

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

CONGRES DE NIVELLES – 24 au 27 septembre 2011

(Nivelles-Sud Hôtel – Chaussée de Mons, 22 – 1400 NIVELLES)



Rapport d'activité 2008-2011

L'objectif du rapport d'activité est de donner au Congrès un aperçu qui reflète l'essentiel des activités de l'USF de 2008 à 2011, afin de vérifier que les efforts des organes exécutifs, Comité fédéral et Bureau fédéral, ont été orientés selon les objectifs du Congrès USF de Crotone de 2008. Le rapport d'activité devrait aussi permettre aux membres de faire le point sur la situation en 2011 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
- les 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. Les réunions ont permis de prendre note des rapports des organisations membres et de réfléchir aux actions à entreprendre. Les petites organisations "jeunes" et encore dépourvues de moyens financiers peuvent demander une avance sur les frais de voyage au trésorier fédéral, afin de participer. Afin de ménager la trésorerie fédérale, les réunions ont été synchronisées avec les réunions du Comité

Central du Personnel de la Commission, ce qui permet de limiter les frais de déplacement. Les échanges de vue au Comité fédéral permettent d'identifier les meilleures et les pires pratiques dans l'ensemble des organisations membres. Les réunions du Comité fédéral ne permettent toutefois pas la mise au point de lettres ou de publications destinées à répondre aux besoins des organisations membres: l'exécution de cette tâche est confiée au Bureau fédéral.

Le Bureau fédéral est chargé du suivi des décisions du Comité. Le Bureau fédéral s'est réuni au moins une fois entre chaque Comité fédéral. Ce mode de fonctionnement s'est avéré utile, efficace et permet de ménager la trésorerie fédérale. Toutefois, il a été proposé d'améliorer encore la distribution des tâches entre bureau et comité fédéral, afin de pouvoir limiter la taille du bureau et gagner en efficacité. Cette suggestion fera l'objet d'un débat et de décisions du Congrès 2011.

Les divisions internes qui avaient conduit à la signature d'accords-cadres séparés ont pu être résolues. A présent, l'USF est redevenue l'interlocuteur central de la Commission en ce qui concerne la représentativité et les moyens de travail qui en découlent. En disposant de ces moyens au niveau fédéral, l'USF peut faire jouer la solidarité et appuyer plus particulièrement des sections qui ont des besoins spécifiques, notamment en période électorale.

2. Visites en délégation

Parfois, sur demande d'une organisation membre, une délégation s'est rendue dans un lieu d'affectation « excentré » afin de pouvoir rencontrer le directeur et/ou le personnel sur place (par exemple Thessalonique, Noordwijk et Petten). Ces réunions permettent au Bureau de prendre conscience sur place des problèmes du personnel et témoignent de la volonté et de la détermination de l'USF de commenter publiquement le comportement de la direction, pour inciter celle-ci à un comportement constructif et responsable. Quant au personnel sur place, ces visites sont précieuses pour manifester la présence syndicale dans les agences où le syndicat n'est pas officiellement reconnu et le dialogue social est réduit à la pure information des comités du personnel. Ces rencontres permettent aussi de mettre au service des organisations membres les expériences acquises dans d'autres organisations, notamment dans le domaine des pratiques statutaires des Institutions et les réformes institutionnelles fondamentales. Celles-ci proviennent souvent d'une coopération naissante entre l'Union et les organisations intergouvernementales qui entraîne des questions de compétence législative délicates, les états membres étant généralement hostiles aux transferts de compétences vers l'Union et ses Institutions. Dans le cas des agences de l'Union, la meilleure compréhension et adaptation des dispositions statutaires aux petites entités a profité des visites en délégation, car les dispositions statutaires sont mieux adaptées à l'application à de grandes entités telle la Commission.

Lorsque les perspectives d'évolution jurisprudentielle le justifient, l'USF encourage informellement aussi des organisations non-affiliées à certaines approches juridiques utiles, qui sont dans l'intérêt des organisations affiliées à l'USF (Union de l'Europe de l'Ouest, par exemple, dissoute en juillet 2011).

3. Les adhésions à l'USF

L'USF continue d'être la référence en termes de fédération de fonctionnaires internationaux, mais aucune nouvelle demande d'adhésion n'a été enregistrée. Le syndicat de la Cour de Justice et l'USL ont conjointement fourni des efforts pour retrouver une cohésion dans le cadre de l'USL.

Un certain nombre d'entités, souvent petites, ne répondent plus ou seulement partiellement aux demandes USF. Un débat sur le regroupement de petites entités qui peinent à faire vivre le syndicalisme de façon autonome s'impose donc au Congrès. L'équilibre difficile entre la transparence de la trésorerie USF et la solidarité qui s'impose avec des entités en difficulté va en s'améliorant, mais devra être débattu au Congrès.

4. AGORA

Un effort important, possible grâce à la solidarité de l'USB, a été fourni pour maintenir AGORA comme premier trimestriel syndical du monde des organisations internationales. AGORA ne connaît à ce jour d'équivalent, grâce la qualité des articles et la recherche d'une couverture large des événements et activités qui touchent le personnel de ces employeurs.

Par sa large diffusion (tirage: plus de 41.000 ex.), le comportement des directions des institutions, agences et organisations internationales, ainsi que les enjeux politiques sont mis à disposition des adhérents et des pouvoirs politiques et institutionnels. Dans les situations très délicates, impliquant par exemple un personnel précaire et un comportement inacceptable de la direction, les publications AGORA permettent aux personnels en difficulté d'échapper à des limitations injustifiables de leur liberté d'expression. AGORA est en ligne et peut être distribué facilement en tout ou en partie dans toute organisation.

La publication régulière de lettres ouvertes et de rapports permet aux lecteurs de suivre globalement l'évolution des branches qui font l'effort de soumettre des publications à AGORA.

L'impact d'AGORA encourage à poursuivre cet effort, dont les effets ne sont mesurables qu'à long terme.

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

Les Congrès d'Athènes et de Crotonne 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.

Cette constatation a été suivie du "mandat de Crotonne", par lequel l'USF s'est mis à la pointe d'une action de long terme, visant à obtenir le respect de la législation sociale de l'Union au sein de l'ensemble des organisations affiliées à l'USF. La mise à jour et l'analyse sur ce dossier sont résumées dans le document de travail soumis au Congrès de Nivelles (voir le document " *Suivi du "Mandat de Crotonne" Applicabilité du droit social de l'Union aux adhérents de l'USF, Projet 24 Août 2011 - rapport d'activité 2008-2011 et document de travail du Congrès de Nivelles*

2011"). Un renouvellement du "mandat de Crotona" devra être discuté et voté, ce point figurera donc à l'ordre du jour du Congrès de Nivelles.

6. Relations avec les autres fédérations

La coopération entre les syndicalistes US d'Eurocontrol et la Fédération des travailleurs du secteur des transports ETF est restée étroite et fructueuse, l'US Eurocontrol étant par cette coopération reconnue comme organisation professionnelle au sens de la législation sociale de l'Union.

La coopération avec la FSESP a été renforcée.

L'USF est intervenue au Congrès FSESP en 2009 pour rappeler que l'USF peut et doit être considérée comme la branche de la FSESP présente dans les organisations européennes et internationales. Grâce aussi à un meilleur suivi, ce message a bien été compris par les fédérations nationales affiliées à la FSESP, qui ont accepté dans un Comité exécutif en 2011 que les adhérents des fédérations nationales qui seront détachés de leur service diplomatique national au SEAE confient la défense de leurs intérêts à la branche USF compétente (USB). La FSESP a adressé une lettre au Président de la BCE demandant une amélioration des relations avec l'IPSO, la branche USF présente à la BCE.

Ensuite, l'USF a pu s'impliquer dans la coopération de la FSESP avec d'autres fédérations syndicales et les fédérations d'employeurs visant une campagne de publicité destinée à améliorer la réputation des services publics en Europe. Ce projet est encore en cours.

Finalement, la FSESP a inclus le service public européen dans le projet d'amélioration du dialogue social dans les administrations centrales gouvernementales. Le projet, initié par la Présidence espagnole, est encore en cours.

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

Le Mouvement Européen a dénoncé la mauvaise pratique selon laquelle les états membres négligent la méthode communautaire dans la législation et préconisent de plus en plus les coopérations de type intergouvernemental (publication de ce communiqué: voir aussi dans AGORA). L'USF aussi dénonce régulièrement cette dérive. 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. Il est important que les forces attachées à la défense de l'Europe s'offrent un support mutuel.

7. L'impact de l'USF sur les grands dossiers

7.1 Les Institutions et agences de l'Union

L'USF a fourni des efforts importants dans la défense du Statut et de la Méthode. Le refus du Conseil d'appliquer la Méthode conformément au Statut (+ 1.85 au lieu de +3.7%) a provoqué

des actions syndicales en plus des actions juridiques. L'USF a jugé la réaction des autres syndicats comme insuffisante et a introduit, malgré le recours de la Commission (C-40/10) des recours individuels et un recours au titre de l'USF (T-122/10). L'USF a en effet un accord avec le Conseil qui avait été rompu unilatéralement.

Les attaques des gouvernements et du Conseil sur les salaires et pensions se sont multipliées, sans trouver de justification fondée. Par sa compétence en la matière, l'USF a pu dénoncer la démagogie des gouvernements et démontrer que la masse salariale, le régime de pensions et le régime d'assurance-maladie sont sains et équilibrés, adaptés aux besoins des Institutions.

L'USF a aussi investi des efforts importants pour défendre les personnels précaires, une population de milliers d'employés qui croît rapidement. De longues et difficiles négociations avec le Commissaire responsable ont permis d'améliorer la reconnaissance de l'expérience professionnelle des agents contractuels, fixer des périodes minimum pour les contrats initiaux, mieux adapter les procédures de concours, améliorer le maintien de l'acquis en cas de mobilité, définir la situation des stagiaires etc.. L'employeur, surtout la Commission, est toutefois très lente pour assurer le suivi de ces accords.

L'USF a préparé le terrain pour l'introduction du SEAE, qui quelques semaines avant sa mise en place officielle ne disposait pratiquement pas de DGE propres, adaptées à ses besoins, ni de personnel pour gérer les collègues détachés au SEAE. L'USF s'est investie avec succès en faveur d'un comité du personnel unique pour cette nouvelle Institution, qui réunit les intérêts de toutes les catégories de personnel et tous les lieux d'affectation. Cette solution est dans la ligne de l'USF qui a toujours entendu défendre les intérêts de toutes les catégories de personnel, évitant tout corporatisme.

7.2 Secteur Recherche

Actions à Frais Partagés

Afin de lancer le projet de fusion thermonucléaire comme une des futures sources d'énergie, l'organisation internationale ITER a vu le jour à Cadarache et une nouvelle agence européenne devant assurer le développement de cette nouvelle technologie « Fusion for Energy » a été créée à Barcelone en mars 2007. Pour assurer l'implémentation et le suivi de la Commission, le personnel affecté dans les différentes associations ITER à travers l'Europe et le monde, ainsi que le personnel en poste à Bruxelles a été soumis à un redéploiement.

Une partie de ce personnel a dû être détaché auprès d'ITER, une autre partie a été transférée auprès de l'agence F4E et certains spécialistes ont été redéployés à Culham afin d'assurer la partie du projet afférente aux installations sur place.

L'Union Syndicale a dû créer les conditions de négociation afin que le personnel impliqué dans la réorganisation de ces thématiques obtienne toutes les meilleures garanties quant à sa situation professionnelle administrative et surtout statutaire. Finalement, les spécialistes de ce secteur pointu ont pu être amenés à participer aux concertations et se coordonnent à travers la structure fédérale afin que les accords obtenus soient respectés (suivi de carrière et ticket de retour à la Commission).

Bien que le nouveau Statut ait créée les conditions de convergence des politiques du personnel avec celle du budget de fonctionnement, l'Union Syndicale Fédérale a continué à défendre et soutenir ce secteur à travers les commissions de contact spécifiques. Pour ce qui est du personnel Recherche, on peut dire que la gestion administrative de celui-ci est maintenant identique à celle du personnel rémunéré sur le budget de fonctionnement de la Commission.

Centre Commun de Recherche (CCR)

Pour ce qui est du Centre Commun de Recherche, l'Union Syndicale Fédérale a participé activement aux concertations sur la politique du personnel CCR qui se sont étendues jusqu'au niveau politique avec les commissaires Kallas et Potocnik.

En effet, le recrutement d'Agents Temporaires dans cette DG arrivait à un seuil qui dépassait nettement les 3% prévus par la politique générale de la Commission et risquait de remettre en situation précaire la population de cette DG.

Un autre aspect traité est le passage en agents contractuels des boursiers du CCR.

Suite au retrait de la possibilité d'utiliser ce type de contrat pour cette population de personnel, le CCR a décidé de recruter les boursiers avec des contrats nationaux : à l'instar d'autres organisations, l'Union Syndicale Fédérale s'est fortement opposée au recours aux contrats nationaux et un accord a abouti à purger la situation et retourner à un profil d'agents contractuels pour ce personnel.

Recrutement de spécialistes

L'EPSO a réformé les systèmes de recrutement de fonctionnaires via deux nouvelles moutures de concours. Une mouture de type « généraliste » sera largement utilisée pour les besoins en généralistes dans les DG de la Commission et des concours de type « spécialistes » sont conçus pour subvenir aux besoins en spécialistes des DG. Il faut noter que les listes de réserve des spécialistes sont très petites (de 3 à 12 lauréats par listes selon les besoins en spécialités).

Le CCR a formulé des besoins pour des recrutements dans 8 concours et 32 domaines spécialisés différents. La Commission voulait recruter ces spécialistes en AD5/AD7 mais, au vu de l'expérience finalement nécessaire pour qualifier ces postes en spécialistes, nous avons finalement obtenu que les postes soient publiés en AD6-AD7. D'autres concours sont également lancés sur le budget de fonctionnement à des niveaux AD7 (Sécurité des systèmes d'information pour la DG INFSO) et AD8 (Droit de la concurrence et économie de l'industrie pour la DG COMP).

La DG RTD, qui devrait continuer à remplir son rôle de chef de file pour les DG ayant des projets émanant du 7ème programme (RTD, INFSO, ENTR, MARE, AGRI), estime qu'elle peut remplir ses besoins avec les listes du budget général et ne participe plus ni aux discussions sur les recrutements en spécialistes, ni à l'élaboration des concours.

L'Union Syndicale Fédérale n'est pas d'accord avec ce point de vue qui pénalise les recrutements dans ce secteur tant au niveau stratégique pour la continuité et le maintien du savoir-faire dans ce secteur qu'au niveau des grades de recrutement sur certains postes-clé pour

la gestion des dossiers avec des entités externes (organisations de recherche nationales). L'Union Syndicale Fédérale continuera à appuyer ce secteur et demandera à la DG RTD de changer son point de vue quant à sa politique de recrutement.

7.3 USOEB

La réforme du système de pensions de l'OEB a été mise en place. L'USOEB s'est opposée farouchement à cette privatisation, même partielle, du système de pensions OEB. Ceci a permis de rouvrir le dossier avec le nouveau président de l'OEB, un groupe de travail de haut niveau a été mis en place. Les recours massifs introduits devant les Chambres internes et le TAOIT ont contribué à la réouverture du dossier.

L'USOEB a suivi avec beaucoup d'attention la coopération complexe OEB-Union envisagée avec les Institutions en vue de développer le système européen des brevets. Cette coopération est susceptible d'avoir aussi un impact sur la question des doubles impositions de pensions.

7.3 Eurocontrol

La coopération entre Eurocontrol et les services de la Commission a déclenché une coordination de la politique du personnel qui a été suivie de près par l'US. Les problèmes rencontrés sont, comme ailleurs, souvent le résultat d'un manque de volonté des états membres de rechercher de véritables solutions Européennes plutôt que dans la coopération intergouvernementale. Le transfert de compétences vers l'EASA et/ou des services de la Commission est suivi avec la plus grande attention, afin de ne pas mettre en péril les droits acquis du personnel d'Eurocontrol.

7.4 Ecoles européennes

La situation des écoles européennes reste inquiétante, l'hostilité des états-membres à leur égard est croissante. L'USF a défendu le point de vue que les discriminations linguistiques sont inacceptables et que les écoles contribuent de manière décisive à pouvoir recruter du personnel hautement qualifié et international. La surcharge des grandes écoles et leur manque de moyens sont des problèmes croissants, ainsi que la qualité pédagogique dans les petites écoles. Il est de plus en plus difficile d'assurer la scolarisation des enfants de nos collègues. L'USF participe aux groupes externes qui traitent des questions relatives à l'avenir des écoles (GUDEE).

Plusieurs sections US des professeurs des écoles sont dans un état insatisfaisant. Le regroupement de sections, permettant la mise en place d'un bureau unique mandaté par des adhérents de plusieurs lieux d'affectation devrait être discuté au Congrès, afin d'encourager de tels regroupements que l'USF ne peut évidemment imposer.

Les chargés de cours des écoles se voient fréquemment attribuer des CDD sans fin, et sans passage défini en CDI, en flagrante contrariété avec les directives européennes.

10. Les autres organisations (Organisations Coordonnées, CDE)

L'USF s'est aussi préoccupée d'une organisation coordonnée qui n'est pas affiliée: l'Union de l'Europe de l'Ouest qui a été dissoute le 1er juillet 2011. Cette dissolution a été accompagnée

d'un simple plan social, de nombreux employés se trouvant sèchement licenciés. Les licenciements sont scandaleux, car le Parlement Européen et le SEAE vont construire leur action largement sur le travail préparatoire de l'UEO et de ses agents. La législation Européenne en la matière a une fois de plus été bafouée, les agents ne bénéficiant même pas de la protection normalement accordée à des employés du secteur privé en situation de reprise d'entreprise. Il s'agit d'un précédent grave pour toute organisation internationale en voie de restructuration destinée à faciliter la mise en oeuvre du Traité de Lisbonne.

L'évolution des tâches de l'ESA est a donc été suivie avec grande attention, car tout comme dans le domaine de la sécurité et de la défense, l'Union est destinée à agir dans le domaine de l'espace.

Une affaire tout autant scandaleuse que l'affaire de l'UEO a été le licenciement de 17 agents du CDE (Bruxelles). Après la découverte des malversations dans la gestion des fonds de l'Union destinés au support des industries des pays ACP, l'OLAF ayant enquêté et constaté des irrégularités graves, la direction du CDI a profité d'une réorganisation pour licencier les "whistle-blowers". Un recours a été introduit devant le TAOIT, le Procureur de Nancy (France) a été chargé d'examiner le dossier. L'USF est intervenue par des publications dans AGORA et des lettres envoyées aux instances qui portent une responsabilité dans ce dossier.

- ° -