

Union
Syndicale
Fédérale



AGORA

Le magazine du Service public européen et international

Ensemble, une même voix!

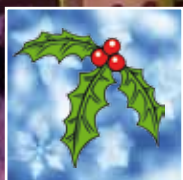
Révision
du Statut



Le Congrès
USF de
Nivelles



Joyeuses Fêtes!
Season's Greetings!



Statut 2013



Félix GERADON,
Secrétaire général adjoint
Union Syndicale Bruxelles

Le conflit avec la Commission n'était qu'un hors d'œuvre. Les choses sérieuses vont commencer au Conseil et au Parlement.






Le 29 juin, la Commission a soumis aux OSP, à l'ensemble du personnel, à la presse et aux États membres un projet de modification du statut qui pourrait signifier, à terme, la disparition de la fonction publique européenne.

Ce n'est que le 15 septembre que les OSP ont pu commencer les concertations avec la Commission. Jusqu'au début novembre, ces concertations ont été un véritable dialogue de sourds: les syndicats avançaient tous les arguments contre ces propositions et l'administration expliquait pourquoi son projet constituait la meilleure solution.

Début novembre, tous les syndicats, réunis en front commun interinstitutionnel, ont réellement pu commencer à négocier. Ils ont obtenu (avec l'appui politique fort du Parlement) que les secrétaires continuent à être recrutées comme fonctionnaires, mais à des conditions similaires à celles qui sont offertes aux agents contractuels.

C'est effectivement une avancée majeure. Mais elle est largement insuffisante.

Toujours en front commun, les OSP ont demandé d'améliorer le texte de la Commission sur les points les plus négatifs, à savoir:

-  carrière des secrétaires
-  carrière des autres AST
-  carrière des contractuels
-  pré-retraite
-  réduction des effectifs et augmentation de l'horaire de

travail, tout en restant dans les limites budgétaires fixées initialement par la Commission.

Mais nous avons surtout exigé que la Commission s'engage à continuer à collaborer avec les OSP lorsque la proposition aurait été transmise au Conseil et au Parlement.

Tant lors de la concertation politique avec le vice-président Sefcovic que lors de la réunion de conciliation avec le Collège (qui avait mandaté le vice-président Sefcovic pour le représenter), nous avons été confrontés à un refus catégorique et méprisant de toutes nos propositions, y compris celles qui ne coûtaient pas un euro et génèrent même des économies.

Quelle est la position de l'Union Syndicale ?

L'Union Syndicale est consciente que l'Union européenne traverse une crise extrêmement grave. La Grèce, l'Irlande, l'Italie, l'Espagne, la zone euro, l'Union européenne elle-même, tout est menacé par la crise du libéralisme à outrance et par les spéculateurs.

Dans ces conditions, l'Union Syndicale comprend que le personnel des institutions européennes ne peut pas d'être immunisé par rapport à ce qui se passe dans les États membres.

Suite page 11



Sommaire

POLITIQUE SOCIALE	
4	Durée du travail : la régression sociale se met en marche !
STATUT	
6	Une réforme toute en subtilités et tours de passe-passe
8	Le questionnaire sur la réforme du Statut
9	Dialogue social, mode d'emploi
STAFF REGULATIONS	
10	Elements for the modernisation of the EU Staff Regulations
JEU	
12	Sauvez la Fonction publique européenne!

AGORA

CONGRES USF	
14	Plate-forme syndicale pour un nouveau pacte social
16	Mandat accordé par le Congrès USF 2011
18	L'égalité hommes/femmes: un sujet toujours d'actualité?
18	USF congress resolution on equal opportunities in the European Public Service
20	Intervention de Nadja Salson, EPSU Officer Fédération syndicale européenne des services publics
21	EMI Intervention - Ksenija Milenkovic
22	Trade union platform for 2011 – 2015



Pologne
Monument de Mickiewicz
sur fond de
la Halle aux Draps
de Cracovie

Office Polonais de Tourisme



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: 50.000 exemplaires - Distribution: Institutions du Service Public Européen

Durée du travail : la régression sociale se met en marche !



Vassilis SKLIAS
Président EPSU-CJ

Depuis la révolution industrielle, la réduction de la durée du travail est devenue synonyme de progrès social. La limitation du temps d'activité des salariés a été une revendication constante des syndicats. Cette limitation de la durée du travail s'inscrit dans une **perspective historique continue**: d'un maximum de 48 heures fixé dans la première Convention de l'OIT (1919) à une durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures en France (1998).

Si pour les salariés, il s'agit d'assurer par là un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, la limitation du temps de travail est aussi dans l'intérêt bien compris de l'employeur, pour préserver le rendement et l'efficacité des travailleurs. Au niveau de l'organisation de l'économie et de la politique d'emploi, elle va dans le sens de la lutte contre le chômage par un partage du travail («Travailler moins pour travailler tous»).



Europe : le temps de la régression sociale

Suite à la crise financière déclenchée par les banques et les marchés financiers, le pouvoir politique a lancé, à des degrés variables, une attaque contre les salariés, les pensionnés et les couches populaires en général. La «pensée unique» veut

faire passer les politiques d'austérité comme un remède nécessaire à la crise. Cette attaque en règle est relayée et amplifiée par la presse, où les limites entre presse populiste et «pensée unique» tout court se confondent.

Or, c'est en premier lieu cette corrélation entre **crise et austérité** qui est une fausse prémisse: l'austérité n'est ni nécessaire ni efficace. Si l'incapacité du pouvoir politique à contrôler les marchés financiers se transforme en attaques contre les salaires et les pensions, ces attaques, loin de constituer un automatisme, sont l'expression d'un **choix politique**. Ce choix est non seulement socialement injuste mais en plus inefficace, puisqu'il n'atteint pas les objectifs qu'il affiche: il plonge l'économie dans une spirale de récession, laquelle creuse à son tour le déficit public et la dette, avec des conséquences incalculables.

Europe : le temps révolu du progrès social

La directive européenne 93/104/CE¹, fondée sur le traité CE qui a pour objectif déclaré « l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main d'œuvre permettant leur **égalité dans le progrès** »², fixe des **prescriptions minimales**, tout en laissant³ aux États membres la faculté d'adopter des dispositions plus favorables «ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs».

La directive rappelait les termes de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs (1989), qui proclame:

«La réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne. Ce processus s'effectuera par un **rapprochement dans le progrès** de ces conditions, notamment pour la durée et l'aménagement du temps de travail.»

La durée du travail

dans les institutions européennes

Conformément à la pratique établie en matière de politique sociale, ce sont des instruments juridiques de rang supérieur dans la hiérarchie des normes qui fixent «des **prescriptions minimales**» (p.ex., la durée **maximale** du travail), en laissant à des instruments de rang inférieur le soin de préciser les règles applicables dans un sens plus favorable.

C'est ainsi que le premier statut des fonctionnaires des institutions (adopté en 1961) se bornait à fixer un **maximum** de 45 heures hebdomadaires. Dans cette limite, le statut laissait à chaque institution le soin de fixer la durée de travail effective. En 1972, le **maximum** prévu par le statut⁴ a été revu à la baisse, à **42 heures**. Quant à l'horaire effectif, en **1988** les institutions européennes ont toutes réduit, par voie de décisions internes, la durée hebdomadaire de travail, qui est passée de 38h30 à **37h30**; depuis, cet horaire s'est gravé dans l'esprit de tous comme constituant un acquis.

La durée du travail dans les

institutions européennes augmentée

Dans la foulée, la Commission commence son attaque par l'horaire hebdomadaire de travail, une mesure qui, à première vue, pourrait paraître «anodine».

Il s'agit de l'une des mesures contenues dans la Communication au Collège du Vice-président Maroš Šefčovič du 29 juin 2011; elle est libellée comme suit:

«*Augmentation de la durée obligatoire de travail hebdomadaire pour tout le personnel de toutes les institutions 37.5h (en règle générale) à 40h sans compensation salariale*».

Dans le projet même de modification du statut (considérant 12), l'augmentation de l'horaire hebdomadaire est expressément motivée comme un moyen de «compenser la réduction des effectifs dans les institutions».

En bonne logique d'épicier donc, tout emploi supprimé serait compensé par le fait que 15 membres du personnel qui restent en place travailleront 2h30 de plus par semaine!

Un tel raisonnement méconnaît la réalité sociologique du travail, laquelle montre qu'un employeur comme les institutions européennes doit compter sur le sens des responsabilités de son personnel plutôt que sur la contrainte. Le rallongement du temps de travail n'augmentera pas la 'productivité'. Au contraire, une telle régression et aggravation qualitatives des conditions de travail risquent de provoquer la démotivation, voire la désaffection du personnel.

Conséquences négatives directes

S'il est vrai que de nombreux collègues travaillent, dans les faits, plus longtemps que l'horaire en vigueur et qu'ils continueront à le faire, certaines couches des plus vulnérables de notre population seront particulièrement touchées :

- o 14,6% du personnel de la Commission (15% du Parlement) travaillent à **temps partiel**. Parmi ceux-ci, 80,5% à la Commission (92,3% au Parlement) sont des **femmes**; ce pourcentage élevé s'explique en grande partie par des obligations familiales au quotidien (déposer et récupérer les enfants, etc.). Ces personnes, soumises à des contraintes inélastiques, que feront-elles en cas d'augmentation de l'horaire en vigueur? Elles demanderont un horaire encore plus réduit avec perte de rémunération.
- o Au Luxembourg, les **agents contractuels** en début de carrière des GF I et GF II gagnent moins que le salaire social minimum d'un ouvrier qualifié sur le marché du travail national. Le seul 'avantage comparatif' d'un emploi d'agent contractuel dans les institutions communautaires par rapport à un emploi sur le marché local du travail est l'horaire de travail offert par les premières, qui est inférieur à l'horaire de 40 heures par semaine en vigueur sur le plan national. Cet 'avantage comparatif' (qui est loin de compenser la différence de salaire UE-Lux exprimée en taux horaire) serait éliminé, au moment même où le projet de révision du statut prévoit le remplacement massif des emplois de fonctionnaires dont la carrière commence en AST1 (dont 85,4% sont des femmes) par des emplois d'agents contractuels du GF II.

Conséquences négatives indirectes (et majeures)

Mais, pour en venir au cœur du sujet, ce n'est pas vraiment un souci d'économies qui est à l'origine de cette mesure. La DG HR a, sans ambages, renvoyé les OSP au Vice-président de la Commission, en se bornant à signaler que l'horaire est «un point de portée **politique** hautement sensible».

Il devra l'être autant pour les OSP. Nous sommes invités -et c'est là un retour en arrière inacceptable- à travailler plus longtemps pour résorber la suppression d'emplois. Cela va créer un précédent que la Commission ne manquera pas d'invoquer partout en Europe, y compris dans des secteurs dans lesquels les conditions de travail, physiques et autres, sont beaucoup moins clémentes.

Un tel signal de régression sociale est de nature stratégique (cette fois-ci sans banaliser le sens du mot). C'est pourquoi il passe par une pratique innovante, celle d'inscrire dans le statut même un horaire **minimum**, en d'autres termes par l'adoption de **prescriptions maximales** de conditions de travail, à l'inverse de la pratique établie en matière de politique sociale. Le 'progrès', toujours inscrit dans le traité, restera lettre morte, alors que c'est la régression sociale qui sera mise en œuvre dans le statut des fonctionnaires. *Ad maiora!*

¹ Directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

² Article 117 du traité CE, voir actuellement article 136 du TFUE.

³ Article 15 de la directive.

⁴ Article 55.

Une réforme toute en subtilités et tours de passe-passe



Félix Gérardon,
Secrétaire général adjoint de
l'US Bruxelles et de l'USF

La réforme du Statut à l'ordre du jour de l'Assemblée générale extraordinaire de l'Union Syndicale du 19 septembre 2011

(Présentation de la proposition de la Commission)

Faire le point sur la proposition de la Commission, expliquer les effets non avoués des mesures apparemment «légères» qu'elle prétend induire et recueillir les premières réactions des membres, tels étaient les objectifs de l'assemblée générale que l'Union Syndicale Bruxelles a convoquée le 19 septembre au Parlement européen.

À première vue, le personnel ne semble pas être conscient des implications de cette réforme et son attitude plutôt indifférente à l'égard des attaques au Statut soigneusement préparées par la Commission et présentées dans un emballage «solidarité anticrise» a de quoi inquiéter l'Union Syndicale.

Travailler plus pour gagner moins

L'attaque de la Commission la plus mobilisatrice est la réduction des effectifs de 5% qui serait compensée par une augmentation du temps de travail, sans augmentation de salaire, dans une proportion plus ou moins similaire. Nous passerions d'un régime de 37h30 par semaine à 40h sur base du principe arbitraire qu'un grand nombre de fonctionnaires prestent déjà spontanément 40h. L'institutionnalisation de cette pratique signifie un recul de 40 ans en matière de revendications syndicales. C'est bien sûr inacceptable et si cette proposition en laisse froids certains, elle indigné un grand nombre d'entre nous.

Travailler sans progression de carrière

La Commission propose le remplacement de la catégorie des «secrétaires», essentiellement recrutée en AST1, par des agents contractuels 3bis de groupe de fonction II qui pourraient bénéficier de contrats à durée indéterminée et, dans la foulée, elle



autoriserait le passage de 3 à 5 ans des contrats 3ter, pour les groupes de fonction III et IV dans les institutions. La Commission veut aussi réintroduire des blocages dans la carrière de certaines catégories jugée trop coûteuse.

Ainsi les AST en fonction ne pourraient plus espérer grimper que jusqu'au grade AST 9 car, pour passer au grade 10, il faudra être promu sur certains postes spécifiques à haut niveau de responsabilités, avec un taux de promotion limité à 8%.

Mais ce qui prouve l'acharnement de la Commission à démanteler la catégorie secrétaire, c'est que les collègues recrutés depuis 2004 en AST 1 ne pourraient même plus espérer dépasser le grade AST 7.

Les AD ne sont pas épargnés car, pour tous, la promotion dépendra de l'exercice de fonctions supérieures. On peut imaginer qu'il ne sera plus possible de devenir AST 13 ou 14 qu'en exerçant les fonctions de chef d'unité au moins.

Travailler plus longtemps

L'âge de la pension a été relevé en 2004 (pour passer de 60 à 63 ans). Il le serait à nouveau en 2013 et nous aurions le plaisir de travailler jusqu'à 65 ans minimum. Car, la Commission propose de faciliter le choix de rester jusqu'à 67 ans.

Cette mesure n'exclut nullement les collègues déjà touchés par la réforme de 2004 et prévoit même certains effets collatéraux. Ainsi, le nombre de départs sans pénalité qui font l'objet d'un appel à manifestation annuel serait réduits de moitié.

Le mi-temps préparatoire à la retraite passerait de 5 à 3 ans, à partir de l'âge «normal» de la retraite qui sera de 65 ans (de

60 à 65 ans à titre transitoire), c'est-à-dire à partir de 62 ans (57 à 62 pour la transition) au lieu de 55 ans.

Travailler sans Méthode d'adaptation des salaires

Notre méthode actuelle repose sur une moyenne calculée à partir d'un panier de 8 États membres représentant 75% du PIB de l'Union.

En se basant sur la moyenne des rémunérations nettes des fonctionnaires des administrations centrales dont on retire l'inflation, on peut déduire la valeur réelle du pouvoir d'achat de ces fonctionnaires qui est alors appliquée aux fonctionnaires communautaires en tenant compte de l'inflation à Bruxelles et des coefficients correcteurs pour une équivalence dans chaque État membre.



La Commission propose de gonfler le panier en y ajoutant deux

nouveaux États membres - la Pologne et la Suède - tous deux hors zone euro. Elle propose surtout de ne plus se baser sur les rémunérations nettes des fonctionnaires nationaux mais sur les rémunérations brutes, dont l'évolution moyenne serait directement appliquée à la grille.

Mais ensuite, on compare l'inflation moyenne dans ces dix États avec l'inflation dans les différents États membres pour déterminer les coefficients correcteurs. Si l'inflation dans les dix États membres du panier est très élevée, l'adaptation annuelle sera importante mais compensée par des coefficients négatifs dans le cas où cette inflation serait plus faible à Bruxelles.

Cela semble signifier que notre pouvoir d'achat échappera dans le futur aux variations liées aux augmentations d'impôts ou de cotisations sociales dans les États du panier de référence. Pour les cotisations sociales, c'est normal: nos propres cotisations sociales évoluent aussi. Mais pour l'impôt, il

est hautement probable que, si l'impôt augmente dans les États membres, ils voudront aussi modifier notre barème d'impôt, et le résultat pourrait être catastrophique. Pour la Belgique et le Luxembourg, qui ont actuellement le coefficient 100, on aurait un coefficient mixte correspondant à une moyenne pondérée de l'inflation dans ces deux pays. La Commission prétend répondre ainsi aux aspirations des collègues luxembourgeois qui revendiquent depuis longtemps un coefficient correcteur adapté au coût de la vie à Luxembourg.

Mais cette proposition n'est qu'un mirage: même si ce nouveau coefficient mixte tient compte de l'évolution future des prix à Luxembourg, il ne tiendra nullement compte de l'écart salarial actuel et restera identique pour les deux lieux d'affectation, même si le différentiel de coût de la vie augmentait encore fortement.

La clause d'exception

Cette clause prévoit actuellement qu'en cas de détérioration grave et soudaine de la situation économique, le Conseil peut prendre, sur proposition de la Commission, des mesures pour adapter les salaires à l'effort de crise.

Dans la situation actuelle, les conditions de déclenchement de cette clause sont plutôt strictes et le Conseil n'a pas eu la possibilité de l'appliquer en 2009, ce qui fait que la réduction de notre adaptation a été déclarée illégale par la Cour de Justice.

La Commission envisage de rendre l'application de cette clause beaucoup plus automatique. Dans ce cas, la moitié de l'adaptation annuelle serait acquise au 1er juillet de l'année suivante au lieu d'être rétroactive au 1er juillet de l'année en cours, comme nous en avons l'habitude.

Mais notre grille des salaires continuerait à refléter l'évolution des rémunérations dans les fonctions publiques des États membres, même si un certain retard serait parfois enregistré.

Le prélèvement spécial

La Commission propose de réintroduire un prélèvement spécial dit «de solidarité» au taux de 5.5 %, ce qui correspond au taux actuel, mais le prélèvement actuel était progressif, avec un taux moyen sur l'ensemble de la période de 4%.

Calcul des contributions pour la pension

La seule modification avancée par la Commission est de calculer la moyenne des taux d'intérêt et des adaptations salariales sur une période de 30 ans plutôt que les 12 ans actuels.

C'est une idée plutôt positive car le calcul de nos contributions est fondé sur une extrapolation du montant de nos pensions dans 10, 15, 20 ou 30 ans en se fondant sur les variations des salaires, des taux d'intérêts... En tenant compte d'une période plus longue, on peut espérer s'assurer d'une plus grande stabilité.

L'équilibre géographique, pilier de la Fonction publique européenne

Cet équilibre est attaqué sur deux fronts. D'abord, en amont, en pratiquant des méthodes de recrutement discriminatoires par nationalité. Ainsi, les nationalités sous-représentées se verraient octroyer des concours «spécifiques» ou «attrayants» (avec un accès direct à des grades plus élevés p.ex.), ceci en vue d'attirer les ressortissants de pays plus riches qui, à priori, sont moins intéressés de s'expatrier à Bruxelles. On peut donc en déduire que les niveaux de base seraient réservés aux nouveaux pays



ou aux Belges toujours intéressés par les salaires AST1.

Ensuite, en ciblant les avantages qui adoucissent l'éloignement et le dépaysement par la révision à la baisse du calcul de la distance du voyage annuel, celui-ci ne se ferait plus sur la distance en chemin de fer mais à vol d'oiseau, ce qui se traduirait par une réduction de 25 à 30%.

Le délai de route passe aussi d'un maximum de 6 jours à 2 jours et serait supprimé pour ceux qui ne bénéficient pas de l'indemnité de dépaysement.

Si ces mesures ne découragent pas totalement de venir à Bruxelles, elles vont certainement favoriser le recrutement de personnel local à Bruxelles, Luxembourg ou Strasbourg.

Enfin, puisque les «secrétaires» seraient recrutées comme agents contractuels, donc avec un salaire nettement inférieur, ces conditions ne risquent pas d'attirer les ressortissants des pays à salaires confortables.

Ces mesures «douces» que l'on nous presse d'accepter sous peine de révisions beaucoup plus «lourdes» cachent un jeu très étudié de démantèlement progressif de notre Statut.

Si nous acceptons ces coupes, nous posons les fondements d'une fonction publique autre, élitiste, affaiblie et profondément divisée.

Le questionnaire sur la réforme du Statut



Jose Luis GOMEZ Y PATINO

Dans le contexte de la réforme de la fonction publique européenne, la délégation conjointe de l'US au Parlement européen trouvait important de connaître la position des adhérents de l'Union Syndicale au Parlement européen vis-à-vis de la réforme. Dès lors, il a été convenu, à l'unanimité, d'envoyer aux adhérents un petit questionnaire sur les principaux points de la réforme. Dans un premier temps, celui-ci a été envoyé aux adhérents de Luxembourg (21-09-2011) puis aux adhérents de Bruxelles (24-10-2011).



Paul VAN DER STAALJ

Cette initiative ne sera pas la dernière car l'activité syndicale doit se nourrir idéalement des contacts entre les représentants et les représentés. Vingt-six adhérents ont répondu au questionnaire à Luxembourg et vingt-quatre à Bruxelles, ce qui a permis d'extraire quelques conclusions préliminaires.

En général, la délégation estime que les réponses peuvent être considérées comme représentatives avec toutefois certaines réserves.

Celles-ci permettent de mieux calibrer l'acceptation ou le rejet de la réforme entre nos adhérents au Parlement.

Des réponses obtenues, nous constatons que:

86% des adhérents qui ont participé au sondage sont contre l'augmentation de la durée obligatoire de travail hebdomadaire à 40 heures sans compensation salariale;

84% des adhérents qui ont participé au sondage sont contre la substitution des fonctionnaires par des agents contractuels pour des tâches de secrétariat.

76% des adhérents qui ont participé au sondage sont contre l'instauration d'un nouveau prélèvement de solidarité de 5,5% à partir du 1er janvier 2013 jusqu'au 31 décembre 2020.

66% des adhérents qui ont participé au sondage sont contre la limitation plus importante de la possibilité de retraite anticipée sans réduction des droits à pension acquis.

64% des adhérents qui ont participé au sondage sont contre le rejet de l'âge minimum de retraite anticipée avec réduction des droits à pension acquis, porté de 55 à 58 ans.

Vient ensuite, avec 60%, le rejet de la restriction des grades AST plus élevés aux assistants plus «performants» et la réduction de la période de travail à temps partiel avant la retraite de 5 à 3 ans.

A hauteur de 58% des adhérents qui ont participé au sondage, arrive la réduction du personnel de toutes les catégories dans toutes les institutions pour un total de 5% jusqu'à 2018 par rapport à 2012, la limitation des jours de congés octroyés au personnel pour leur voyage annuel à 2 jours maximum et l'âge normal de départ à la retraite fixé à 65 ans.

A noter que la prolongation pendant 8 ans de la méthode d'ajustement des salaires et pensions ne trouve pas de réponse uniforme (66 % pour, 23 % contre et 11 % d'indécis).

Quelques propositions bien acceptées

La possibilité (volontaire) de travailler jusqu'à 67 ans (86 %) et la prolongation de la durée maximum de contrat des agents contractuels à 5 ans (72 %).

Volonté de grève ?

Nos adhérents seraient prêts à faire grève pour combattre l'augmentation du travail hebdomadaire pour tout le personnel à 40 heures sans compensation salariale (40 %).

24 % feraient grève contre la réduction du personnel de 5% jusqu'à 2018. 14% sont prêts à faire grève contre le prélèvement de crise et la limitation des grades AST plus élevés aux «assistants plus performants».

Les questions :

1. La réduction du personnel de toutes les catégories dans toutes les institutions pour un total de 5% jusqu'à 2018 par rapport à 2012.
2. Augmentation de la durée obligatoire de travail hebdomadaire pour tout le personnel de toutes les institutions de 37.5h à 40h sans compensation salariale
3. L'âge normal de départ à la retraite fixé à 65 ans.
4. La possibilité pour le personnel de demander à travailler jusqu'à 67 ans.
5. L'âge minimum de retraite anticipée avec réduction des droits à pension acquis porté de 55 à 58 ans.
6. L'âge minimum de retraite anticipée sans réduction des droits à pension acquis, porté également de 55 à 58 ans.
7. L'accès au système de retraite anticipée sans réduction des droits à pension acquis, qui s'applique actuellement à environ 80 personnes par an dans toutes les institutions, encore plus limité.
8. La méthode d'ajustement des salaires et pensions prolongée de 8 ans.
9. L'introduction d'un nouveau prélèvement de solidarité de 5,5% à partir du 1er janvier 2013 jusqu'au 31 décembre 2020.
10. Les tâches de secrétariat et les tâches administratives de même nature dans les institutions ne sont plus désormais accomplies par des fonctionnaires statutaires mais par du personnel contractuel.
11. La durée maximum de contrat des autres agents contractuels dans les institutions augmentée de 3 à 5 ans.
12. L'accès aux grades les plus élevés dans la catégorie AST limité aux plus «performants des assistants».
13. La période pendant laquelle le droit de travailler à temps partiel avant le départ à la retraite peut être exercé, passe de 5 ans à 3 ans.
14. Le nombre de jours de congés octroyés au personnel pour leur voyage annuel vers leur Etat membre d'origine limité à 2 jours maximum.
15. Parmi les réformes mentionnées, quelles sont celles qui pourraient vous inciter à supporter une grève? Indiquez le chiffre.

Dialogue social, mode d'emploi



Juan Pedro Pérez Escanilla
Membre du Comité exécutif
USB

Notre Statut prévoit le droit pour les fonctionnaires et autres agents de constituer des organisations syndicales et professionnelles (OSP) et de s'y affilier (art. 24ter). Il est aussi prévu que les OSP sont consultées lors de la modification du Statut (art. 10ter) et que chaque institution peut conclure des accords avec elles (art. 10quater). Ce sont donc les bases légales pour l'établissement d'un dialogue social.

Pour participer à ce dialogue, il faut remplir certaines conditions. Ainsi la Commission exige, pour reconnaître une OSP, qu'elle poursuive comme objectif la défense de l'intérêt de tout le personnel, sans aucune distinction.

Cependant pour qu'une OSP puisse participer au dialogue social, il ne suffit pas d'être reconnue, elle doit aussi être représentative. L'accord cadre actuellement en vigueur considère qu'une OSP est représentative si elle a un minimum de 400 adhérents et si elle représente au minimum 6% au niveau central et 5% au niveau local (sur un site) du personnel de la Commission. Des petites organisations peuvent former des groupements pour atteindre cette taille.

Elle doit, en outre, être signataire de l'accord cadre concernant les relations entre la Commission européenne et les organisations socioprofessionnelles. Le dernier en vigueur date du 18 décembre 2008.

Le dialogue social peut porter sur toute question relevant de la politique du personnel et des conditions de travail des fonctionnaires et autres agents. Néanmoins la mise en œuvre des dispositions existantes ne peut pas faire l'objet de concertation relevant de la compétence exclusive du comité de personnel.

L'accord cadre en vigueur prévoit, pour développer le dialogue social une procédure de concertation et une procédure de conciliation. La concertation peut se faire à trois niveaux: administratif, technique et politique. A chacun de ces niveaux, les partenaires des OSP côté administration sont à des niveaux hiérarchiques différents: niveau directeur (ou représentant de l'unité dialogue social) pour le niveau administratif; directeur général RR HH pour le technique et Commissaire en charge du personnel et de l'administration pour le politique.

Il faut signaler que les niveaux de concertation ne sont pas spécialisés par compétence ou par l'objet du dialogue. Il s'agit plutôt d'étapes successives, de sorte que, si l'on ne trouve pas d'accord à un niveau, on passe au suivant et ainsi de suite. Il n'est pas toujours obligatoire, cependant, de commencer par le niveau administratif.

Lorsque la procédure de concertation se termine au niveau politique sans accord (en tout ou en partie), on peut encore aller en procédure de conciliation devant le Collège. Il s'agit d'une procédure conçue comme un arbitrage mais, en pratique, souvent la Commission délègue le Commissaire en charge du personnel et de l'administration pour le politique.

Des concertations interinstitutionnelles sont prévues pour des normes qui concernent plusieurs institutions (réforme du statut, inter alia).



Pour vous initier au long parcours qu'est le dialogue social, nous vous proposons un petit divertissement sous forme de jeu que vous trouverez dans les pages centrales de cette revue. Vous avez sûrement des dés et des pions chez vous. Attention, jouer avec le pion rouge (l'Union Syndicale) est un privilège qui doit être gagné au début de chaque jeu. Méfiez-vous des imitations.

Ce jeu n'est pas qu'un divertissement, il a un côté didactique; ainsi vous réaliserez que le nombre de joueurs idéal va de trois à six. Au delà, le jeu devient un peu chaotique. Imaginez-vous ce qui se passe à la Commission avec onze OSP reconnues.

Un dernier avertissement. Le dialogue social à lui seul, ne permet pas de garantir une issue favorable des discussions sur le Statut. Il faut que vous restiez vigilants et prêts à vous mobiliser pour la défense de vos droits.

Elements for the modernisation of the EU Staff Regulations



Gérard VAN BENNEKOM
Member of the
Executive Committee USB

Dr Inge Gräßle MdEP questions benefits of EU staff, the Union Syndicale questions her justification. Earlier this year, Dr. Inge Graessle published “*Elements for the modernisation of the EU staff regulations*” – an article in which she questions the benefits of EU staff. She dully agrees that entry-level salaries have been reduced and that this has impacted the recruitment of qualified workforce in certain areas.

However, she counters that the savings made have been reallocated to upper salary grades. In her article published at the beginning of the year she has already prepared some of the proposals of the Commission as they were presented on 29 June 2011. The following intends to provide a critical review of some of the key proposals presented in the article by Dr Graessle.

Annual trip home

The annual trip home, a perfect example according to Dr Graessle, EU staff receive additional leave days (up to a maximum of 6 travel days if the journey exceeds 2000km) and pay to cover the cost of their trip home. As you already know, this cost is calculated using a flat rate, i.e. it does not consider the means of transportation used for travel.

Apparently “In 2009, a total of 100.402 working days were lost for Commission, i.e. almost 4 days per staff member” – she unfortunately does not state the source of the data, but let us assume that the number of working days lost is correct. On 31.12.2009 the Commission employed 36.036 members of staff (source: HR Report for 2010). Recalculating, this provides us with an average of 2.79 days per staff member – a much more realistic figure than the ‘almost 4’ suggested by Dr Graessle.

Her proposal indicates that to save time EU staff should fly home instead of taking the car and driving. A nice proposal and we all would like to get home faster – but these annual trips home often included the whole family and more often than not, this means a very packed car (both ways). Flying would not allow for all the excess baggage, or at least not at a feasible cost.

Flexitime

Flexitime was introduced in the nineties to allow a better work life balance as well as to encourage an increased use of public transport by providing the option to travel to and from work in off-peak hours.

As Dr Graessle points out – an additional advantage is the accumulation of hours worked in excess to a maximum of two days in lieu

per month. Most staff use these days to either spend more time with their children or to optimise their commute time.

She particularly questions “why 50% of high-paid officials graded AD 12 and above receive overtime compensation” by using flexitime. It is “a voluntary benefit granted by Commission to its staff which has no legal basis”. What about Council staff? Their flexitime-scheme provides even more benefits and advantages than the Commission’s, yet is not brought to question by Dr Graessle. Nor is the fact that not everyone is registered under the flexi-time scheme.

In her article she quotes in a table the following, whereby she uses the maximal figure of 24 days for overtime compensation instead of using the average of 10 days per year. For ease of reference I have inserted an extra column showing my calculations based on the average 10 days.

	Dr Inge Gräßle	My calculation
Overtime compensation	maximal 24 days	average 10 days
Bank holidays	9 days	9 days
Recreational annual leave (pending on age)	24-30 days	24 - 30 days
Travel days	4 days	2,5 - 3 days
Total	61-67 days.	45,5 - 52 days

The Conclusion

Dr Inge Gräßle summarises her article in some items for a reform.

The following are urgent items for reform:

- stronger diversification (splitting) of entry level salaries with an upward perspective for certain professions (e.g. Court of Auditors, technical vocations...)
- abolish the annual return journey
- abolish overtime compensation for staff graded AD 12 and above
- adjust weekly working time (37,5 hours) and lifelong-working time (pension qualification age 63 years)
- adapt the EU’s public service to its changing role within the EU, modernise it and reduce outdated privileges, also in order to demonstrate to the Member States that the austerity signals have been picked up by the EU

“Reduce outdated privileges”: which ones? There actually are not that many left – in the

last years quite a few have disappeared, e.g.:

- Holiday camps for our children? Gone.
- The “Colli” with tax-free alcohol, tobacco etc to the limit of 1.800BFR? Gone.
- Etc

“Demonstrate to the Member States that the austerity signals have been picked up by the EU”. Absolutely. The austerity signals are translated by the “method” and in view of that our salaries are adapted every year. The method takes into account the evolution of the salaries of our colleagues in the major Member States. And perhaps let us also highlight that for years, every month a deduction is made on our salary in the form of a special levy (currently 5.5%).

Finally, and for those who do not work at a European Institution, let me reiterate:

• We do pay taxes and the scale goes up to 45%.

• We do not

have any tax deduction privileges such as those related to the purchase of an environmental product.

• We do not have any special cheques nor do we get a car provided by the Institution.

• We do indeed have a good salary in the eyes of some Member States, yet we struggle to recruit calibre staff from the Nordic countries or Luxembourg?

There are of course benefits working for a European Institution – and in part the reason why there is such an extensive and selective recruitment process. Like any organisation or institution, we aim to attract the best and that may include the offer of flexi-time and a visit home once a year. The objective should not be to remove these benefits and have future and present staff deflect to the private sector (where benefits and salary are becoming more attractive) – instead we should stay current and potentially lead by example. Not simply copy and paste Dr Inge Graessle’s urgent items for reform.

Statut 2013 (suite de la page3)

Nos rémunérations subissent déjà automatiquement, par la Méthode, les pertes de pouvoir d'achat imposées aux fonctions publiques des États membres. Mais l'Union Syndicale peut accepter que, dans la situation économique actuelle, nous devons faire plus.

En revanche, l'Union Syndicale refuse que, sous prétexte de réagir à une crise économique, l'avenir de la fonction publique européenne, l'avenir des institutions européennes et donc l'avenir même de l'Europe soit mis en danger.

L'Union Syndicale refuse aussi que, comme le veut la Commission, tous les sacrifices soient portés par les plus faibles, savoir les contractuels, les secrétaires et les autres AST, alors que les administrateurs, le personnel d'encadrement et surtout les Commissaires seraient protégés. Si des sacrifices sont nécessaires, ils doivent être répartis sur tout le personnel et nos dirigeants ne doivent pas en être exclus.

Cette position forte de l'Union Syndicale, nous la porterons aussi au niveau du Conseil et du Parlement européen; Et nous savons déjà que c'est face au Conseil que le combat sera le plus rude car le Conseil veut aussi, comme la Commission, faire payer les plus faibles en supprimant la progressivité du prélèvement spécial.

Que veut le Conseil ?

Certes, le Conseil n'a pas encore pris position, puisqu'au moment où nous écrivons ces lignes, il n'y a pas encore de proposition de la Commission.

Mais 17 États membres ont déjà annoncé la couleur en adoptant un document sur la réforme du

statut qui signifierait la fin de la fonction publique européenne non pas à long terme, comme le projet de la Commission, mais à moyen, voire à court terme puisque:

• nos salaires doivent être soumis à la décision politique des États membres. Le Conseil veut décider lui-même si la clause d'exception s'applique et dans ce cas, il veut aussi décider comment nos salaires doivent être adaptés ou pas adaptés du tout;

• le prélèvement social doit être augmenté et surtout il doit aussi s'appliquer intégralement aux salaires les plus bas;

• nos promotions doivent être réduites et liées à un changement de poste ou de fonctions;

• l'indemnité de dépaysement doit passer de 16% à 10% et être réduite à 0% après 10 ans;

• nos pensions doivent être calculées sur la moyenne de la carrière;

• le taux d'accumulation des droits à pension (1,9% ou 2%) doit être réduit et notre contribution doit augmenter;

etc, etc, etc.

Comme vous le voyez, le combat promet d'être rude et, ce qui est plus grave, la Commission n'a ni la volonté ni la capacité de défendre le personnel des institutions européennes.

L'Union Syndicale est déterminée à aller jusqu'au bout pour défendre la fonction publique européenne et l'ensemble du personnel. Pour cela, nous avons besoin de vous car sans l'appui de nos adhérents et sans l'appui du personnel, nous ne serons pas écoutés.

Sachant que 2012 sera une année de luttes et de conflits, nous vous souhaitons de joyeuses fêtes de fin d'année

Sauvez la Fonction p

22 Une RE-PER vous promet son appui: Prenez le Joker s'il est disponible	21 La conciliation piétine: Passez votre tour	20 Le Président de la Commission promet de défendre le Statut: Avancez de 2 cases	19 Procédure de conciliation	18 Si aucun pion n'est devant vous, attendez ici qu'un autre pion arrive
23 Votre demande de détachement est rejetée: si vous avez le joker, rendez-le				
24 Fin de la conciliation	25 Le Conseil rompt les négociations: quittez le jeu vous avez perdu	26 Grève réussie Rejouez	27 La Commission retire son projet Retournez à la case départ	28 Arrêté dans une manifestation passez 3 tours
1 Procédure de concertation administrative	2 La concertation piétine. Passez un tour	3 Vous êtes applaudis en assemblée. Avancez de 2 cases	4 Un journal vous critique. Reculez de 2 cases	5 La DG RH accepte vos propositions. Prenez le joker s'il est disponible

RÈGLES DU JEU:

- Munissez-vous d'un dé et de plusieurs pions, dont un rouge qui représentera l'Union Syndicale.
- Placez les pions devant la case No 1 et lancez le dé à tour de rôle.
- Avancez du nombre de cases indiqué par le dé et suivez les instructions de la case où vous arrivez.
- Attention: suivez les instructions uniquement si vous arrivez directement dans la case, et non si vous y arrivez par un autre chemin.
- Si vous arrivez dans les cases 5, 11 ou 22, vous pouvez prendre le joker s'il est disponible. Le joker est placé devant la case 25. Dans ce cas, vous restez à la case 25 mais vous devez donner le joker au pion le plus proche derrière.
- Vous faites de même si vous perdez le joker à la case 23.
- Même si vous avez davantage de pas à faire, vous devez vous arrêter à la case 18 et attendre que le joker arrive devant vous. Sinon, vous devez attendre qu'un autre arrive.
- Pour arriver à la case 30, il faut tomber juste, autrement il faut retourner en arrière.

publique européenne!

17 Le Vice-président reçoit la majorité syndicale. Le pion rouge passe son tour	16 Votre OSP souffre d'une scission. Reculez de 5 cases	15 La DG RH change de titulaire. Le pion rouge rejoue	14 La concertation piétine. Passez un tour	13 Procédure de concertation politique
29 BONNE CHANCE!	30 FELICITATIONS! Vous avez sauvé le Statut			12 Echec de la concertation technique
				11 La DG RH accepte vos propositions. Prenez le joker s'il est disponible
6 Echec de la concertation administrative	7 Procédure de concertation technique	8 La concertation piétine. Passez un tour	9 Vous publiez un tract. Avancez de 2 cases	10 Une députée européenne très connue vous critique. Reculez de 2 cases

Un autre pion ou une carte sera le joker.

ivez.
i vous y êtes renvoyé par une instruction préalable.

oker vous permet d'ignorer les instructions de la case No 25.

e de vous en termes de distance de cases avec la préférence pour celui qui est

e le prochain tour. Vous ne pouvez aller de l'avant que lorsqu'un autre pion est

Plate-forme syndicale pour un nouveau pacte social

Le succès de la construction européenne repose sur une fonction publique compétente, motivée et indépendante et l'Union Syndicale est fière d'avoir contribué aux progrès faits jusqu'à présent. La situation économique actuelle entraîne les Etats européens dans une spirale d'austérité et d'assainissement budgétaire qui menace désormais la fonction publique européenne, les restrictions voulues par les Etats membres étant acceptées par la Commission.

L'union Syndicale réitère son engagement à préserver l'intérêt non seulement de ses adhérents mais principalement des citoyens européens qui seraient perdants du fait du ralentissement du processus d'intégration.

L'Union Syndicale Fédérale (USF) rassemble des organisations syndicales implantées dans différents lieux de travail sous le signe de l'union et de la solidarité avec le monde du travail; les milliers de membres que comptent les 21 organisations «Union Syndicale» ont en commun la volonté de promouvoir l'idée d'un véritable service public européen au service de l'intégration européenne dans la paix et pour la prospérité des citoyens.

L'USF, au-delà de la défense directe des intérêts moraux, matériels et professionnels de ses membres et de l'ensemble des personnels, lutte pour maintenir un Service public central indépendant, compétent et permanent respectant l'emploi des deniers publics,

en liaison avec le monde syndical européen du travail auquel elle est affiliée afin d'organiser la solidarité avec les travailleurs nationaux. Elle adhère à l'EPSU (Fédération des syndicats européens des services publics), la CES (Confédération européenne des syndicats) et à l'ISP (Internationale des services publics).



L'USF s'engage quotidiennement pour défendre l'unité d'action syndicale, face à la montée de l'intergouvernementalisme au détriment de la méthode communautaire, aux défis de la mise en œuvre du Traité de Lisbonne, au clivage entre «anciens» et «nouveaux» Etats membres, aux divisions entre catégories de personnels etc.

La défense d'un vrai Service public européen communautaire et non-communautaire

Le service public européen a pour piliers son indépendance d'influences extérieures, sa permanence et sa compétence. Ces principes sont ancrés dans les statuts des personnels sur lesquels veille l'USF.

Le dialogue social dans nos institutions et organisations doit être respectueux du rôle et de la représentativité des syndicats ainsi que du droit à la concertation; un dialogue efficace fondé sur un rapport de forces équilibré appelle une mobilisation syndicale permanente.

Refuser l'autoritarisme, la multiplication des instructions et réglementations financières inutiles et coûteuses, les brimades et pressions sur des syndicalistes gênants reste une préoccupation majeure.

Nos rémunérations et pensions doivent attirer et retenir le personnel qualifié nécessaire ainsi qu'assurer son indépendance. Nous défendrons la méthode inscrite dans le Statut et exigerons son renouvellement pour l'après 2012.

La politique du personnel doit s'appuyer sur des moyens objectifs et cohérents, y compris des perspectives budgétaires correspondant aux missions et aux tâches décidées au niveau politique; nous

revendiquerons une participation adéquate à la programmation budgétaire et nous veillerons au bon équilibre entre postes permanents et emplois budgétisés.

Nous nous battons contre une politique d'externalisation de certaines tâches et pour la réintégration de tâches déjà externalisées. Les recrutements doivent être faits sur la base de concours publics organisés selon des procédures transparentes.

L'USF exige une réglementation du passage des hauts fonctionnaires, commissaires et parlementaires du service public européen au secteur privé afin d'éviter les conflits d'intérêts contraires aux intérêts des citoyens européens.

Dans chaque organisation, une politique du personnel non permanent devra respecter les principes élémentaires du droit du travail repris dans la Charte sociale européenne, les conventions OIT, etc.

Nous défendrons le principe d'une sécurité sociale de pointe, solidaire et efficace.

Nous revendiquons une politique sociale, de santé, d'hygiène et de sécurité, de bien-être conforme aux bonnes pratiques des Etats membres respectant les normes établies par le droit communautaire et les recommandations d'organismes compétents tels que l'OMS. Nous nous battons pour assurer leur place aux retraités et à leur ayant-droits en leur assurant un meilleur accès à l'information et à la vie des institutions ainsi qu'à l'assistance sociale en cas de besoin.

Une vraie politique de réconciliation de la vie professionnelle et de la vie privée doit être mise en place: formules souples de travail, service d'aide aux familles (crèches, écoles, garderies, restaurants et cantines).

Convaincus que les personnels des institutions sont une richesse à préserver et à développer, nous veillerons à assurer l'égalité de traitement dans l'accès à la carrière, le droit de tous à la formation continue et à sa valorisation.

Nous défendrons l'égalité de traitement entre tous les membres du personnel et resterons vigilants face aux problèmes de harcèlement moral et sexuel.

Nous œuvrerons à rebâtir un esprit de corps communautaire et valoriser le savoir collectif accumulé au sein des institutions et organisations.

Le paquet statutaire adopté par le Conseil en 2004 préservait les piliers du Service public européen; les acquis statutaires ont

été globalement maintenus en matière de rémunérations et de pensions, la sécurité sociale et certains droits individuels ont été améliorés et mieux définis.

Poussées par les Etats membres obsédés par la neutralité budgétaire des élargissements successifs, puis par les restrictions budgétaires nécessaires suite au renflouement des banques en 2008, les institutions ont mené ces dernières années une politique d'application la plus restrictive possible de notre statut.



Nous devons lutter contre l'approche négative qui va jusqu'à détourner ou ignorer certaines dispositions du statut : notre avenir et celui des citoyens européens dépendent de la capacité du Service public européen à maintenir son indépendance, sa compétence et sa permanence indispensables à la défense de l'intérêt général.

La désastreuse politique du personnel qui tend à remplacer l'emploi de personnel sous contrat à durée déterminée, doit être corrigée pour faire place à une politique de recrutement fondée sur une vraie prise en compte des compétences recherchées et de la durée de la mission.

Nous devons veiller à ce que les agents non permanents bénéficient de conditions de rémunération et de contrat comparables à celles offertes par les meilleurs employeurs locaux.

Les agents contractuels et temporaires doivent bénéficier de carrières selon des rythmes analogues à ceux des fonctionnaires sur la base de procédures équitables et transparentes gérées de façon paritaire. Les agents contractuels, dont les contrats se limitent statutairement doivent se voir octroyer dès leur recrutement la possibilité de deux contrats de trois ans;

Ce que l'Union Syndicale Fédérale et ses organisations membres ont négocié et obtenu pour tous les personnels dans toutes nos organisations communautaires et non communautaires au cours de son existence comme organisation fédérale est considérable.

Les objectifs que nous nous fixons, qu'il s'agisse de préserver cet acquis ou de lancer de nouveaux défis, ne sont pas moins ambitieux. Certains ne peuvent être poursuivis que dans une perspective à moyen, voire à long terme, tel le développement d'une jurisprudence qui nous confère les mêmes droits et la même protection que ceux dont jouissent tous les autres citoyens;

Seule une organisation forte, capable d'intervenir et de peser de tout le poids de ses milliers de membres et de leur large éventail de compétences, pourra opposer une réponse à toute remise en question de l'action syndicale.

Mandat accordé par le Congrès USF 2011

Le Congrès USF de 2011 constate que depuis le Congrès de 2003 (Athènes), la législation et la jurisprudence communautaire dont bénéficient les citoyens de l'Union ont largement progressé.

Le Congrès de 2011 constate aussi que les statuts des divers employeurs dont les employés sont membres de l'USF ne respectent pas les standards minimum imposés par le droit communautaire et qu'en particulier dans les organisations non-communautaires, les dispositions en question se distinguent du droit social et du droit national par le fait qu'elles échappent au contrôle de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE).

Le Congrès USF se fixe pour objectif de faire bénéficier l'ensemble des organisations membres de la protection des employés non inférieure à celle prévue par la législation sociale communautaire en vigueur dans les Etats membres.

Afin d'atteindre cet objectif, le Congrès USF mandate les organes exécutifs de l'USF :

- 1 d'encourager les organisations membres à observer et rapporter à l'USF toute négligence des employeurs par rapport à la législation sociale communautaire,
- 2 de préparer les recours nécessaires afin de placer les statuts des employeurs sous la juridiction de la CJUE, dans la mesure où le droit communautaire est touché,
- 3 d'obtenir la recevabilité des organisations syndicales et professionnelles devant la CJUE, au même titre que les autres organisations qui défendent en Europe les intérêts de leurs membres,
- 4 de prévoir des moyens financiers afin d'accompagner les avocats par des études d'universitaires adaptées aux recours.

La législation communautaire visée comprend au moins :

- 1 la non-discrimination, Art. 18, 19 et 157 du Traité, l'ensemble de la législation dérivée adoptée en vertu de ces articles et la jurisprudence de la CJUE,
- 2 la législation sociale Art. 152-155 du Traité, l'ensemble de la législation dérivée adoptée en vertu de ces articles et la jurisprudence de la CJUE (hygiène et sécurité, stabilité de l'emploi, droits des travailleurs et de leurs représentants, protection de catégories de travailleurs défavorisés...)
- 3 l'accès à la CJUE par la voie de la demande préjudicielle Art. 267 du Traité.

Afin d'obtenir ces améliorations, il conviendra d'explorer la possibilité d'introduire des recours «constitutionnels», fondés sur l'Article 265 du Traité, afin de démontrer la carence des Institutions et organes communautaires qui empêchent par leur législation interne autonome les employés de ces organisations de bénéficier de la protection du droit communautaire. Il conviendra en outre d'explorer les recours en indemnité Art. 268 dans les organisations non-communautaires qui bénéficient de l'adhésion de la Communauté à la Convention en question, et il conviendra d'explorer les recours en indemnité devant la justice nationale (coopération judiciaire de l'Union en matière civile).

Conformément à la contrainte de coopération imposée par l'Art. 4(3)



du Traité et de la jurisprudence de la CJUE, chacune des organisations européennes doit être régie à tous les niveaux dans le respect du droit de l'Union. Les niveaux à soumettre au respect du droit de l'Union sont les actions du Directeur général/Président, la législation dérivée établie par les Conseils supérieurs/d'Administration et la législation primaire de l'organisation (Conventions intergouvernementales). La même contrainte s'impose aux Institutions et agences de l'Union en vertu de l'Art. 296 du Traité.

Cette stratégie globale qui forme la base du mandat que le Congrès USF de 2011 confie aux organes exécutifs de l'USF se résume à obtenir la reconnaissance des employés des Institutions et organisations internationales européennes comme citoyens de l'Union, qui revendiquent à juste titre l'égalité de traitement avec les autres citoyens de l'Union.

L'égalité hommes/femmes: un sujet toujours d'actualité?

Un exemple frappant: l'inégalité des chances au concours d'entrée

Depuis que l'Office européen de sélection du personnel (European Personnel Selection Office, EPSO) a été créé, on a dû constater que les questions à choix multiples (QCM) utilisées dans la phase de présélection des concours d'entrée donnaient un avantage systématique aux hommes. Dans la nouvelle procédure EPSO, ces questions ne concernent plus les connaissances dans le domaine de l'intégration européenne et de la culture générale, mais uniquement ce qu'il est convenu d'appeler le «raisonnement verbal et numérique». Cela revient à dire que l'on ne valorise plus certaines qualités (la volonté et la patience d'apprendre, la mémoire, la compréhension des faits historiques), mais plutôt certaines autres (l'esprit de compétition, le jeu, le goût de la rapidité). Il a donc été décidé d'éliminer d'emblée l'écrasante majorité des candidats avec des QCM qui mesurent certaines compétences difficiles à définir, mais qui pourraient être surtout proches du comportement ludique – domaine dans lequel les hommes sont plus forts, des études scientifiques le montrent.

L'analyse des chiffres concernant les résultats des épreuves dans différents domaines de concours pour administrateurs en 2010 est affligeante pour des institutions qui se targuent de prôner l'égalité des chances. En effet, à diplôme égal, les candidats masculins ont des taux de réussite deux à trois fois supérieurs à ceux des candidates. Rappelons que ni à



l'école, ni à l'université les femmes ne se montrent trois fois moins intelligentes que les hommes.

L'Union Syndicale Bruxelles a présenté ces analyses lors du Congrès de l'USF en septembre 2011.

Sur cette base, le Congrès a adopté la résolution suivante concernant l'égalité des chances pour toutes les femmes et tous les hommes voulant s'engager pour l'intégration européenne.

USF congress resolution on equal opportunities in the European Public Service

The USF Congress, meeting on 25 September in Nivelles (Belgium),

Recalling that at its last meeting in Luxembourg, the USF Federal Committee decided through our federal structure to gain an overview of the situation of women and men in our various institutions, specifically as regards recruitment procedures, with the aim of defining a common USF approach to equal opportunities policies;

Recalling also that equality between women and men is one of Europe's founding principles and that the principle of equal pay for equal work forms part of the Treaty of Rome of 1957;

Considering the importance and value of equal rights and equal opportunities for staff of the European institutions and the international organisations which are members of USF;

Recalling that the various staff regulations foresee equal opportunities for staff and forbid direct or indirect discrimination, in

particular on the grounds of race, ethnicity, social origin, colour, nationality, disability, age, marital or parental status, gender, sexual orientation or political, philosophical or religious opinions; Observing that the EU recruitment procedures (EPSO) discriminate against women through the choice of their pre-selection tests and cut-off marks;

Pointing out that studies show that despite progress in gender

balance over recent years, women's career advancement is significantly slower than that of men and that a recent, thorough analysis of staff policy and career development showed that measures designed to promote women into management positions are inadequate;

Stressing that equal treatment and non-discrimination do not exclude policy measures conferring specific advantages aimed to promote full and effective equality. In particular, quotas for all

categories of staff at entry level, sustained by a policy of gender-balanced promotion to management posts, play a key role in ensuring a gender-balanced staff;

Convinced that whereas the necessary legal instruments exist, their inadequate application makes trade union action indispensable, because without political pressure, employers will continue to congratulate themselves on very minor achievements;

Considering that scientific studies have found that closing the gender gap to es-

tablish a gender-balanced labour market would boost the gross domestic product of the Eurozone countries;

Whereas without access to childcare and care for elderly family members, it is almost impossible to pursue a career and or even obtain a job;

Stressing that the contribution of quality child-care services to ensuring equal access to employment and career opportunities





has often been a focus of concern within the EU, in particular in the Lisbon Strategy for Growth and Employment;
 Acknowledging that the proportion of disabled people employed by international organisations does not reflect the numbers of such people in the European labour market;
 Recognising that negative stereotypes persist with respect to certain areas of employment and diverse family structures which should be firmly opposed;
 In view of the possibilities for democratic participation and action offered by the launching of the European Citizens Initiatives in April 2012,

Calls upon its member organisations to implement fully the equality measures enshrined in applicable legislation and in their staff regulations, and in particular to:

- work for the equal treatment of all people working in European institutions and organisations, regardless of employer;
- commit to equality between women and men within their institutions, and to strive to ensure, as a first important step, gender-balanced recruitment and selection boards;
- call for immediate measures to be implemented to ensure gender balance at all levels;
- encourage and promote a working environment which allows both men and women to develop and fulfil their ambitions to a maximum and enjoy work-life balance through flexible working arrangements and adequate child-care facilities;
- ensure that a specific percentage of jobs be set aside for people with disabilities;
- encourage disabled people to apply for jobs with international organisations, by ensuring the availability of accessible, user-friendly information and by adapting recruitment procedures accordingly;
- ensure that conditions of employment, including office adaptation and flexible working hours, are such that people with disabilities or chronic illnesses have career opportunities equal to those of staff without disabilities, insofar as

their state of health allows, and that adequate account is taken of the needs of care-givers (as provided in the 2006 United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities);

- promote awareness-raising campaigns and training to combat negative stereotypes at all levels of employment in the European institutions and international organisations;
- enhance co-operation with the staff of other organisations and government structures sharing the same duty stations with regard to social services;

Instructs the Federal Committee:

- to participate in the preparatory work on the European Citizens Initiative on gender equality (www.femmes-europe.eu);
- to set up an ad hoc working group to define common positions to be presented in the ECI action committee;
- to ensure concrete follow-up to this resolution through the collection of signatures for the initiative in their various staff representation networks.



Intervention de Nadja Salson, EPSU Officer

Fédération syndicale européenne des services publics

Président(e), collègues,

La FSESP (acronyme anglais «EPSU») remercie l'USF pour l'opportunité de pouvoir s'adresser au Congrès USF 2011.

EPSU est la plus grande des 12 fédérations membres de la CES. En effet, dans la plupart des pays, la densité syndicale est plus forte dans le secteur public que dans le privé.

EPSU affilié 270 syndicats dans 45 pays d'Europe représentant 8 millions de membres dont 67 % de femmes. Nous avons 4 secteurs d'activité:

- Administration nationale et européenne (l'USF est représentée dans ce secteur).
- Administration locale et régionale.
- Santé/sociaux.
- Entreprises publiques (énergie, eau, gestion des déchets).

EPSU est aussi un partenaire social européen. Pour peser sur les décisions et aboutir à un mieux social, le nombre est crucial mais une reconnaissance institutionnelle est aussi nécessaire.

A ce titre, EPSU coordonne la délégation syndicale de 5 comités européens de dialogue social y compris, depuis décembre dernier, pour le secteur de la fonction publique de l'Etat.

Dans ces comités, des approches et des réponses communes aux initiatives de la Commission mais aussi, quoique plus rare, des normes sociales, comme par exemple dans le secteur des hôpitaux, sont discutées et négociées avec les représentants des employeurs.

Le dialogue social européen comprend à présent un secteur qui vous concerne plus particulièrement: les administrations centrales et de l'UE et qui représente plus de 7 millions de fonctionnaires et agents publics de l'Etat (chiffres avant la crise).

Si les syndicats sont très présents dans ce secteur, les gouvernements n'ont pas toujours été à l'avant-garde en matière de dialogue social.

Après 10 ans d'efforts syndicaux et grâce à l'appui de quelques employeurs et de la DG emploi de la Commission, le Comité européen a été lancé en décembre dernier.

Pour EPSU et l'USF, il nous paraissait naturel que la Commission y participe en tant que représentante des employeurs institutionnels européens qui emploient plus de 50.000 fonctionnaires et contractuels. Malheureusement, la Commission a refusé d'assumer ses responsabilités sous couvert d'un argument juridique. Pour EPSU il paraîtrait pourtant juste et cohérent que le chapitre X du Traité de Lisbonne sur la politique sociale s'applique à la Commission et aux autres organismes européens.

Quelles sont les priorités d'EPSU?

Depuis la faillite de Lehman Brothers en 2008, l'Europe est confrontée à une crise économique et sociale sans précédent depuis la guerre. Le Commissaire Andor a d'ailleurs reconnu que le capitalisme financier



avait échoué.

Cette crise du capitalisme «casino», de la spéculation financière, de l'appât du gain est devenue notre crise, la crise de la dette, des agents publics et de leurs salaires, de la négociation collective.

EPSU est opposée aux mesures d'austérité imposées dans la majorité des Etats membres. Le gel des recrutements, le non-remplacement de fonctionnaires, les suppressions de postes, les coupes dans les salaires, les budgets d'action sociale, d'indemnisation du chômage, mènent

droit à la récession. Sans rassurer pour autant les marchés financiers qui continuent à baisser la note.

Elles enterrent l'Europe sociale, touchent le plus grand nombre, en particulier les couches les plus pauvres, poussent les jeunes à quitter leur pays à la recherche d'emplois ou de meilleures conditions d'emplois.

Au Royaume-Uni, les services publics, souvent un radar pour les autres, ont perdu 111.000 emplois entre mars et juin de cette année. Un journaliste du Guardian parle d'annihilation of public services.

Récemment, c'est la solidarité alimentaire européenne qui a été brutalement remise en cause.

Ces mesures sont prises alors même que nous n'avons jamais eu autant besoin de services publics et d'une fonction publique garante de la démocratie

Quelles sont nos réponses ?

Il n'y a pas de formule magique. Il ne s'agit plus seulement de renforcer la dimension sociale du marché intérieur mais d'abandonner le modèle actuel d'une économie virtuelle, financiarisée à outrance, pour revenir à une économie réelle prenant en compte la dimension sociale, environnementale, capable d'assurer, d'anticiper, la satisfaction des besoins collectifs et de soutenir la croissance et l'innovation.

EPSU a retenu 3 axes d'actions, en étroite

coopération avec la CES:

Mobiliser :

Informer, contrer les arguments pro-austérité, mettre en place des réseaux populaires et d'économistes progressistes, coordonner des manifestations européennes, comme celle du 17 septembre dernier en Pologne à laquelle EPSU a largement participé. Il faut aussi être plus créatifs dans nos actions de mobilisation, la CES a entamé une discussion à ce sujet.

Promouvoir nos alternatives:

EPSU demande de se concentrer sur les revenus des Etats, d'éviter de se braquer sur les dépenses.

C'est pourquoi EPSU demande une taxation sur les transactions financières, la fin des paradis fiscaux, une lutte plus sérieuse contre

l'évasion et la fraude fiscale et pour un système de taxation juste et progressif. EPSU défend aussi une fiscalité commune pour les entreprises en Europe. Pour cela, les services des impôts doivent être munis des ressources et de la formation nécessaires.

On peut se féliciter d'une première victoire politique concernant la taxe sur les transactions financières. Non sans mal, le principe est acquis par la Commission et un projet de directive est imminent.

La solution passe par des politiques d'investissement publics, de création d'emplois dans les services publics pour répondre aux besoins des citoyens et aux enjeux environnementaux.

Nous avons besoin d'un cadre positif européen sur les services publics et nous demandons à la Commission un moratoire sur l'ouverture des services publics à la concurrence, de procéder à une évaluation contradictoire et indépendante des libéralisations, et de soutenir les partenariats publics.

Dans le même temps, pour mieux être défendus et compris par les citoyens, nous devons aussi nous confronter avec ce qui nous est reproché.

La fonction publique est en terme d'image plus difficile à défendre que d'autres services

publics. Alors que l'on dénonce les bonus colossaux du privé, la fraude fiscale de grands groupes, le coût de la sous-traitance, la fonction publique doit tendre à être exemplaire. Elle se doit de défendre le principe de l'intérêt général, de l'équité salariale et se prémunir des risques de conflits d'intérêts.

L'image de la fonction publique de l'Etat et de l'UE est un sujet que nous allons aborder avec les employeurs au sein du comité de dialogue social européen.

Renforcer les droits fondamentaux y compris les droits syndicaux et l'égalité de traitement entre les travailleurs conformément à la Charte des droits fondamentaux et au Traité.

Dans le cadre de la nouvelle gouvernance économique, la Commission outrepassa ses compétences en matière de salaires dans le secteur public et fait fi du droit à la négociation collective. Avec certains affiliés, nous explorons des pistes juridiques.

A l'USF, votre combat actuel contre les réformes de réductions d'emplois, la précarisation des emplois de secrétaires en majorité occupés par des femmes, l'augmentation du temps de travail s'inscrit pleinement dans cette campagne syndicale européenne contre l'austérité. Vous avez tout notre soutien.

Il y a quelques années, l'Europe faisait partie de la solution.

Aujourd'hui, certains considèrent qu'elle fait partie du problème. Il est important de ne pas suivre ce chemin et EPSU soutient l'engagement de la CES en faveur de plus d'intégration européenne économique et sociale pour sortir de la crise.

Cela passera par le soutien actif de tous nos membres.

Cela passe aussi par un syndicalisme européen sur le lieu du travail. Suite à l'intervention de l'USF au Congrès EPSU en 2009, nous avons soutenu une coopération syndicale transnationale concrète pour les détachés nationaux au Service européen pour l'action extérieure. Des solutions pratiques restent à mettre en place mais le principe de coopération mutuelle et de double affiliation a été accepté par notre exécutif en avril dernier. Nous avons aussi adressé une lettre au Président de la BCE demandant une amélioration des relations avec l'IPSO, votre branche à la BCE.

Ces actions permettent aussi de mieux vous faire connaître auprès des autres affiliés d'EPSU et je tiens à remercier vos représentants USF pour leur engagement actif.

EPSU souhaite à l'USF un excellent congrès.

EMI Intervention - Ksenija Milenkovic

USF is an affiliate of the union federation EPSU and, via this affiliation, also to the ETUC. USF is also an affiliate of the European Movement, through its "European Movement International" branch (EMI). The EM is currently present in 41 Countries and regroups 20 international associations.

Ksenija Milenkovic addressed the audience by reminding everybody of the importance of European values. The idea of shared values throughout Europe, of common standards, of solidarity applicable to all citizens is still a historical project the EMI has been committed to since 1948. The awareness about these European values is sometimes higher in Member states that are about accessing the EU, where the recent history has not yet been forgotten.

From the EM's point of view, solidarity is needed more than ever in Europe. The current crisis of the Euro-zone seems to be the worst crisis since 1929. Europe and its institutions are increasingly blamed for the crisis. The reality is that to master this situation, Europe needs more, not less, institutional consolidation. The le-



gitimate notion of subsidiarity should not be misunderstood and lead to a reduction of European competences. The transfer of national legislative competence to Institutions that serve all EU citizens is sometimes unpopular with governments but still the appropriate answer to the current serious problems.

The EMI appreciates to be with USF at this Congress. Civil servants of European Institutions and organisations make Europe happen, these staff need to be kept motivated and respected. EMI also did not hesitate claiming together with USF that EU legislative procedures must be given the preference over intergovernmental procedures, or that the staffing level must be preserved at a time the EU Council suppressed 2000 posts at the Institutions, endangering the Institutions' ability to meet current and future challenges.»

Trade union platform for 2011 – 2015

Since World War II, “Europe” has succeeded, by replacing warfare with solidarity, in bringing peace and prosperity to an ever-growing number of countries and citizens. The European Civil Service has been a cornerstone of this success.

In the current economic and financial crisis, governments are falling on their civil services, national, European and international, as sources of savings. Cutting back on the services provided to their citizens at the very moment they need them most, is the opposite of what governments should be doing. Citizens now need more civil service, not less.

Union Syndicale Fédérale (USF) is made up of trade unions representing staff in European and international civil services. USF's goal is a civil service serving citizens through its independence, competence and permanence. We in USF are linked to the broader world of labour through our membership in the European Public Service Union, itself affiliated to the European Trade Union Confederation, and in the worldwide Public Service International.

An independent European civil service is free of the undue influence of any government, political group or economic lobby. It serves the interests of all Europe's citizens, fairly and equally. It requires staff of high moral calibre benefiting from attractive working conditions and a permanence of employment which make them impervious to inappropriate pressure from inside or outside their institution.

A competent European civil service is

made up of the most highly qualified workforce, recruited through open competitions and selections accessible to all Europe's citizens. The motivation of this workforce is the challenge of building Europe, sustained by enlightened working conditions.

USF is opposed to the current proposals to change the Staff Regulations of the European Civil Service. They are put forward by a weak Commission in an ill-thought out attempt to pander to the populist, anti-European forces in the Council of Ministers in their desperate efforts to tackle the current crisis. Glaring examples among these proposals are those to:

- reduce the number of staff, when the institutions are already hard pressed to perform the increasing number of tasks asked of them;
- severely reduce staff's career prospects, going back on what was agreed in 2004;
- increase the retirement age, when our pension system is in perfect balance;
- change, without any justification whatsoever, the Method for adjusting pay and pensions, which ensures the link between our salaries and those of national civil servants; and
- increase working time unjustifiably and without compensation.

Being a federation of trade unions, USF is deeply attached to solidarity and the defence of the most vulnerable members of staff. While opposing the replacement of civil servants, we demand improved conditions of employment for contract agents in the form of higher salaries and stable contracts.

USF calls for motivating working conditions, which include equal opportunities and a proper work-life balance for all. We demand a true esprit de corps among staff following the important changes undergone by the institutions in recent years.

USF requires that staff, like all of Europe's citizens, benefit from European directives on employment and working conditions, which the European institutions and international organisations urge on Member States, but refuse to apply to their own staff.

Finally, USF is appalled by the violation by the Commission and other European bodies of European workers' fundamental right to proper trade union representation and social dialogue. USF demands that the basic role of trade unions in defending and promoting workers' rights, as set out in European legislation and the Charter of Fundamental Rights, once again be respected.



