

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.org

Résolution

« REFORME ADMINISTRATIVE ET STATUTAIRE » Congrès d'Athènes – mai 2003

L'USF, considérant que :

- dès lors que la réforme voulue par le Parlement européen et le Conseil de l'Union et imposée par la Commission était devenue inéluctable, elle n'avait pas d'alternative à s'engager totalement dans la négociation afin de contenir les dérives et empêcher la détérioration des conditions d'emploi du Service public européen (SPE) et saisir même l'occasion pour les améliorer ;
- sa méthode syndicale – dialogue et négociation, action et établissement d'un rapport de force, recherche des meilleures solutions acceptables par le personnel – a bien fonctionné et donné de bons résultats jusqu'à ce jour dans ce dossier ;
- d'une part, les Principes de base (cfr. Annexe I) servant comme référence aux négociations sur la réforme, élaborés principalement par l'USF au sein de l'Instance à haut niveau Ersboell et adoptés par la Commission avec l'accord de tous les syndicats, et, d'autre part, le Protocole d'accord du 30 octobre 2001 sur la « réforme » (cfr. Annexe II) signé par l'USF et la Confédération syndicale européenne (CSE) avec la Commission constituent des textes de la plus haute importance pour l'avenir du SPE, que l'USF a pu obtenir par la force du dialogue et de la concertation ;
- que le paquet « réforme » négocié avec la Commission en syntonie avec la CSE est cohérent et équilibré notamment eu égard aux éléments plus importants : rémunérations, pensions, carrières et qu'il y a lieu de le défendre jusqu'au bout en ne consentant pas à l'abandon d'aucun de ses éléments substantiels,

AFFIRME sa détermination à défendre les intérêts, les droits acquis et la confiance légitime du personnel de toutes les institutions et des organismes décentralisés et à préserver l'unicité du statut.

DEPLORE que les perspectives financières d'Edinbourg et de Berlin fixées jusque en 2006 entravent de façon inacceptable la vie et la continuité d'un SPE indépendant, permanent et compétent.

S'OPPOSE fermement aux attaques injustifiées et irresponsables d'un certain nombre d'Etats membres à l'égard des rémunérations et surtout des pensions des fonctionnaires et agents du SPE.

MANDATE le Bureau et le Comité fédéral pour :

- ✓ intensifier les contacts entre toutes les organisations membres afin de maintenir le plus haut niveau possible de mobilisation dans l'unité en ces moments cruciaux de prise de décision par le Conseil ;
- ✓ tout mettre en œuvre en synergie d'abord avec la CSE et, ensuite, avec tous les autres syndicats afin de « faire fructifier » la grève du 11 avril dernier qui a été un succès et d'envisager d'autres actions contre le Conseil pour améliorer le rapport de force et, si nécessaire, contre la Commission au cas où celle-ci ne respecterait pas le Protocole d'accord du 30 octobre 2001 ou donnerait des signaux d'ouverture au Conseil à la recherche de compromis préjudiciables pour le personnel ;
- ✓ exiger de la Commission que, suite au dépôt du préavis de grève, elle ouvre, conformément à l'Accord cadre, la concertation au niveau du Collège à toutes les OSP et, dans le respect du Protocole d'accord du 30 octobre 2001, à leurs composantes interinstitutionnelles ;

- ✓ mettre en garde la Commission contre toute concession au Conseil et, compte tenu de la perte de confiance en elle du personnel, exiger qu'elle clarifie sa position et qu'elle se montre ferme vis-à-vis du Conseil dans la défense du paquet « réforme » négocié.

*

Annexe I

Principes de base

(Adoptés par la commission a Bruxelles le 18 juillet 2001)

1. Introduction

L'Instance à haut niveau a convenu de définir et d'établir des principes de base, dans le cadre desquels doit se faire l'évaluation des projets de réforme adoptés par la Commission, notamment lors de sa réunion du 28 février 2001. Ces principes constituent la référence constante des débats et des négociations.

2. Compétence, indépendance, permanence

Comme confirmé dans l'accord de conciliation, le maintien et le renforcement de la compétence, de l'indépendance et de la permanence du Service Public Européen constituent l'objectif primordial des projets de propositions de modifications statutaires et réglementaires. Dès lors, l'Instance estime que cet objectif doit se traduire dans toute innovation apportée par la réforme. Les conditions d'emploi du personnel des institutions communautaires doivent être maintenues et, le cas échéant, améliorées. La simplification administrative et une responsabilisation accrue des fonctionnaires à tous les niveaux dans toutes les institutions doivent viser, inter alia, une plus grande satisfaction professionnelle du personnel.

3. Impartialité, équité, efficacité

L'Instance considère que la réforme, et plus particulièrement celle de la politique du personnel, telle que proposée par la Commission, doit permettre d'améliorer et de renforcer une véritable culture de Service public européen multiculturel et multilingue ainsi que la satisfaction individuelle des fonctionnaires dans toutes les institutions. L'essor d'une culture de la formation permanente ('apprentissage tout au long de la vie') et d'une politique efficace d'égalité des chances et de conciliation de la vie professionnelle avec la vie privée, d'une politique sociale en faveur des fonctionnaires et de leurs familles, ainsi que l'amélioration des perspectives de carrière pour le personnel de tous grades, doivent contribuer à une optimisation des ressources humaines et au développement de leur potentiel.

Dans ce contexte, un des objectifs centraux de la réforme doit être la sauvegarde, voire l'amélioration du système statutaire de déroulement de carrière, les rémunérations, les pensions et les conditions de travail qui doivent rester parmi les plus performants et compétitifs de l'Union européenne, afin de permettre le recrutement de personnel de haut niveau et doté des meilleures qualifications.

Dans tous les aspects de la gestion de la carrière du personnel, la Commission doit fonder sa politique sur l'appréciation des compétences, des performances et des aptitudes des membres du personnel. Ce principe doit s'accompagner de l'exigence, de transparence, d'impartialité et d'équité qui doit se refléter dans toutes les composantes de cette gestion : recrutement, notation, promotions, nominations aux postes d'encadrement, insuffisance professionnelle et discipline. L'Instance note que la gestion de son personnel est une tâche essentielle de toute la hiérarchie impliquée dans la gestion du personnel.

L'Instance estime par ailleurs qu'une des conditions essentielles de la prise en considération de toute hypothèse d'évolution du système de carrière réside dans l'engagement clair de la Commission à proposer et obtenir des garanties de transition harmonieuse entre systèmes et des garanties de son fonctionnement effectif. Une de ces garanties consisterait à introduire des dispositions statutaires établissant un lien juridique contraignant entre l'évolution du tableau des effectifs et le budget correspondant. Cette garantie de nature collective doit permettre une évolution salariale similaire à l'évolution actuelle pour un fonctionnaire répondant aujourd'hui en permanence aux critères fixés par le Statut en matière de compétence, de rendement et d'intégrité.

4. Adéquation et stabilité

L'Instance considère que les réformes doivent permettre à la Commission d'exercer d'une façon optimale les responsabilités qui lui ont été confiées par les traités et par le Conseil européen. Plus particulièrement, la Commission doit s'engager à tout mettre en œuvre pour obtenir de l'autorité budgétaire les ressources statutaires nécessaires pour garantir leur adéquation aux tâches que le traité et le droit dérivé lui confèrent ainsi qu'aux nouvelles missions qui lui seraient confiées.

L'Instance a été informée de la situation budgétaire et de l'évolution estimée des dépenses administratives sous la rubrique V des Perspectives Financières fixées jusqu'en 2006 par les Etats membres. L'Instance regrette cette contrainte difficilement conciliable avec la phase de croissance de la construction européenne et les perspectives d'élargissement. Néanmoins, l'Instance prend acte que la Commission s'est engagée à mettre en œuvre sa réforme dans le respect des plafonds de la rubrique V, en tenant compte des marges de manœuvre qui doivent être laissées à toutes les institutions. Dans ce cadre, l'Instance estime que la Commission, comme toute autre institution, devrait disposer d'une certaine autonomie en matière d'allocation des postes aux différents niveaux/grades, pour faciliter l'adéquation de ses ressources à ses tâches ainsi qu'aux évolutions professionnelles, structurelles et techniques. Cette plus grande souplesse ne devrait cependant pas être utilisée pour transformer des postes permanents en ressources non permanentes ainsi qu'à effectuer des transferts importants d'emplois entre catégories/grades. Par ailleurs, l'Instance estime que la Commission doit tout mettre en œuvre pour éviter que le respect des plafonds de la rubrique V n'ait des conséquences négatives sur les rémunérations et les pensions.

5. Tâches de puissance publique et personnel non permanent

L'Instance reconnaît la difficulté d'établir de manière stable une distinction entre tâches essentielles et non essentielles. L'Instance considère que les tâches essentielles de la Commission découlant de manière directe et dérivée de son rôle d'exécution des politiques communautaires, de gardienne des traités et de son « droit d'initiative » doit impérativement être exercé par des fonctionnaires sur des emplois repris aux tableaux des effectifs permanents.

Dans ce cadre politique et dans le contexte budgétaire connu, l'Instance constate que la Commission entend limiter le recours à l'externalisation et à du personnel non permanent. Elle prend acte que les travaux en cours dans les services de la Commission vont dans ce sens et tendent à la recherche d'un équilibre satisfaisant entre la nature des tâches et celle des ressources humaines chargées de les mettre en œuvre.

En ce qui concerne le recours à du personnel non permanent, l'Instance estime nécessaire de séparer les ressources d'appoint du personnel occupant une fonction structurelle, et de procéder à une limitation du nombre et à une rationalisation des systèmes contractuels existants. Ces formes contractuelles doivent être de droit public, transparentes et alignées sur les meilleures pratiques nationales, socialement et pécuniairement attractives.

6. Progressivité et droits acquis

L'Instance souligne que la mise en œuvre de la réforme devrait se faire de manière progressive dans les domaines où une période de transition est nécessaire, pour éviter de provoquer des perturbations majeures dans l'organisation et le fonctionnement des services des Institutions communautaires, notamment en vue du processus d'élargissement de l'Union européenne. La gradation des mesures à prendre, dans la transparence totale vis-à-vis du personnel, devrait suivre l'ordre de priorité suivant :

- La Commission porte d'abord son effort sur les règles qu'elle s'est fixées à elle-même, en concertation avec les OSP, avec le souci de les rendre plus simples et plus faciles à mettre en œuvre ;
- Avant de présenter au Conseil des modifications du Statut, la Commission en justifiera la portée, en définira de manière précise les composantes budgétaires, en analysera et en expliquera les conséquences pour le personnel de l'ensemble des institutions. Les droits acquis doivent être respectés.

7. Participation du personnel

L'Instance considère que les mesures en matière de politique du personnel doivent faire l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel. L'implication des instances paritaires dans les procédures correspondantes doit être maintenue et développée.

8. Continuité et unicité du Statut

L'Instance considère également que l'exercice de réforme doit assurer la continuité du rôle et des prestations du Service Public Européen dont l'unicité du Statut est un élément fondamental qui doit être maintenu. Toute évolution du statut doit être obligatoirement conçue dans ce cadre.

9. Sollicitude et légitime confiance

L'Instance prend acte et reprend à son compte les trois garanties que la Commission a énoncées dans sa proposition "Renforcer la structure de carrière":

- *le traitement actuel de chaque membre du personnel ne doit pas être mis en cause par l'adoption d'une nouvelle échelle de traitement ;*
- *le rythme d'évolution de la carrière des personnes qui fournissent des prestations moyennes ne devrait pas être affecté ;*
- *une réforme de la structure de carrière ne devrait pas entraîner de détérioration de l'ensemble des rémunérations perçues au cours de la carrière.*

Toujours selon la Commission: « *toute réforme doit être subordonnée à l'approbation expresse de ces garanties par l'autorité budgétaire. Elle [la Commission] considère cette approbation expresse comme une condition préalable à toute proposition de modification du Statut.* »

L'Instance considère donc que la Commission s'est engagée à faire un usage adéquat de son droit d'initiative dans ce domaine en n'y recourant qu'en vue d'obtenir une réelle amélioration des dispositions statutaires. Dans le cas où le Conseil remettrait en cause les termes de ces garanties, tels que spécifiés au point 2 dernier alinéa, la Commission reviendrait en concertation avec les OSP.

*

Annexe II

Protocole d'accord

du 30 octobre 2001

entre la Commission, d'une part, et les Organisations Syndicales et Professionnelles (OSP), représentées au sein des Institutions européennes, d'autre part, concernant le processus de négociation portant sur les propositions de modification du statut présentées par la Commission dans le cadre de la réforme

Préambule

Entre mars et octobre 2001, une négociation intense s'est déroulée entre la Commission et les OSP sur l'ensemble des propositions de la Commission dans le cadre de la réforme. Cette négociation a été menée tant au sein de l'Instance de négociation à haut niveau, mise en place suite à l'accord de conciliation du 12 mars 2001 et présidée par M. Ersboell, ex-Secrétaire général du Conseil, que dans le cadre des concertations sur la base des règles opérationnelles adoptées par la Commission le 29 novembre 2000. L'Instance à haut niveau s'est également attachée à recueillir l'opinion des administrations et du personnel des autres institutions dans le souci de préserver l'unicité du Statut et d'en permettre une application cohérente.

Les négociations sur les mesures de réforme ont abouti à la définition d'un paquet global comportant à la fois des projets de décisions de la Commission sur la base des dispositions statutaires existantes et des projets de propositions de modification du Statut dont certaines touchent aux rémunérations et à la structure des carrières.

Dans son rapport du 22 juin 2001, l'Instance à haut niveau a fixé un certain nombre de principes de base

(cf. Annexe 1) – notamment celui de l'unicité du statut pour toutes les institutions - qui ont servi de référence commune pour l'évaluation des projets de réforme et ont été adoptés par la Commission lors de sa réunion du 18 juillet 2001, lorsqu'elle a approuvé de nouvelles orientations pour la politique du personnel. Ces principes continuent à offrir un cadre commun de référence pour la négociation.

Garanties

Les garanties suivantes, à inscrire dans le statut, sont considérées par les parties signataires du présent protocole d'accord comme une *conditio sine qua non* de l'acceptation du paquet réforme :

Rémunérations et pensions

1. Renouvellement de la méthode d'adaptation des rémunérations et des pensions;
2. Maintien du niveau global des rémunérations et pensions;
3. Sauvegarde du système statutaire des pensions;
4. Dispositions statutaires transitoires relatives aux droits existants, tenant compte notamment de la situation des personnes dont les revenus seraient atteints, directement ou indirectement, par les conséquences de la réforme

Carrières

L'objectif central de l'introduction du nouveau système de carrière est le renforcement du lien entre performance et progression de carrière. Toute dénaturation du système portant atteinte à cet objectif serait inacceptable. La finalisation de la nouvelle grille comportant 16 grades et 5 échelons sera fondée sur l'option la plus favorable au personnel à coûts constants.

Une transition harmonieuse entre le système actuel et le nouveau système doit être assurée.

Dans le cadre de l'introduction d'un nouveau système de carrière, les garanties suivantes doivent être inscrites dans le statut :

1. maintien intégral de la rémunération pour chaque membre du personnel au moment du transfert ;
2. maintien pour chaque membre du personnel des droits individuels, quant à la progression salariale par l'avancement en échelon, jusqu'à concurrence du dernier échelon de son grade dans la structure actuelle ;
3. taux de promotion assurant des perspectives de carrière équivalant en moyenne aux perspectives actuelles.

Agents contractuels

Emploi d'agents contractuels' limité aux entités existantes ou créées par un acte juridique spécifique (Représentations de la Commission dans l'Union et Délégations de la Commission Hors Union, agences, offices d'exécution) et, dans les services des institutions, à la seule exécution des tâches actuelles de la catégorie D. Dans le respect des principes de base, point 4 (adéquation et stabilité), un suivi de l'évolution respective des tableaux des effectifs et des crédits destinés à ces agents sera assuré avec les représentants du personnel.

Eléments contractuels

1. La Commission considère sa proposition de modification du statut comme un tout soumis à une négociation globale et ne pouvant faire l'objet de décisions séparées.
2. La Commission s'engage contractuellement avec les OSP à mettre en place un mécanisme d'information réciproque, de suivi, de consultation et de concertation tout au long du processus décisionnel.
3. La concertation est organisée selon les règles opérationnelles adoptées par la Commission le 29 novembre 2000. Dans le cadre d'une réforme qui entraîne des modifications du statut applicables à toutes les institutions, la Commission ouvre la concertation à d'autres OSP représentatives, en vue d'assurer une participation des syndicats de toutes les institutions communautaires. Cette procédure s'applique tout au long du processus décisionnel, en particulier :
 - pour la préparation des propositions de la Commission avant consultation du Comité du statut ;
 - pour les modifications éventuelles à introduire suite à l'avis du Comité du statut ;
 - pour la prise en considération des avis des autres institutions, consultées conformément à l'article 283 du Traité ;
 - pour toute autre modification envisagée, notamment en vue d'obtenir une majorité qualifiée au Conseil ;

- pour la définition de positions communes dans le cadre des travaux de la commission de concertation instaurée par la décision du Conseil du 23 juin 1981.

Au cas où le Conseil s'apprêterait à dénaturer, à l'unanimité, un des éléments de garantie cités ci-dessus, la Commission s'engage à retirer sa proposition sur la base d'un constat dressé d'un commun accord au cours de la concertation qu'elle aura ouverte.

Les parties signataires soulignent la nécessité pour les Institutions de disposer des crédits budgétaires adéquats à la mise en œuvre des actions de Réforme, notamment pour la formation et la politique sociale. La Commission s'engage donc à proposer et à défendre auprès de l'Autorité budgétaire des demandes de crédits, dûment justifiées, qui répondent à cette nécessité.

Dispositions finales

Le présent protocole d'accord est applicable jusqu'à l'adoption complète du paquet réforme par le Conseil.

Pour la Commission : Neil KINNOCK - Pour l'Union Syndicale Fédérale : Giovanni SERGIO - Pour la CSE : Franz-Josef KLEIN