité** présentée au Conseil européen par deux des principaux EM début février qui va les rassurer. En effet, ces deux EM placent carrément sur la table des négociations, le « rétrécissement » du modèle social européen, en échange de l'assouplissement du fonds de sauvetage aux EM en difficulté. Les Services publics sont en première ligne pour se serrer la ceinture dans ce programme d'austérité. Là aussi, les différentes positions exprimées jusqu'aux plus hauts niveaux de l'UE, ne sont guère rassurantes pour l'avenir du SPE, en particulier après 2013 selon les premières réactions sur les perspectives budgétaires 2014-2020 !

### Cinq Méthodes, cinq crises

Vingt ans après le démarrage effectif de la Communauté européenne par le traité CECA en juillet 1952, en **1972 : la première Méthode** voit le jour. Elle constitue un message fort qui consacre la volonté politique des EM de l'époque de garantir un niveau adéquat de rémunération au SPE. Non seulement le niveau est défini, mais aussi son maintien dans le temps -en fait le maintien du pouvoir d'achat- grâce au principe novateur du « parallélisme » avec la moyenne pondérée des traitements des fonctionnaires nationaux.

1973, voici la crise, celle de la guerre au Moyen-Orient et du 1er choc pétrolier qui suit. Le Conseil refuse d'appliquer la

Méthode qu'il vient de décider (c'est le scénario 2009). La Cour de Justice rétablit le droit et le Conseil applique la première Méthode jusqu'en 1976.

**1976 : une deuxième Méthode** est décidée et appliquée jusqu'à sa résiliation par le Conseil en 1980, à la suite d'une nouvelle guerre au Moyen-Orient qui a éclaté en 1979 et a déclenché la crise du 2ème choc pétrolier.

**1981** : c'est donc à nouveau en pleine crise que se déroule la négociation de la **troisième Méthode**, finalement renouvelée.

**1991** : la guerre du Golfe éclate et c'est à nouveau le choc pétrolier et la crise qui s'installe juste au moment de négocier la **quatrième méthode**. Pour faire bonne mesure, c'est aussi en Europe, la chute du mur entre l'ex Union Soviétique et monde occidental notamment en Allemagne. La fin du communisme chamboule complètement la situation géopolitique en apportant toutefois l'espoir et la liberté aux populations libérées ainsi que la réunification de l'Allemagne. La quatrième méthode est décidée dans la tourmente et est appliquée jusqu'en 2001 !

**2000** : suite à la démission de son Président, la Commission sort d'une grave crise interne. Mais la politique prend le dessus et l'élargissement aux 10 nouveaux pays des «ex-pays de l'Est» est programmé. Il s'agit d'un élargissement sans précédent de l'UE, conséquence directe des bouleversements politiques de 1991. L'arrivée des dix nouveaux EM est décidée et prévue pour le **1er mai 2004**. Son importance institutionnelle et budgétaire est telle que les 15 EM d'alors exigent une refonte complète du statut. La quatrième Méthode est prolongée jusqu'en 2004, il faut renégocier la **cinquième Méthode**. La Commission PRODI est responsable de la réforme statutaire, budgétaire et structurelle. Elle présente ses propositions -dûment négociées avec les syndicats, en fait seulement avec l'US, les autres ayant décidé de faire la politique de la chaise vide- et le Conseil décide en mars 2004. L'UE passe à 25 EM

le 1er mai 2004, le SPE a une nouvelle et **5e Méthode inscrite dans le statut** et formellement applicable aux pensionnés.

## Rendez-vous en

**2012 et 2013**

Voici bientôt le rendez-vous de **2012** -non pas pour la fin du monde que certains prédisent- mais plus sérieusement une nouvelle fois pour renégocier avec les désormais 27 EM, les éléments du statut qui arrivent à échéance. D'une part la **5e Méthode d'adaptation** de nos rémunérations et pensions au **31 décembre 2012**, et d'autre part la nouvelle méthode de calcul de l'équilibre actuariel de nos pensions au **30 juin 2013**. Évidemment cette fois encore pour cette future **6e Méthode**, la crise sera aussi au rendez-vous ! Lors du probable nouvel affrontement avec nos employeurs (voir voir la communication de l'AIACE et l'article de Ludwig SCHUBERT sur les pensions dans ce numéro) les arguments économiques, techniques, statistiques et juridiques joueront un rôle important. Mais comme le montre la «petite histoire» de la Méthode, en dépit des crises souvent soudaines et graves, la question politique a finalement toujours prévalu.



SPE... jusqu'en 2059 !

En outre, profitant de l'effet négatif de la «crise» sur des millions de citoyens, plusieurs EM pratiquent la désinformation systématique auprès des médias qui ne tiennent pas le SPE en grande estime et publient des mensonges sur les soi-disant privilèges du SPE.

## Le pouvoir d'initiative de la Commission

C'est donc dans ce climat extrêmement tendu et anti SPE que la Commission devra bientôt prendre sa responsabilité en tant qu'institution disposant du pouvoir d'initiative et de proposition au Conseil et au Parlement.

Formellement, la Commission n'est pas tenue d'aller plus loin que le cadre statutaire strict (voir ci-dessus les échéances). De plus, avant toutes propositions formelles, la Commission est obligée statutairement de les négocier avec les syndicats communautaires. La majorité syndicale reste réservée tandis que l'US apparaît plus catégorique et estime que la Commission doit s'en tenir au strict minimum et donc seulement respecter le statut sur le fond et sur les échéances.

## Le niveau des rémunérations du SPE

Dans la plupart des EM, sinon dans tous les EM, la fixation des niveaux salariaux des fonctions publiques nationales fait l'objet de choix politiques démocratiquement assumés. Dans ce contexte les décideurs tiennent compte du lien entre le niveau de rémunération et l'efficacité, la compétence et l'indépendance des Services publics. Le niveau de rémunération -auquel il faut ajouter celui des pensions en tant que rémunération différée- constitue effectivement le principal facteur «d'attraction» des emplois publics sur les marchés du travail nationaux. Le SPE est soumis aux mêmes conditions, mais au niveau international, notamment dans une compétition renforcée avec les multinationales qui cherchent également à recruter les meilleurs éléments et les plus aptes à travailler dans une ambiance multiculturelle et multilingue.

## La codécision

Grande nouveauté 2012, le Parlement européen entre en scène dans la procédure de codécision avec le Conseil sur la Méthode. Véritable «temple» de la politique et de la démocratie, ces aspects ne peuvent qu'en être renforcés dans le processus décisionnel. On ne connaît pas encore les orientations majoritaires du PE en la matière, mais il est assez sensibilisé à l'impact du niveau de rémunération sur la qualité de son administration. Ajoutons que le PE a toujours défendu ses fonctionnaires en appliquant le statut -unique pour toutes les institutions- de façon plus favorable que les autres institutions. Pourquoi devrait-il changer de comportement ? Jusqu'à nouvel ordre... l'unicité du statut constitue la règle et depuis peu les députés européens partagent certains des intérêts statutaires du SPE.

## L'affrontement

Les 27 EM au Conseil, par ailleurs les «employeurs» du SPE, semblent préparer un affrontement inévitable en 2012! Contraints d'appliquer la Méthode en 2009 et 2010, les 27 EM ont décidé de demander à la Commission de préparer une étude et des propositions qui pourraient permettre de déclencher la clause d'exception introduite en 1991 (art. 10 de l'annexe XI). L'objectif, sous le prétexte de la crise, est clairement de ne plus appliquer la Méthode en 2011 et 2012, voire au-delà. Le Conseil a également demandé à la Commission de présenter une analyse des mesures pouvant permettre de réduire l'évolution du coût des pensions du SPE. Cette croissance essentiellement due à l'accroissement du nombre de pensionnés à effectif constant des actifs a été mise en exergue par un malheureux et inutile rapport d'Eurostat concernant l'évaluation du coût des pensions des personnels du

## La méthode communautaire

Méthode communautaire oblige, la Commission dans sa proposition, puis le Conseil et le PE, devront donc apprécier politiquement la relation existante entre des économies de bouts de chandelles (1 ou 2% des quelque 3% du budget de l'UE consacré aux salaires, correspondant eux-mêmes à 1% du total des PIB des EM) et l'efficacité des institutions à contribuer aux solutions communes pouvant résoudre les problèmes engendrés par la crise. En ce début d'année 2011, l'UE aborde le véritable tournant politique de la gouvernance économique, notamment dans la zone euro et découvre l'interdépendance des EM. Des projets comme celui du «semestre européen» ont été lancés, ainsi que diverses propositions législatives présentées par la Commission. Tout cela nécessitera, qu'on le veuille ou non, des moyens administratifs qui ne peuvent

être que ceux du SPE. Dans ce foisonnement d'initiatives, le débat entre la «méthode communautaire» et la «méthode intergouvernementale» jusqu'ici limité à quelques initiés des affaires européennes, est devenu un sujet dont les plus hautes sphères politiques des principaux EM se sont emparées. Certains d'entre nous, depuis des décennies, vantent les mérites de la « méthode communautaire dans les acquis remarquables de l'UE. Alors que chacun semble s'accorder pour reconnaître ces succès et le rôle positif de la méthode communautaire, les fonctionnaires de tous niveaux, nationalités et métiers, sélectionnés parmi les meilleurs d'Europe, doivent aussi y être associés. Le niveau des rémunérations et pensions garanti par la Méthode décidée par les EM y a également joué un rôle important !



### La continuité politique

Ainsi, malgré, ou plutôt à cause des crises en cours, aux moments cruciaux, l'évaluation politique du rôle du SPE a permis de conclure à cinq reprises des accords satisfaisants sur la Méthode garantissant ainsi la permanence, l'indépendance et la compétence du SPE sur cette longue période. Certes ces accords salariaux majeurs ont été assortis de contributions et prélèvements temporaires -d'ailleurs socialement corrects- sur les traitements des actifs. Toutefois, comme le rappelle l'arrêt de la Cour de Justice européenne de fin décembre 2010, ces mesures de modération salariale ont en fait été le "prix à payer" à la renonciation par le Conseil de son pouvoir d'appréciation lors de l'application sur de longues périodes de la Méthode.

### Conclusions

En 2012 et 2013, les EM prendront-ils le risque de démobiler l'administration centrale européenne, sommes toutes fort modeste au regard de la dimension des administrations nationales et des 500 millions de citoyens de l'UE et ce, au plus mauvais moment de la crise ?

Prendront-ils également le risque de déclencher un grave conflit social qui pourra se répéter chaque année?

Choisiront-ils la ligne «budgétaire» aveugle à la recherche démagogique d'économies marginales, mais parfaitement contre-productives, alors qu'ils ont évité de le faire pendant presque 40 ans?

Le personnel du SPE est pleinement conscient de la situation critique des salariés dans certains EM. Il souhaite ardemment

rester solidaire avec le destin des collègues des administrations nationales.

Toutefois, il faut souligner avec force que la Méthode reflète correctement, et depuis presque 40 ans, les évolutions de politiques salariales parfois fort disparates dans les différentes fonctions publiques nationales.

Par conséquent, dans les conditions enregistrées depuis 2008, il n'y a aucune raison de changer la ligne politique qui a consisté à assurer l'évolution parallèle du niveau des rémunérations et des pensions du SPE avec la moyenne pondérée de celui des administrations des EM.

Dans ces conditions, le personnel est convaincu que le SPE a non seulement la capacité de jouer pleinement son rôle de moteur de l'intégration européenne, dans l'intérêt des citoyens, mais aussi d'être capable de contribuer à relever le défi d'un "réveil européen" chaque jour plus nécessaire.

La prophétie de Napoléon 1er «**quand la Chine s'éveillera... le monde tremblera!**» a été reprise en 1973... par l'écrivain français Alain Peyrefitte, ancien Ministre, membre de l'Académie française, de retour d'un voyage en Chine, qui a écrit un livre éponyme à grand succès.

2011, la Chine s'est réveillée et vient de devenir la 2e puissance économique de la planète!

Pendant ce temps, en pleine crise, l'UE affronte la compétition mondiale en ordre dispersé et semble même se replier sur l'euro-scepticisme et sur la tendance au nationalisme de ses élites politiques.

Alors, posons la question à qui de droit : **quand l'Europe s'éveillera... ?**



## L'USF soutient le Collectif des Agents Contractuels



Ignazio IACONO,  
Vice-président USF

*L'Union Syndicale Fédérale soutient le Collectif des Agents Contractuels et a appelé publiquement à l'Assemblée Générale du 17 février. Ce soutien a été relayé par toutes les sections de l'Union Syndicale sur tous les sites de travail de la Commission: Bruxelles, Ispra, Séville, Luxembourg, Karlsruhe, Geel, Petten, délégations et bureaux de représentations de l'UE. Ci-dessous l'expression de soutien et les positions prises par l'Union Syndicale dans les diverses négociations afin d'améliorer la situation des agents contractuels*

**L'**Union Syndicale Fédérale exprime son soutien au collectif des agents contractuels dont l'action constitue un excellent complément aux objectifs que nous poursuivons depuis longtemps.

Dés la création du statut d'agent contractuel, nous avons revendiqué des améliorations majeures aux mesures de mise en œuvre adoptées par l'Administration selon une interprétation restrictive du Statut. Nous ne pouvons que nous réjouir de l'initiative du collectif des agents contractuels dont beaucoup des revendications convergent avec les positions de l'Union Syndicale Fédérale.

Nous devons cependant faire des nuances sur certains points.

**Notre objectif est de maintenir une fonction publique forte, indépendante, compétente et permanente.**

Pour répondre à cet objectif, le personnel de la Fonction publique européenne doit rester essentiellement fonctionnaire. Nous reconnaissons cependant le rôle que peut et doit jouer le personnel contractuel. La précarité et les contrats jetables vont contre cet objectif. L'Institution doit donc offrir des perspectives d'évolution aux agents

contractuels.

La précarité induite par la Commission est socialement inacceptable. Bien plus, l'Union Syndicale Fédérale estime qu'elle est contraire à la législation européenne sur les contrats de travail et a d'ailleurs financé plusieurs recours dans ce domaine.

Certes, les nouvelles Dispositions générales d'exécution (DGE) apporteront déjà certaines améliorations substantielles au recrutement et au classement à l'entrée en service. Une gestion plus efficace de la succession des contrats a également été obtenue.

**Néanmoins, beaucoup reste encore à faire et nous invitons tous les syndicats à soutenir cette action dans l'unité.**

**La précarité d'emploi: un pur gaspillage!**

L'Union Syndicale Fédérale s'oppose à la précarité d'emploi. La précarité met en insécurité existentielle le travailleur ainsi que sa famille et ses soucis pour son avenir réduisent son efficacité. En même temps, la précarité perturbe le bon fonctionnement des services condamnés à rechercher et former continuellement du nouveau personnel.

Donc, la précarité présente un double gaspillage!

En 2004, l'Union Syndicale Fédérale a proposé, négocié et obtenu, pour des milliers des collègues avec des contrats d'auxiliaire ou de droit privé, le statut d'agent contractuel pouvant mener à un contrat à durée indéterminée, assorti de meilleures conditions de travail et des droits sociaux identiques à ceux de fonctionnaires (assurance maladie et pensions statutaires inclus).

Depuis, plus de 2.000 emplois à durée indéterminée ont été créés avec succès!

Alors que l'institution se veut «le meilleur employeur public», une politique digne de ce nom brille par son absence pour le cas des collègues dont les contrats sont limités à trois ans! La plupart des services gèrent ce personnel à leur guise et confient de plus en plus souvent des tâches permanentes!

Afin de tirer le meilleur du Statut, nous exigeons que la Commission devienne un employeur public modèle, créatif et social et mette en application les propositions qui suivent:

- Prolonger les contrats des AC 3ter (3b) jusqu'à six ans.
- Donner un premier contrat de trois ans, renouvelable une fois à 3 ans.

- Mettre ces collègues dans un pool partagé par toutes les institutions et garantir le remplacement de tout collègue dont l'absence totale ou partielle est de longue durée.
- Autoriser la succession des contrats AC et agent temporaire, moyennant des procédures transparentes et paritaires, suivis par des concours internes.
- Créer de nouvelles opportunités de contrats à durée indéterminée via les agences et offices existants et à venir.
- Revoir complètement les procédures de sélection en les professionnalisant et en abolissant l'utilisation de langues étrangères dans les concours en particulier pour les grades inférieurs.
- Favoriser le développement de carrières des collègues AC 3bis (3a) avec des contrats à durée indéterminée par l'amélioration de l'évaluation et du reclassement.
- A travail égal, salaire égal: ramener les salaires des AC, qui remplacent des fonctionnaires, plus proches du salaire de ces derniers.

- Organisation d'épreuves de sélection adaptées en fonction des types de contrats: procédures allégées pour les AC 3ter, définition d'épreuves spécifiques pour le recrutement de profils spécialisés (par exemple techniciens du secteur recherche, puéricultrices).
- Organisation des épreuves de sélection dans toutes les langues officielles, permettant à chacun de passer les épreuves principales dans sa langue maternelle.
- Définition d'un cadre réglementaire permettant le maintien de l'acquis en cas de mobilité (grade et échelon).
- Amélioration des modalités d'évaluation et de reclassement annuels des AC 3bis.
- Définition de règles claires en matière de stages.

La plupart des revendications de l'Union Syndicale Fédérale ont ainsi été satisfaites (voir notamment notre campagne de défense des AC en 2006), même si la question du deuxième contrat des AC 3ter n'a pas pu trouver de réponse à ce stade.

### Le dialogue social et les agents contractuels

*Pour le bon fonctionnement interne de la Commission européenne et la défense de son personnel: les mécanismes du dialogue social et la politique en matière d'agents contractuels (AC).*

Aujourd'hui, les deux thèmes se retrouvent directement liés. En juin 2010, le Commissaire Šefcovic clôturait par une concertation politique, organisée à la demande de l'Union Syndicale Fédérale, le cycle de négociations sur les nouvelles dispositions d'application du statut en matière de recrutement et d'emploi des AC.

Il s'est montré intransigeant dans son refus de permettre une interprétation socialement progressiste du Statut quant à l'octroi de deux contrats de trois ans aux AC 3ter (3b en anglais), ouverture revendiquée par l'Union Syndicale Fédérale mais sans l'appui de la «majorité syndicale» de la Commission.

Cependant, M. Šefcovic, en fin de concertation, s'est montré plus sensible à nos arguments et s'est engagé à revoir ce point essentiel, avec quelques autres un peu moins importants, au plus tard en 2012. Depuis, les DGE auraient dû être adoptées et mises en application avec tous les éléments négociés depuis plus de deux ans, globalement favorables aux agents contractuels. Le Comité central du personnel et le Comité du Statut, dûment consultés, avaient émis un avis favorable.



Malheureusement, nous attendons toujours la mise en œuvre de ces DGE, qui a été bloquée par quelques critiques émises par trois Directions générales lors d'une nouvelle consultation interservices. Or ces critiques ne paraissent nullement exprimer une opposition aux nouvelles règles mais simplement des demandes de clarification des procédures et du texte.

Le manque de suivi ainsi assuré à plus de deux ans de négociation sur un chapitre important de la politique du personnel dans notre institution est plus que préoccupant: une consultation interservices

après l'issue de ces négociations ne devrait nullement mettre «entre parenthèses» les résultats du dialogue social!

6.000 agents contractuels -3.000 de plus avec les agences- attendent encore ces améliorations. Certains d'entre eux se retrouvent au chômage faute de nouvelles sélections; d'autres sont accablés de travail parce que les services ne peuvent recruter de personnel supplémentaire, faute de nouveau cadre juridique fiable pour le faire.

Notons que les nouvelles règles négociées pour la procédure d'évaluation et de reclassement des AC 3bis ont fait l'objet d'une information administrative et qui a mis en

œuvre son application dès 2010, avec prise en compte des périodes de référence 2008 et 2009.

Si l'administration peut d'ores et déjà appliquer un chapitre entier des nouvelles DGE, pourquoi ne pas adopter et appliquer le texte tout entier sans plus de retard?

L'Union Syndicale Fédérale ne voit pas sans préoccupation la même attitude de quasi mépris pour le dialogue social marquer les concertations à la Commission sur d'autres dossiers importants (Service extérieur, RCAM), ce qui augure mal la bataille à venir en 2012 avec le Conseil et le Parlement, pour la renégociation de la Méthode, qui servira peut-être de prétexte à la réouverture d'autres dispositions statutaires essentielles comme les pensions, la carrière ou la couverture sociale.

Il est urgent que la Commission donne un signal positif pour un partenariat adéquat avec les syndicats en commençant par appliquer immédiatement les DGE agents contractuels et en mettant le poids nécessaire pour que les questions posées par le Collectif des Agents Contractuels soient résolues le plus tôt possible.

Rappelons les principales avancées obtenues avec ce texte:

- Prise en compte de toutes les périodes d'expérience professionnelle pour le classement initial à l'embauche, et pas seulement celles en rapport direct avec l'emploi à pourvoir.
- Octroi de contrats initiaux de 2 ans, avec un premier renouvellement d'un an, avant le passage en contrat à durée indéterminée pour les agents contractuels «de carrière» et contrats initiaux d'un an minimum pour les agents contractuels auxiliaires.
- Alignement du nombre de contrats des AC du groupe de fonction I sur la règle générale.

## The assessment centre – top ten tips on how to prepare yourself

*Assessment centres are now commonly used as a selection tool. EPSO uses the centres to assist them to attain a shortlist of candidates prior to further in-depth face-to-face interviewing.*



**Gérard VAN BENNEKOM**  
Member of the Executive Committee  
US Brussels

*Should you not be familiar with the assessment centre's general concept, here's a brief explanation. The assessment centre is a part of the extended selection procedure and lasts one day. It takes place after the first round of tests and before the final list of selected candidates is made.*

**A**n assessment centre works well for everyone. The jury members have a better chance to see how candidates perform various tasks during a given period, rather than in a single, sometimes relatively short, interview. For candidates, it provides a chance to show the jury what they (i.e. you) can do and provide a more completed view of their potential.

As with any selection process, preparation is the key to maximising the outcome of your assessment. Here are our Ten Tips for making it into in the next round of the open competition.

### **1) Make a solid first impression.**

At the beginning of the assessment, candidates are normally asked to introduce themselves and tell the jury in a few words something interesting about themselves. So it is good to prepare a brief and confident 30-60 second presentation about yourself

and your background. If you wish to gain the attention of the jury, say something memorable, preferably about an achievement related to the job. But you will only have about 60 seconds, remember to practise beforehand and keep it short and sharp.

### **2) Good communication skills.**

Many candidates attending assessment centres find it quite intimidating when first confronted with a group of other candidates they don't know. Especially when in direct competition, some tend to keep a low profile at first. But this is the opportunity to get noticed, and it will be looked upon very favourably if you are seen to be interacting with the group when the opportunity arises.

Prepare some questions that you feel comfortable to ask the other candidates in the group. Aim to talk to half the group -male and female- before the exercise ends, this will be noted. Also, showing that you are confident, friendly and proactive. You have to behave just like in a real meeting.

Remember that any questions you ask



should be open and straightforward to encourage dialogue. Questions that start with what, why, how, where and when should get you off to a good start.

### **3) Be assertive.**

Assertiveness is seen as an asset for most jobs. The members of the jury will be looking for this quality in the exercises you do during the assessment. If possible, make sure that you take the lead on at least one of the exercises. However, do remember the importance of team play (another desirable

attribute on the jury's list) and involve the entire group to demonstrate strong leadership skills.

**4) Analyse and discuss the scenario.**

Many exercises are designed to create a challenge or to overcome a problem. Often candidates fail because they approach these tasks in the wrong way. They assume it's essential to get the right answer. In fact, it's all about how you deal with the problem. Planning and preparation are the key. Make sure that you review the situation with the group before you rush into attacking the problem. Start by analysing and qualifying the question, ensure everyone understands exactly what is required from the exercise, and then show the thought processes and procedures you followed to arrive at your solution clearly and concisely.

**5) Research can give a bonus.**

Occasionally you may be asked to talk about the European Union and its policies. Try and do some research on this and remember some key details about the history, achievements etc. It is also worth to think of a few questions to ask if you get the opportunity.

**6) Analyse the job description.**

Before attending the assessment centre, read the job description carefully. Think about the main skills and attributes that you believe would be required to be successful in the job. Write out a bullet-point checklist of these core capabilities to help fix them clearly in your mind. The exercises you participate in will be designed to identify your abilities in these areas. If you are asked to make a presentation on why you feel you are the right person, use the list you have created to assist you in making the presentation. If possible, support your case with details of achievements you have made that illustrate your strengths and abilities for the role.

**7) Don't dwell on your mistakes**

An assessment centre is designed to thoroughly explore all of the attributes for the job. If you feel that you have let yourself down on some of the exercises by not performing as well as you had expected, don't dwell on your mistakes and agonise over them. It will only create a negative attitude that might bring down your overall

performance. Simply put it aside, and concentrate fully on the next task. Remember, a lot of candidates will get off to a slow start, and very few, if any, will perform well on all of the tasks. You can still score high over the whole event, even if you have performed badly in one exercise.

**8) Be yourself.**

It's very easy to fall into the trap of making assumptions about what the jury is looking for in a candidate and trying to anticipate what they want to hear or see. The best plan of attack is to be yourself. It's been proven that when you behave normally, rather than trying to create a false image of yourself, you will come across as being a lot more relaxed and confident, and therefore, will present a better picture of yourself.

**9) Learn from the assessment centre process.**

Even if you are not short-listed, remember that attending the assessment centre is a significant learning experience. You can learn something that will stand you in good stead for the next round of the selection procedure. There is also no harm in using the day as a networking opportunity, with both the jury and the other candidates. Your career is a long path and you never know when or where these people may turn up in the future.

**10) Identify your strengths and weaknesses.**

Once the dust has settled after the assessment centre, and you didn't get short-listed, take stock of the situation. Have the courage to be completely honest with yourself and make a list of areas with room for improvement, and then take appropriate action. Knowing yourself is a great advantage. It allows you to identify (and use) your strengths and pinpoint the skills you need to gain or develop. Managing your weaknesses or improving your strengths will boost your candidacy tremendously. You will enter the next assessment centre with greater confidence, and greater chance of success.

If you did get short-listed –congratulations– but similarly, take stock and learn from the assessment centre experience. It will help prepare for the next stage.

**And finally the whole Union Syndicale and of course I want to wish you: Good luck!**

**Demande d'information/adhésion - membership/information:**

*à renvoyer à / to be returned to :*

COMMISSION : SECPOL J-79 08/225 – CONSEIL/COUNCIL : SEC. US-00.LM.09

CESE/EESC : A. Hick – JDE 3202 - CDR/COR : S. Giaprakis – REM 1010

PE/EP : N. Loukakis – PHS 55A005 – EUROCONTROL – B. Hill

**Nom/Name:** .....

**Institution:** ..... **Adresse adm/Office ad:** .....

.....

*ou/or: [www.unionsyndicale.eu](http://www.unionsyndicale.eu)*

## CDE guilty as charged



Mary-Jane CAUDRON  
US-CDE President

*The Centre for the Development of Enterprise (CDE) has had to be brought kicking and screaming from the 19th Century into the 21st. In early December 2009 the CDE laid off half its workforce overnight in a manner and by methods that would be the envy of employers operating under Third World dictatorships where the violation of employee rights is the accepted norm.*

*Staff showed up for work one crisp Thursday morning to find their access to computer systems, telephones, photocopiers and scanners disabled and private security guards patrolling the floors.*

**B**y early afternoon longstanding staff had received their marching orders; their letters of termination indicated that they had been restructured out and their posts no longer existed. "Hit the road Jack, and don't you come back no more... pack your bags and be gone by tomorrow end-of-business, it doesn't matter whether you've been here since 1979 or 1997" was the message.

Their rights having been trampled firmly underfoot by a management keen to pander to the wishes of the European Commission at the least cost to the CDE, these former staff members immediately regrouped under the umbrella of their union, the US-CDE, and collectively challenged the CDE's decision to terminate their contracts as permanent members of staff. After a year during which these ex-employees discovered that at the time of their sacking no revised organisational chart existed to underpin the restructuring of the organisation, the CDE-appointed conciliator ruled in early January 2011 that the decision to lay off staff had not been properly motivated. The conciliator also found that, based on the information he obtained from the CDE, it was impossible to tell which posts had actually been made redundant. He further noted that, as required by law, the CDE had failed to examine the possibility of re-assigning these staff before taking the radical decision to terminate their contracts. In its defence, the CDE claimed that it had acted in haste because the European Commission required it to immediately down-size or face closure.

The conciliator's findings have forced the CDE to propose a settlement which has been accepted by a number of the ex-employees. Others, however, have elected to take their case to the Administrative Tribunal of the International Labour Organisation, mainly because the posts they had occupied remain on the organisational chart or, at the very least, have not been shown to have been made redundant.

Unfortunately, the CDE is a slow and reluctant learner. In effect, well after the conciliator's ruling, and over a year after the disputed redundancies, certain terminal dues owed to the ex-employees remain outstanding despite

repeated letters from the US-CDE-appointed lawyer, with the CDE merely responding that the issues raised are under consideration.

In the meantime, the ILO Tribunal has recently ruled against the CDE for the unlawful dismissal in 2008 of two former long-standing members of staff. The rulings clearly show that the CDE failed to respect its own regulations and, therefore, that these decisions were tainted by procedural flaws. These rulings augur well for the outcome of the nine other

cases that are now before the Tribunal as in all these cases the CDE has, with happy abandon, failed to respect the most basic rights of these former members of staff.

Moreover, it says something about the botched restructuring exercise that a former head of a regional field office now finds himself in the extraordinary position of having

been invited to re-apply for a vacant position as -wait for it- head of regional field office albeit under different and less advantageous terms of employment. And after having been sacked because the post he had previously occupied had been "made redundant". The irony is that he may well find himself back in the employment of the CDE, as a head of a regional field office.

It says even more about the bungled restructuring exercise that, after sacking longstanding staff with years of experience in private sector development, the CDE is shortly to dispatch its head of computer services -originally hired for his specific expertise as a technician in information and communication technology- to Fiji to run its office for the Pacific region.

While longstanding staff have been treated shabbily by the CDE and have been forced to seek legal redress, the real losers in this whole sorry mess are the small and medium-sized enterprises in the member states of the African, Caribbean and Pacific Group of States which will no longer benefit from the years of accumulated expertise that have been wantonly laid to waste by an uncaring CDE management, an oblivious CDE Executive Board and a cynical funding agency -the European Commission.

