

## **UNION SYNDICALE - SERVICE PUBLIC EUROPEEN - BRUXELLES**

AVENUE DES GAULOIS, 36 - 1040 BRUXELLES - TEL. 02/733.98.00 - FAX. 02/733.05.33  
[us@unionsyndicale.eu](mailto:us@unionsyndicale.eu)

### **SCHEMA D'ORIENTATION POUR LE MANDAT 2010-2013 adopté par l'assemblée générale statutaire du 27 mai 2010**

#### **I. INTRODUCTION**

Au lendemain de la crise financière mondiale et à la veille de déficits publics d'une gravité sans précédent dans de nombreux Etats membres de l'Union européenne, l'Union Syndicale Bruxelles réaffirme son engagement total pour assurer la promotion et le développement du Service Public Européen.

L'USB rappelle que ce Service Public européen a joué un rôle fondamental au cours des 60 dernières années dans les avancées successives de construction européenne, dans la paix et la prospérité en unissant 500 millions de citoyens dans 27 Etats membres que tout séparait à la fin de la 2<sup>ème</sup> guerre mondiale.

L'USB est plus que jamais convaincue que seul un corps de fonctionnaires de tout grade et fonction, acteurs de la méthode communautaire, compétents, indépendants et permanents, a permis, hier, ces immenses progrès, et permettra demain de faire face, tant aux bouleversements et défis internes actuels qu'aux soubresauts des conséquences d'une mondialisation qui bouleverse nos acquis sociaux et économiques.

Dans ce contexte inquiétant et incertain, l'USB condamne à nouveau et sans réserve les mauvaises pratiques des institutions et notamment celles de la Commission qui recourent au dumping social depuis des décennies, en multipliant les emplois précaires et sous payés pour répondre aux missions toujours plus nombreuses que les Etats membres lui confient, au lieu d'exiger les emplois permanents correspondants.

#### **II. DEFIS**

##### **Renouvellement du paquet de la méthode d'adaptation des rémunérations et pensions.**

En réalité, il s'agit désormais d'un trio (méthode d'adaptation des rémunérations, méthode de calcul des cotisations pension, prélèvement spécial) qui expirera fin 2012. Si nous voulons renouveler un élément du trio, à savoir la méthode d'adaptation des rémunérations, la Commission et, surtout, les Etats membres mettront fort probablement sur la table les deux autres éléments du trio.

##### Méthode d'adaptation des rémunérations.

Pendant les années 1960, les fonctionnaires européens ont dû faire la grève chaque année pour obtenir une adaptation de leurs rémunérations. Et pourtant, en une dizaine d'années, ils ont perdu 30% du pouvoir d'achat par rapport aux résultats qu'ils auraient obtenus si leur pouvoir d'achat avait évolué en parallèle avec celui des fonctionnaires des Etats membres. A ce moment-là, l'Union Syndicale a développé, revendiqué et finalement obtenu en 1972 une première méthode d'adaptation des rémunérations basé sur le principe du parallélisme. Depuis lors, une telle méthode a été d'application sans interruption. Cela fait 38 années de parallélisme. Le Conseil n'a jamais aimé la méthode et il a fallu lui imposer une nouvelle

## SCHEMA D'ORIENTATION 2010-2013

méthode en 1976, 1981, 1991 et 2001/2003, donc chaque fois qu'il a dénoncé une méthode ou qu'une méthode a expiré. L'Union Syndicale est et reste convaincue que la seule alternative à une méthode, à savoir les conflits annuels, se solderait par un résultat semblable à celui des années 1960 où il n'y avait pas encore de méthode et les fonctionnaires européens perdaient une partie considérable de leur pouvoir d'achat.

L'USB exigera un paquet globalement équivalent. **La méthode elle-même devra être à peu près identique**, sauf pour quelques petits détails techniques sur lesquels on pourrait discuter. Toutefois, aucune modification technique ne doit dénaturer son caractère contraignant. Une nouvelle méthode doit absolument garantir le parallélisme de l'évolution du pouvoir d'achat. Si ce dernier augmente de 2 % pour les fonctionnaires nationaux, il doit également augmenter de 2 % chez nous. Toute tentative des Etats membres de transformer la méthode en un mécanisme de convergence (par exemple, par un parallélisme en montants absolus) doit être combattue.

Au niveau technique, nous avons une seule revendication: l'augmentation des cotisations sociales des fonctionnaires nationaux réduit notre rémunération nette mais nous avons nos propres augmentations des cotisations sociales, notamment de la cotisation pension qui a très fortement augmenté, ce qui réduit à nouveau notre rémunération nette. Actuellement, nous payons deux fois les variations des cotisations sociales. Nous demandons donc que la variation des cotisations sociales des fonctionnaires des Etats membres soit neutralisée pour éviter toute double prise en compte.

La méthode d'adaptation des rémunérations doit continuer à s'appliquer également aux pensions, et ce de façon obligatoire.

Nous demandons à nouveau qu'elle soit inscrite dans le Statut de façon permanente.

L'Union Syndicale est sensible à la question de l'application de la méthode, notamment concernant les salaires les plus bas des fonctionnaires et des agents contractuels.

L'Union Syndicale mettra en place une vaste réflexion interne afin de définir sa position et, le cas échéant, ses propositions qui seront soumises à une AG avant le début des négociations sur la prochaine méthode.

### Méthode de calcul des cotisations pension.

L'actuelle méthode est en principe acceptable. Nous revendiquons une période de référence plus longue en ce qui concerne les taux d'intérêt utilisés pour le calcul des cotisations pension (la plupart des régimes de pension se basent sur 35 ans au lieu de 12 ans) car cela permettrait d'éviter les fortes fluctuations des taux de cotisation que nous connaissons actuellement.

### Allocations et indemnités.

L'USB estime que le régime des allocations et indemnités a été réformé et rationalisé en 2004. Aucune modification supplémentaire n'est justifiée. Toute tentative visant à réduire les prestations doit être combattue.

## SCHEMA D'ORIENTATION 2010-2013

### Pensions.

L'USB estime qu'aucune modification du régime de pensions n'est justifiée. Dans le cadre de la réforme statutaire de 2004, les Etats membres ont imposé toute une série de restrictions et de modifications négatives. Des concessions supplémentaires sont inacceptables.

### **Lutte contre la précarité.**

Comme tout vrai syndicat, l'Union Syndicale défend en premier lieu les plus faibles et donc les plus précaires ainsi que le principe : à travail égal salaire égal.

L'USB dénonce la violation de la lettre et de l'esprit du Statut et la dérive en matière de gestion des ressources humaines consistant à employer, au pire des agents contractuels et au mieux des agents temporaires, pour exécuter des tâches structurellement permanentes.

L'USB s'alarme de la nouvelle dérive de la multiplication des Agences de toutes sortes qui vident progressivement l'action du Service Public et menace la méthode communautaire. L'USB réclame le blocage des transformations d'emplois permanents en ressources budgétaires permettant d'employer toujours plus de contractuels précaires. L'USB exige que l'on rétablisse partout le cercle vertueux de la bonne pratique de l'emploi exclusif des contractuels pour remplacer des fonctionnaires absents selon les règles statutaires en vigueur.

### Pour lutter contre la précarité, l'USB :

- ◆ S'opposera à l'extension des possibilités statutaires d'employer des agents contractuels et exigera le respect de la lettre et de l'esprit du RAA.
- ◆ Réaffirme le principe : tâche permanente = emploi permanent
  - Les agents contractuels du groupe de fonction I doivent recevoir des contrats à durée indéterminée (avec stage) dès le départ.
  - Cela vaut pour les agents contractuels de tous les groupes de fonction en dehors des institutions.
- ◆ Veut donner une perspective de titularisation aux agents contractuels en place, notamment par l'ouverture de concours internes auxquels ils pourront participer.
- ◆ Veut créer une véritable carrière pour les agents contractuels, par l'ajout d'au moins deux grades supplémentaires en haut de chaque groupe de fonction.
- ◆ Lutte pour une augmentation des salaires des agents contractuels,
- ◆ Combat le sous-classement systématique des agents contractuels.
- ◆ Exige un système de mobilité pour les agents contractuels similaire à celui pour les fonctionnaires. Le moyen approprié pour y arriver est la création d'un tableau des effectifs pour tous les postes d'agents contractuels à durée indéterminée.
- ◆ Renforcera sa stratégie de faire reconnaître par la Cour de Justice que les directives et règlements communautaires en matière de protection des travailleurs soient intégralement applicables aux institutions comme employeur.

### **Recrutement et carrières des fonctionnaires et agents temporaires.**

L'USB estime que le niveau de recrutement trop bas depuis 2004 n'est pas conforme à l'équivalence des développements de carrière avant et après la réforme. L'USB revendique le relèvement systématique des recrutements aux niveaux de base AST2 et AST3 ainsi que AD6 et AD7.

L'USB s'occupera notamment des cas des nouveaux collègues recrutés à des grades trop bas, avec des expériences professionnelles souvent remarquables, par l'utilisation de tous les moyens statutaires possibles, à savoir : les concours internes, les dérogations en matière d'ancienneté de grade et des taux de promotion supérieurs dans les grades concernés.

## **SCHEMA D'ORIENTATION 2010-2013**

L'USB défendra les garanties de promotion de l'annexe I B du statut, véritable pierre angulaire des carrières, et se battra pour des systèmes de promotion plus justes et motivants pour la majorité des fonctionnaires.

### **SEAE.**

Le Traité de Lisbonne prévoit la création d'un nouveau Service européen de l'action extérieure (SEAE), sous l'autorité d'un responsable réunissant les fonctions de Haut représentant, Vice-président de la Commission et Président du Conseil des Affaires étrangères.

Un transfert en bloc vers le SEAE paraît inévitable pour la création du Service (moyennant des dispositions statutaires dérogatoires); en revanche, l'US considère comme inacceptable de donner de manière permanente au SEAE, au Conseil et à la Commission le pouvoir de muter des collègues d'une institution à l'autre. L'USB se battra pour que les collègues du SEAE puissent postuler aux vacances internes de la Commission et du Conseil sans distinction d'origine.

En ce qui concerne le Comité du personnel à créer pour le SEAE, l'US déplore que le Vice-président Šefčovič ait accédé à la demande des syndicats concurrents de priver le personnel du SEAE de son propre comité du personnel et de le subjuguer au comité du personnel de la Commission. La Commission a ainsi bradé le droit du personnel à avoir sa propre représentation pour obtenir l'accord de la majorité du Comité du personnel de la Commission sur ses propositions de modifications statutaires. L'US continuera à exiger un comité du personnel propre au SEAE.

L'US continuera à se battre pour que soit enfin appliqué aux agents locaux de **toutes** les délégations de la Commission et du SEAE le système de couverture sociale alternatif dont le principe est acquis depuis 1991. Elle est d'accord que la Commission profite de l'occasion pour obtenir une base juridique pour ce système dont la création remonte à une initiative de l'US.

### **Egalité des chances pour tous.**

L'Union Syndicale continuera à soutenir une politique d'égalité des chances pour les femmes et les hommes, les nouveaux et les anciens, ainsi que pour les personnes handicapées.

Le Statut de 2004 a créé des droits sans précédents pour permettre au personnel de mieux gérer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

L'US continuera à se battre pour faire appliquer ces droits statutaires dans l'intérêt de tous. Conformément à nos valeurs de solidarité, l'Union Syndicale assurera la défense de l'ensemble du personnel, quelle que soit sa situation statutaire, et cherchera à améliorer les conditions d'emploi et de travail.

L'Union Syndicale restera vigilante dans la défense du bien-être du personnel face au nouvel autoritarisme qui se manifeste de plus en plus par une obsession d'évaluation, par la mobilité forcée et souvent arbitraire et par la mise en œuvre de méthodes de management par la pression, complètement dépassées par l'évolution récente des connaissances en matière de gestion du personnel. Dans nos institutions, la culture de contrôle a un impact négatif sur le moral et le rendement des collègues. Trop souvent, les tâches de conception et d'initiation, qui sont au cœur de la vocation professionnelle du Service public européen, sont dévalorisées au profit de l'"image" et de la gestion bureaucratique, ce que l'USB continuera de combattre.

## **SCHEMA D'ORIENTATION 2010-2013**

L'Union Syndicale exigera une politique efficace de prévention du stress et de toute forme de harcèlement au travail.

L'assemblée générale de nos adhérents de septembre 2008 nous a donné mandat de passer à la vitesse supérieure dans nos revendications en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Le prochain comité exécutif continuera d'exécuter ce mandat. Lors du recrutement de nouveaux collègues, nous exigerons la parité hommes-femmes des jurys et panels de sélection. Lors de la sélection des managers, il s'agira d'obtenir un nombre égal de femmes et d'hommes sur les postes d'encadrement intermédiaire et supérieur.

### **Régime Commun d'Assurance Maladie (RCAM)**

L'Union Syndicale s'engagera en faveur du maintien de la solidarité entre tous les affiliés, quel que soit leur statut, et, dans la recherche de l'équilibre financier, s'opposera à toute réduction des prestations."

## **III. ORGANISATION DU SYNDICAT**

### **Budget interne.**

A l'issue du conflit interne de l'USB, le nouveau Comité exécutif avait hérité d'un budget très fortement déficitaire qui mettait en péril le syndicat. Pendant le mandat qui expire maintenant, le Comité exécutif a pris des mesures parfois douloureuses pour limiter ce déficit à 20 %. L'Assemblée Générale demande au Comité exécutif de veiller à ce que le budget en cours ne présente plus de déficit, et que le budget suivant soit excédentaire. Ceci est nécessaire pour être armé au moment où nous devons appeler le personnel à la grève si les Etats membres n'acceptent pas une nouvelle méthode ou veulent nous imposer des coupes massives de nos droits.

### **Nouvelles sections :**

#### SEAE :

L'USB tentera d'instaurer une Union Syndicale spécifique et unique pour le SEAE.

Si cela s'avère impossible, nous allons proposer à nos adhérents la création d'une section spécifique à l'intérieur de l'USB.

#### Pensionnés :

Un effort particulier doit être fait en faveur des adhérents qui partiront bientôt ou qui sont déjà en pension, notamment par l'organisation d'événements conviviaux. Une politique de sensibilisation des adhérents ayant une certaine ancienneté de service, pré-pensionnés et pensionnés sera organisée afin de guider la réflexion du C.E. Ce dernier examinera à nouveau la possibilité de créer à l'intérieur de l'USB une section pour les pensionnés.

### **Contact avec nos adhérents.**

La Maison de l'Union Syndicale, qui est déjà un centre de contact syndical au service des adhérents pour la formation et les questions juridiques, sera mieux valorisée. Le Comité exécutif continuera d'y organiser des activités festives destinées à améliorer le contact avec et entre tous les adhérents de l'USB.

## **SCHEMA D'ORIENTATION 2010-2013**

### **Notre champ d'action.**

Dans les **comités du personnel** des différentes institutions, l'Union Syndicale continuera à jouer un rôle actif, même lorsqu'elle ne fait pas partie de la majorité; elle insistera régulièrement sur l'application correcte du Statut et veillera aux intérêts du personnel.

Pour pouvoir atteindre l'ensemble de nos objectifs, il sera important d'obtenir suffisamment de sièges aux élections statutaires pour pouvoir constituer une majorité capable de mettre en œuvre l'essentiel du programme de l'USB.

L'**Union Syndicale Fédérale**, dont nous sommes la principale organisation membre, représente les femmes et les hommes de tout le service public européen, où qu'ils travaillent. De par notre affiliation à la Confédération européenne des syndicats, nous resterons pleinement intégrés dans le monde du travail en Europe. Le nouveau comité exécutif s'efforcera d'améliorer encore la coopération à l'intérieur de l'USF dans l'intérêt de tous les adhérents.

*Adopté à l'unanimité par l'Assemblée générale statutaire de l'Union Syndicale du  
27 mai 2010.*