

# UNION SYNDICALE FEDERALE

des Services publics européens et internationaux

avenue des Gaulois, 36 - B-1040 Bruxelles -  
tel.32.2.733.98.00 - fax 32.2.733.05.33 - [usf@unionsyndicale.eu](mailto:usf@unionsyndicale.eu)

## Congrès de Dubrovnik 1<sup>er</sup> au 3 mai 2015

### Rapport d'activité 2011-2015

*L'objectif du rapport d'activité est de donner au Congrès un aperçu qui reflète l'essentiel des activités de l'USF de 2011 à 2015, afin de vérifier que les efforts des organes exécutifs, Comité fédéral et Bureau fédéral, ont été orientés selon les objectifs du Congrès USF de Nivelles de 2011. Le rapport d'activité devrait aussi permettre aux membres de faire le point sur la situation en 2015 et faciliter le débat «comment adapter les objectifs et moyens de l'USF pour affronter les tâches des années à venir». Pour le détail des activités, il est renvoyé aux comptes rendus des réunions des organes exécutifs de l'USF ainsi qu'aux publications dans AGORA. Le rapport d'activité est présenté selon les moyens d'action utilisés et les résultats obtenus dans les dossiers les plus importants :*

- réunions des organes exécutifs ;
- visites de délégations auprès d'organisations affiliées ;
- adhésions à l'USF ;
- AGORA ;
- applicabilité du droit social de l'Union aux adhérents de l'USF ;
- coopération avec d'autres fédérations ;
- aperçu de l'impact sur les grands dossiers administratifs et politiques.

#### 1. Réunions des organes exécutifs

Le Comité fédéral s'est réuni en règle générale trois ou quatre fois par an. Le Congrès de Nivelles avait émis le souhait d'augmenter l'efficacité des réunions. Plus précisément, les rôles respectifs du Bureau fédéral et du Comité fédéral n'étaient plus assez démarqués, des débats de fond ayant lieu aux réunions, par exemple. Suite au congrès de Nivelles, la taille du Bureau fédéral a été limitée à 11 personnes. La représentation proportionnelle de chaque organisation membre a été abandonnée au profit d'une entité plus petite ayant un mandat défini plus rigoureusement : préparer les réunions du comité fédéral, véritable organe décisionnel, et assurer le suivi des décisions prises par le Comité fédéral. Cette rigueur a été suivie : les résultats sont positifs.

Le règlement financier a été revu, afin d'obtenir la meilleure efficacité possible tout en maintenant un confort de voyage et de gestion des déplacements acceptable pour les voyageurs.

La gestion des finances a encore évolué, étant à présent très rigoureuse. Cette fermeté a entraîné certaines contraintes pour les organisations membres mais le résultat justifie l'effort : les finances de l'USF sont devenues très claires et aisément contrôlables.

## 2. Visites des divers lieux d'affectation

Sur demande d'organisations membres, soit une délégation USF s'est rendue dans divers lieux d'affectation afin de pouvoir rencontrer le personnel sur place, surtout les adhérents, éventuellement le directeur / la directrice, soit un Bureau fédéral s'est tenu hors-Bruxelles (depuis le congrès de Nivelles : CEDEFOP Thessalonique, Eurocontrol France, JRC d'Ispra, SACE à Strasbourg, EUROFOUND à Dublin, l'Agence pour la Sécurité des produits chimiques à Helsinki). Ces réunions ont accordé aux organes exécutifs de l'USF de mieux prendre conscience sur place des problèmes du personnel et ont aussi permis un échange et un soutien syndical appréciés.

## 3. Adhésions à l'USF et extinctions

L'USF continue d'être la référence en termes de fédération de fonctionnaires européens et internationaux. La demande du syndicat de l'Office franco-allemand pour la Jeunesse (OFAJ, «GDFJW») a été enregistrée par le Comité fédéral, qui recommande l'affiliation au Congrès.

Une branche de l'USF s'est malheureusement éteinte : l'US-ESA de l'Agence spatiale européenne (Paris, Noordwijk).

Les branches de l'US-OEB Munich et Vienne ont quitté l'USF le lendemain du Congrès de Nivelles.

En 2013, l'USL s'est opposée à l'association d'EPSU-CJ, l'organisation syndicale la plus représentative à la Cour de justice. L'association d'EPSU-CJ ne comporte ni droits ni obligations, puisque les représentants EPSU-CJ ne votent pas ; les déplacements sont à leurs frais. La distribution d'AGORA, la présentation positive de l'USF et les résultats électoraux à la Cour de justice ouvrent une possibilité de coopération intéressante pour l'USF et EPSU-CJ.

Néanmoins, USL a invoqué l'Art.3 du Statut USF, considérant que le droit de veto par rapport à une affiliation serait aussi applicable à une association, pour s'opposer à cette association. Par la nomination d'un médiateur interne, l'USF a tenté de rapprocher l'USL et EPSU-CJ, puisque le maintien dans le giron de l'USF des deux organisations est évidemment la solution préférée. Cette médiation a conduit à une recherche intensive d'éléments pouvant équilibrer les intérêts des deux organisations : un rapport a été remis au Comité fédéral. Par une assemblée des membres, l'USL a mis fin à son affiliation à l'USF le 9 mars 2015.

## 4. AGORA

Suite au Congrès de Nivelles, AGORA a été restructuré. AGORA paraît normalement trois fois par an. Une rubrique a été réservée aux organisations non communautaires ; l'USF a été mise à contribution financièrement. La rubrique est utilisée régulièrement, ce qui maintient le caractère assez unique d'AGORA, seul magazine couvrant l'actualité syndicale non seulement des grandes institutions à Bruxelles, mais aussi du Service public international européen.

## 5. Applicabilité du droit social de l'Union aux adhérents de l'USF

Les Congrès d'Athènes, de Crotona et de Nivelles avaient constaté que la situation juridique des adhérents, surtout des organisations "non communautaires", était tout à fait insatisfaisante et inférieure à la situation d'employés soumis à des systèmes nationaux encadrés par le droit social de l'Union. Le Congrès de Nivelles avait renouvelé le mandat des organes de l'USF de prêter une attention accrue aux droits fondamentaux et aux droits garantis par la législation de l'Union.

Des progrès, lents mais mesurables, ont été réalisés. Les arrêts «Adjemian» (application de la directive 1999/70/CE, non-abus de CDD) ont été les précurseurs et ont inspiré d'autres requérants. Ainsi, en septembre 2013, la CJUE a tranché un litige (affaire «Strack») en faveur du requérant, en faisant primer la nécessaire cohérence du droit de l'Union sur une disposition statutaire contraire aux effets d'une directive (en l'occurrence : report de congé annuel à l'année suivante, protégé par la directive 2003/88/CE, mais pas par le Statut). L'avancée est importante, puisque toute directive ayant un effet plus protecteur qu'une disposition statutaire ne peut plus être ignorée. Cette conclusion est applicable pour l'ensemble des directives et l'ensemble des institutions et agences de l'Union.

Une affaire des écoles européennes avait conduit à un échec : l'affaire «Miles/McDonald», dans laquelle la CJUE avait refusé sa saisie par la Chambre de Recours des écoles, malgré la discrimination sur la nationalité alléguée, discrimination entérinée dans le Statut des écoles et donc obligatoirement applicable aussi par la Chambre de Recours. Les efforts n'ont pas été vains, car l'accès à la CJUE barré dans l'affaire «Miles» a conduit à une nouvelle affaire («Oberto»), dans laquelle l'Avocat général constate que, si le juge national était lui aussi privé de l'accès à la CJUE, les écoles seraient autorisées à annuler le droit de l'Union sans aucune possibilité de recours de l'individu. La jurisprudence est en pleine évolution : il faudra analyser les effets sur les autres organisations qui ne sont pas dans le périmètre du droit de l'Union.

Un certain nombre d'autres actions ont été lancées dans cet esprit par les branches de l'USF, destinées à combler les lacunes entre les systèmes juridiques, lacunes qui produisent souvent des effets désastreux au niveau du respect des droits fondamentaux et droits sociaux de l'Union. Les progrès sont certes lents, mais les résultats sont moins fragiles que les accords négociés avec les administrations, qui peuvent être modifiés à tout moment, souvent unilatéralement. Les cours saisies sont les tribunaux nationaux, la CJUE et la CEDH.

La stratégie judiciaire n'était pas destinée à remplacer l'approche basée sur la négociation. La stratégie judiciaire a pour objectif d'empêcher les dérives les plus graves et d'éviter de négocier des droits dont les adhérents et autres collègues devraient déjà bénéficier en vertu de la législation existante. Elle reste donc un complément important.

## 6. Relations avec les autres fédérations

### 6.1 FSESP (acronyme anglais : EPSU) et ISP

La coopération avec la FSESP a été renforcée, conformément au mandat de Nivelles.

Les champs de coopération ont été :

- développement du dialogue social dans les administrations centrales ;
- dénonciation des excès d'austérité ;
- personnel des ambassades et organisations internationales confronté aux problèmes d'immunité de juridiction et / ou aux lacunes relatives aux droits fondamentaux ;
- développement des liens avec l'ISP ;
- Service européen d'Action extérieure ;
- Trade in Services Agreement (TISA).

Depuis quelques années seulement, l'absence de la reconnaissance des syndicats par les administrations centrales (gouvernements, ministères, ...) a soulevé l'attention de la CES et de la FSESP. Les gouvernements accordent toujours une certaine priorité à la consultation des instances internes, telles les Comités du Personnel ou Comités paritaires. La crise a provoqué, dans certains pays de l'Europe, des coupes budgétaires brutales, qui se sont traduites par des licenciements et des réorganisations dans les Services publics centraux. Licenciements et réorganisations se font très souvent sans aucune implication des syndicats. La crise a donc mis à jour un retard important des relations sociales dans ce secteur. La FSESP a réagi et a lancé le dialogue sectoriel dans les administrations centrales, dont l'USF fait partie. Le groupe interne de la FSESP porte le label «NEA» (National and European Administrations) ; les rencontres avec les représentants des administrations centrales portent le label «SDC CGA» (Sectorial Dialogue Committee Central Government Administrations). La rencontre avec les représentants des administrations se fait en coopération avec la CESI. L'objectif est la reconnaissance des syndicats dans les administrations centrales, ce qui présuppose une participation large des Etats membres. Hélas, à l'heure actuelle, treize pays seulement ont sousigné ; l'Allemagne vient de se joindre en observatrice seulement. La forme finale des accords sur le dialogue social dans les administrations centrales n'est pas encore fixée. La délégation syndicale recherche un texte contraignant ; la délégation employeurs («EUPAE») est réticente, tout en semblant admettre que le dialogue social dans les administrations centrales est en retard par rapport aux autres secteurs, du Privé notamment, pour lesquels la législation de l'Union, selon Art.151-155 (les directives), est un pilier important. Les rencontres internes avec la Fédération des Employeurs ont lieu trois ou quatre fois par an. Pour l'instant, une déclaration commune FSEPE-CESI-EUPAE a été co-signée en décembre 2013. Elle fixe les valeurs de base des Services publics, tant vis-à-vis des usagers que des employés, mais elle n'est pas contraignante.

L'impact de tout texte contraignant sur les syndicats affiliés à l'USF serait direct, surtout si le résultat final était sous forme de directive de l'Union, puisque les directives de l'Union ont acquis récemment une pertinence concrète, au moins pour les institutions et agences de l'Union.

L'USF est intervenue au Congrès FSESP de 2014 (Toulouse), rappelant les terrains d'entente et de coopération concrète avec l'USF. La FSESP a été encouragée à revendiquer le développement de la législation sociale de l'Union. En effet, la législation internationale (Conventions OIT, protocoles attachés à la CEDH) offre une protection inférieure par rapport aux droits des employeurs ancrés dans le Traité de l'Union, ainsi que l'a mis en évidence la jurisprudence de la CJUE «Viking/Laval», très décevante pour les syndicats européens. Le meilleur remède est le développement de la législation sociale de l'Union, encouragé par la Charte des Droits fondamentaux de l'Union qui contient un chapitre social.

La FSESP est intervenue directement en 2014 pour appuyer le dialogue social à la BCE, accompagner IPSO, la branche de l'USF implantée à la BCE (Francfort).

L'USF a participé aux manifestations de la FSESP et de la CES pour dénoncer la politique d'austérité en Europe.

La FSESP n'a pas hésité à intervenir en notre faveur lorsque les mesures d'austérité excessives ont touché le Service public européen, par exemple, par des communiqués de presse à l'occasion des actions contre la réforme.

Un groupe de travail a été mis en place pour examiner la situation des personnels des ambassades privés de droits fondamentaux par les effets de l'immunité de juridiction des ambassades et des diplomates. Une étude a été établie par un institut universitaire spécialisé d'Amsterdam, qui avait déjà coopéré avec l'USF et l'USOEB dans le passé.

Il importe aussi de signaler la coopération avec l'ISP (acronyme anglais PSI). L'ISP est intervenue en faveur de l'US-OEB auprès de l'OIT pour dénoncer les retards inadmissibles des traitements des recours issus de l'OEB par le TAOIT.

PSI a aussi pris position (positivement) sur une conférence inédite organisée par l'OIT en septembre 2014 au siège de l'OIT à Genève (deux jours, environ quatre cents participants). Alors que les problèmes surtout de transparence et de conformité à l'état de droit se multiplient dans de nombreuses organisations internationales, alors que les conflits augmentent, l'OIT n'avait encore jamais, depuis la création de la Société des Nations, réuni juristes, spécialistes des ressources humaines et syndicalistes des organisations internationales. La conférence a été fréquentée par plusieurs centaines de personnes, avec des intervenants de haut niveau. Un suivi est prévu. Il était important d'encourager du côté de l'ISP cette mesure que l'on pourrait interpréter comme reconnaissance implicite par les Etats membres que tout n'est pas bien défini ou géré dans les relations sociales au sein des organisations internationales, loin de là. D'ailleurs, alors que la conférence se déroulait à Genève, un représentant du personnel d'une agence de l'ONU était licencié, ce qui a provoqué une réaction tout aussi inédite du Haut Commissariat des Nations unies pour les Droits fondamentaux, qui s'est adressé au directeur de cette agence, demandant un rapport. L'USF a exprimé sa solidarité avec le représentant du personnel par une lettre adressée à cette agence de l'ONU. Parmi tous les phénomènes qui nuisent au Service public international et à son personnel, deux se sont révélés particulièrement néfastes : 1) les organes judiciaires internes ne sont pas en état de vérifier la conformité de la législation interne avec les droits fondamentaux et sociaux modernes. Ces organes se bornent à vérifier l'application «correcte» de textes qui peuvent avoir des effets discriminatoires ; 2) les statuts des organisations internationales sont toujours aussi nombreux que les organisations elles-mêmes, un standard minimum contraignant n'existe pas, alors qu'un tel standard minimum serait techniquement imaginable et simple à établir (voies de recours internes, égalité homme-femme, droits syndicaux, protection des données, droits de consultation, ...). L'émiettement des statuts contribue à produire des effets surprenants et parfois scandaleux.

## 6.2 Mouvement européen

Le Mouvement européen a dénoncé les attaques polémiques contre la Fonction publique européenne et leurs agents à l'occasion de la réforme des institutions de l'Union.

Le Mouvement européen s'est aussi exprimé au sujet des accords de libre-échange transatlantique. En coopération avec la fédération CESI, l'USF a demandé et obtenu une attitude du Mouvement européen plus réservée par rapport à ces accords. L'affiliation de l'USF au Mouvement européen a donc permis de trouver un appui politique dans la défense des institutions et de leur rôle dans un environnement de plus en plus hostile à l'Europe et à ses institutions.

Le Mouvement européen a entrepris une restructuration, qui donne au sein de ses organes davantage de poids aux organisations affiliées, qui sont déjà des fédérations européennes. Cette initiative mérite d'être saluée, car elle devrait permettre une meilleure efficacité, bienvenue dans le climat général de plus en plus eurosceptique.

### 7.1 Les institutions de l'Union

La réforme du Statut et les grèves ...

Début 2013, les institutions européennes se sont mis d'accord pour un nouveau cadre financier pluriannuel, caractérisé par l'idéologie de l'austérité et de l'euroscpticisme. Notamment, les dépenses administratives - donc les dépenses de fonctionnement du SPE - ont été revues à la baisse, et une diminution massive des salaires réels - via un gel pluriannuel du nominal - a été décrétée par le Conseil européen.

Ces décisions devaient renforcer le caractère déjà réactionnaire des propositions de modification du Statut que la Commission avait présentées fin 2011.

A la suite de ce Conseil européen, le Conseil de l'UE et le PE se mettaient au travail pour procéder à des coupes massives dans le Statut.

L'Union Syndicale a réussi à mobiliser le personnel des institutions, et notamment celui du Conseil, contre ces attaques. Les autres syndicats ont suivi malgré eux, forcé par un personnel bien remonté. Au total, dix jours de grève très bien suivis ont été organisés entre novembre 2012 et juin 2013.

Début juillet 2013, les institutions se sont mises d'accord pour un nouveau Statut. Cet accord n'a pas été négocié avec les syndicats. Globalement, il se caractérise par une annulation des quelques progrès obtenus par la réforme 2004 :

- Gel des salaires et pensions pendant 5 ans ;
- Diminution des effectifs de 5 % ;
- Augmentation du temps de travail hebdomadaire à 40h ;
- Nouveau relèvement de l'âge de la retraite ;
- Réintroduction des catégories désuètes du personnel ("secrétaires et commis", bien entendu à un niveau salarial minable) ;
- Réintroduction des blocages de carrières abolis en 2004.

Les grèves les plus massives depuis plus de vingt ans n'ont pas permis d'empêcher ce massacre; ils n'ont même pas forcé les patrons à se mettre à une table de négociations avec les syndicats. Par contre, il faut admettre que toute une série d'intentions patronales ont pu être mises en échec, comme, par exemple, la suppression de l'indemnité de dépaysement.

Même si les actions de 2012-2013 ont pu mettre à l'écart une série de propositions patronales folles, force est de constater que la bataille de 2013 se solde par une lourde défaite et est ressentie comme telle par le personnel.

Cela a plombé la combativité du personnel pendant une certaine période et a contribué à davantage de détérioration du rapport de force.

Il convient toutefois de souligner les aspects positifs (au moins du Conseil) : le personnel y était très combatif, et a mené les grèves les plus dures depuis plus de vingt ans. L'Union Syndicale a clairement, et à la vue de tout le monde, été le leader du mouvement, entraînant les autres syndicats malgré elles. La participation aux grèves était de l'ordre de quatre-vingts %. L'appartenance à l'Union Syndicale a été fortement valorisée par l'indemnisation de grève offerte aux adhérents. Le nombre des adhérents a pu être augmenté massivement. Le système de solidarité interinstitutionnel - le fonds de grève intersyndical - a permis de faire vivre la solidarité entre personnels.

Mais ... Ces dix jours de grève - y compris, chose nouvelle, pendant les jours du Conseil européen - n'ont pas permis de perturber sérieusement le travail du Législateur (sans parler des autres Institutions). Pourquoi pas ?

- D'abord, en vertu du Traité de Lisbonne, le PE était devenu co-législateur en la matière. Objectivement un élément positif, le PE étant moins hostile au personnel du SPE que le Conseil, cette nouvelle situation coté patronale a fortement diminué l'influence des syndicats. Le Conseil n'étant plus le seul organe souverain, les mécanismes de négociation bien établis ne fonctionnaient plus. Et l'Union Syndicale n'a pas pu exercer de la pression vis-à-vis du PE, faute d'implantation massive.
- Ensuite, parce que les méthodes de travail du Conseil avaient fortement évolué ces vingt dernières années. Le fonctionnement du Conseil est bien moins dépendant aujourd'hui de la disponibilité des traductions et du papier.
- Et finalement, parce que la tactique de ne faire que des jours de grève générale au Conseil, mais parsemés, au lieu de ne reprendre le travail qu'au moment de voir nos revendications satisfaites, et au lieu de grèves sectorielles concentrées qui font mal, est infructueuse. Il faut ajouter qu'en vertu d'un accord général sur la grève au Conseil de 2004, excessivement interprété, les patrons ont pu s'assurer aisément de suffisamment de travailleurs sur place.

Lors des grèves de 2012/2013, l'Union Syndicale Fédérale a créé un fonds de grève permanent, destiné à soutenir les organisations membres organisant des grèves. Par cet outil, l'USF fait vivre le principe de la solidarité, principe de base du syndicalisme, et augmente la combativité des organisations membres.

## 7.2 La recherche dans l'Union européenne

### 7.2.1 Toile de fond

La recherche constitue depuis toujours une dimension essentielle pour l'Europe. Elle a non seulement contribué à dynamiser l'évolution en matière d'innovation, d'éducation, de croissance et d'emplois, mais elle participe également à la cohésion et à l'intégration européennes et a même anticipé l'élargissement. La mobilité des chercheurs est depuis longtemps une réalité, une opportunité et un besoin, le précurseur des évolutions à venir, car la recherche et la science

rassemblent ceux qui partagent les mêmes passions et la même ambition d'un monde différent et elles aident ainsi à surmonter beaucoup de barrières.

Depuis des années, l'Union européenne a compris l'importance de la recherche pour l'Europe et ses citoyens. Horizon 2020, le programme européen de recherche et d'innovation le plus ambitieux de tous les temps, témoigne visiblement de l'importance et de la valeur politique que l'Europe attache à la recherche et à l'innovation.

La réalisation des priorités politiques de la Commission actuelle dépend de la contribution de la recherche.

Il peut toutefois y avoir loin entre un objectif politique et sa réalisation. Ce qui se fait dans les États membres et au niveau européen est-il cohérent avec le fait, qui n'est pas contesté, que la recherche est nécessaire pour assurer l'évolution de la société, permettre l'amélioration des conditions de vie des citoyens et leur ouvrir de nouveaux horizons ?

L'Union européenne a notamment pour ambition de renforcer sa présence sur la scène mondiale et de relancer son développement économique, particulièrement après une période difficile marquée par la flambée du chômage et les autres conséquences de ce qu'on appelle "la crise".

Il importe tout d'abord de savoir si la mise en œuvre est cohérente avec les besoins identifiés et le message politique.

Dans sa dimension institutionnelle, la recherche de l'Union européenne a traversé une période de réorganisation qui a notamment entraîné l'externalisation de nombreux processus et tâches auparavant internes à une institution telle que la Commission. Cette évolution s'est déroulée en toute opacité et malgré les demandes répétées des représentants du personnel dans les enceintes appropriées du dialogue social, très peu d'informations leur ont été transmises.

Le Congrès de l'Union Syndicale offre aux différents acteurs de la recherche l'opportunité de réfléchir sur les implications de ce processus de réorganisation institutionnelle.

Outre la disponibilité des ressources budgétaires nécessaires, il faut, pour que la recherche progresse, établir, développer et maintenir des conditions favorables à la mise en place de réseaux de chercheurs. Les mécanismes facilitant cette coopération, y compris par la mobilité des chercheurs, constituent la pierre angulaire du développement d'un espace de la recherche cohérent avec les objectifs politiques de l'Union européenne.

Le Congrès de l'Union Syndicale offre l'opportunité de débattre de ces questions, en déterminant quels sont les facteurs qui entravent en Europe la coopération, la mise en réseau et l'émergence de chercheurs de niveau mondial.

### 7.2.2 Un nouvel élan pour l'US sur les sites du CCR

Cette période a été caractérisée par un renouveau des activités syndicales sur les sites de la recherche. Ainsi, à Ispra de nouveaux militants se sont engagés dans les activités de représentation du personnel, tant statutaires que syndicales. Les résultats ont été visibles aux élections du Comité local du personnel, renforçant le statut de l'US et donnant un nouvel élan à



ses initiatives. A Petten, l'US a maintenu son statut et a pour la première fois remporté 100 % des sièges aux élections du Comité local du personnel pour le mandat 2012-2015.

Ce renouveau des activités de l'US sur les sites de la recherche a été de pair avec une prise de conscience des potentialités de l'US sur les sites du CCR et de la recherche en général.

Dans un même temps s'est fait sentir un besoin croissant de renouvellement du fonctionnement de l'US aussi bien à la recherche qu'au niveau fédéral.

Est ainsi apparue la nécessité de renforcer la communication, tant interne qu'externe, et les synergies entre les sections. De leur propre initiative, l'US Ispra et l'US Petten ont organisé des réunions hebdomadaires par vidéoconférence pour discuter des dossiers en cours. Quelques réunions de brainstorming tenues en 2014 et 2015 à Ispra entre les comités exécutifs d'Ispra et de Petten ont également mené à des initiatives très appréciées du personnel.

Une de ces initiatives a consisté en l'envoi d'une lettre ouverte aux candidats à la présidence de la Commission et la publication de leurs réponses, une autre était un tract commun sur les Écoles européennes liées aux sites du CCR.

Ces communications ont été signées conjointement par l'USI et l'USP et publiées sur tous les sites du CCR avec les logos des deux organisations, pour faire passer un message de coopération renforcée et de nouvelles synergies entre les deux sections.

Les présidents des deux comités locaux du personnel d'Ispra-Séville et de Petten étant Union Syndicale, la coopération et la coordination plus étroite entre l'USI et l'USP a notablement renforcé le rôle de l'US au sein du Groupe recherche du CCP de la Commission. Au sein du Groupe Recherche, l'US a consolidé des relations très constructives avec le CLP de Karlsruhe, à tendance FFPE, et avec le CLP de Geel.

Au Comité central du personnel de la Commission européenne, les représentants de l'USI et de l'USP ont aussi bénéficié du soutien et de la coopération des camarades de l'USB et de l'USL, notamment sur des dossiers spécifiques tels que le RCAM et les procédures d'évaluation et promotion.

### 7.2.3 Le rôle de l'US sur les sites du CCR ne se limite pas à la recherche

Les Écoles européennes constituent un facteur essentiel pour le fonctionnement des sites du CCR de la Commission. Elles sont vitales pour l'attractivité des sites du CCR et l'expérience de l'US y confirme que l'offre en matière d'enseignement est un des éléments décisifs dans le choix opéré par les candidats au cours du processus de recrutement ainsi qu'un facteur les poussant à la mobilité.

Conscientes du rôle important que les Écoles européennes jouent pour les sites du CCR, l'USI et l'USP ont décidé d'élargir l'éventail de leurs activités afin d'inclure également les Écoles européennes. Des membres de l'USI ont ainsi été élus à des postes importants du comité de l'association des parents de l'EE de Varese, notamment à la présidence du comité. En ce qui concerne Petten, un membre de l'US a été nommé au comité de l'association des parents de l'EE de Bergen. En outre, l'USP a renforcé ses liens avec la section US de l'EE de Bergen et a mis en place des canaux directs de communication et de coopération avec la section active à l'école.

Tant l'USI que l'USP suivent de près la situation dans les Écoles européennes liées aux sites du CCR, contribuant ainsi à faire avancer des dossiers importants pour les écoles.

### 7.3 Les agences de l'Union

De plus en plus de personnels travaillent dans les 29 agences de régulation existantes (2015) qui totalisent actuellement plus de 5000 agents. Situées en dehors des lieux d'affectation principaux les agences de régulation sont des organismes autonomes fondés sur base de règlement précisant leur fonction et domaine de compétence qui peuvent être de nature technique, scientifique ou administrative. La création de ces agences fut la réponse du législateur européen au besoin de continuité des politiques européennes. Actuellement, l'Union Syndicale est solidement implantée dans trois lieux : Thessaloniki, Bilbao et Dublin. Des contacts, surtout par la vice-présidente USF « Agences », existent dans d'autres agences.

Il faut surtout noter 1) que certaines agences de régulation sont maintenant en phase de révision de leur règlements fondateurs, phase toujours délicate et 2) que la demande de la Commission de réduire leurs effectifs de 5%, pratiquement le double de l'effort demandé aux Institutions dans ce domaine les a affaibli alors que la Commission continue d'exiger les mêmes sinon davantage de prestations et avec la même qualité.

En outre le « Roadmap » sur les agences de régulation, prévoit une série d'actions par étapes bien précises et rendues publiques dès 2013. L'USF a su arrêter sa position en la matière et l'a communiqué à la Commission.

D'autres familles syndicales essaient de s'implanter, parfois pas le biais des comités du personnel. L'US-EUROFOUND a su réagir en la matière se basant sur le « gentlemen's agreement » avec d'autres familles syndicales de ne pas essayer de s'implanter dans une agence disposant déjà de la présence d'un syndicat.

Les agences de régulation ne doivent pas être confondues avec celles d'exécution car les premières sont juridiquement autonomes, gérées par des conseils d'administration avec participation importante des Pays Membres, parfois les Partenaires Sociaux et dotées des programmes de travail indépendants de la Commission même si complémentaires. Les agences d'exécution sont des « outils » de la Commission principalement pour implémenter ses programmes et initiatives.

La réalité dans les six agences d'exécution est différente dans la mesure où elles sont créées pour une durée déterminée afin d'implémenter un programme européen spécifique. Par définition elles sont de nature temporaire, se situent auprès de la Commission et embauchent des agents contractuels. La situation se complique quand même car ces structures temporaires se voient confiées l'exécution d'un programme après l'autre, ce qui rend leur existence presque « permanente ». La contradiction entre précarité d'emploi (statut des Agents Contractuels, décloisonnement manquant, la mobilité n'est pas disponible) et permanence des fonctions est évidente. Les agences d'exécution se situant à Bruxelles ou à Luxembourg peuvent mieux tirer profit de leur proximité géographique avec le niveau central de l'USF.

## Relations avec l'AASC

Afin de pouvoir y participer il faut être membre d'un comité du personnel. L'AASC est reconnue dans les agences, tandis que les sections syndicales rarement. Ceci est aussi dû à l'hostilité de certains directeurs, chefs d'administration voire des comités du personnel qui voient les syndicalistes comme des concurrents.

Vu à la fois leur éparpillement géographique et leur petite taille, le personnel des agences continue de souffrir de son manque de support et d'accompagnement syndical.

### 7.4 IPSO (BCE)

La BCE dispose d'un syndicat solide, IPSO, seul syndicat à la BCE. Un dialogue social a été établi avec la BCE, la FSESP a accompagné le dernier acte formel. La BCE n'applique certes pas le statut des autres Institutions de l'Union, mais en tant qu'Institution elle est soumise aux effets de la législation sociale de l'Union (les directives de l'Union) ainsi que de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union. Une série de recours a été introduite, notamment sur la question de la représentation des travailleurs intérimaires de la BCE.

En juin 2014, IPSO a conjointement avec l'USF et la FSESP invité à un séminaire à Francfort. Les invités étaient de haut niveau, parmi eux le juge K.Bradley et un grand spécialiste du droit social, le Professeur Eichenhofer. Le séminaire (environ 25 participants, surtout de branches de l'USF) a été très apprécié. L'organisation par IPSO a été d'une qualité remarquable. Un suivi de ce séminaire est prévu.

## 8. Les autres organisations (Organisations Coordonnées, CDE)

### SACE / Conseil de l'Europe

Une réforme du Conseil de l'Europe a été menée, sur fond de crise financière et contraintes budgétaires (croissance nominale zéro), incluant des suppressions de postes (vacants) et redéploiements. La politique contractuelle de l'Organisation a été réformée avec effet en janvier 2014. Le SACE a dénoncé la précarité qu'elle induit, la préférence étant donnée systématiquement aux CDD sur les CDI, un gel des CDI ayant par ailleurs été adopté jusqu'à 2018.

Le SACE s'est vivement opposé à l'adoption d'un nouveau régime de pension, faisant augmenter la contribution du salarié, ainsi qu'au nouveau régime de l'indemnité d'expatriation, tous deux moins favorables que les précédents, et introduisant des différences de traitement entre les agents en fonction de leur entrée en fonction.

Il a également protesté vigoureusement contre le doublement de la périodicité des échelons équivalent de facto à une réduction de salaire.

En général, le SACE a pris une part active dans toutes les discussions concernant les conditions de travail des agents, notamment les questions liées aux suppressions, externalisation de postes, à l'ajustement salarial, au droit de grève.

Le SACE a été activement représenté et a suivi de près toutes les discussions à la Coordination, concernant notamment la réforme du régime de pension et des indemnités familiales et autres indemnités.

Le SACE est très actif au CdP où il est majoritaire, ainsi que dans les instances paritaires représentants du Personnel/Administration du Conseil de l'Europe.

La veille institutionnelle et la protection des agents demeurent une des missions essentielles du SACE, qui a commissionné une étude juridique sur l'application de la charte sociale et a participé financièrement à plusieurs recours auprès du TACE pendant cette période, dont plusieurs (défaut de consultation, tests de présélection inadéquats) ont été gagnés.

Au cours de cette période, le SACE n'a cessé de réaffirmer sa volonté de dialogue social véritable et a contribué à toutes les initiatives qui en relevaient. Les réunions USF ont été utilisées pour développer les points de vue et obtenir les points de référence dans les autres organisations membres.

#### USCDE

La décision définitive de fermer le CDE a été prise récemment par les gouvernements. La situation pour le personnel est dramatique. La gestion a été confiée à un « curateur » de droit privé. Le syndicat de cette organisation existe toujours et se bat vaillamment pour défendre les droits des agents licenciés. Les plans sociaux sont revus à la baisse par l'administration. Les tâches du CDE (subventions aux entreprises des états ACP) seront redistribuées au Secrétariat ACP et une série d'acteurs semi-publics. Les structures envisagées restent nébuleuses, on voit mal comment le manque de transparence qui a conduit les CDE à sa fermeture pourra être écarté dans les nouvelles structures. L'USF est intervenue, avertissant la Commission (« DEVCO ») et les autres acteurs des contraintes sociales qui pèsent sur les institutions : interdiction de licenciements arbitraires, reprise des agents si les tâches sont simplement réorganisées, jurisprudence du TAOIT applicable aux réorganisations, Charte des Droits Fondamentaux de l'Union.

#### USOEB

La situation s'est fortement dégradée depuis le congrès de Nivelles : actions de grève fréquentes sans grand effet sur l'administration, politique du personnel hostile au personnel, réformes sans mesures transitoires qui touchent bientôt tous les domaines (carrières, surveillance sur le lieu de travail, gestion des absences pour maladie, protection des données, droit de grève, moyens de communication interne...). Le TAOIT est inondé de recours. L'USF est intervenue régulièrement pour dénoncer les dérives.

#### Eurocontrol

Le dialogue social est devenu plus difficile. Des doutes sur l'avenir de l'agence et de la complémentarité avec les rôles des autres acteurs, notamment l'EASA (agence de l'Union) et la Commission, ainsi que les menaces de privatisation de services pèsent sur l'agence.

La délégation Eurocontrol maintient une coopération étroite avec les autres syndicats présents à Eurocontrol, aussi avec la Fédération syndicale des transports aériens.

#### Ecoles européennes

Les professeurs des écoles européennes sont organisés en branche autonome uniquement à Petten. Les professeurs des autres lieux sont affiliés aux branches de l'USF existantes sur place. L'arrêt de la CJUE « Oberto » de mars 2015 devrait permettre un alignement de la législation interne des écoles sur le droit social de l'Union (notamment sur les procédures judiciaires, les droits syndicaux et le non-abus de CDD).

- ° -