

# 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 Crotone 9-10 mai 2008

### Rapport d'activité 2003-2008

*L'objectif du rapport d'activité est de donner au Congrès un aperçu qui reflète l'essentiel des activités de l'USF de 2003 à 2008, afin de vérifier que les efforts des organes exécutifs, Comité fédéral et Bureau fédéral, ont été orientés selon les objectifs du Congrès USF d'Athènes de 2003. Le rapport d'activité devrait aussi permettre aux membres de faire le point sur la situation en 2008 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. 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
- assistance à la création de nouvelles organisations candidates à l'adhésion
- AGORA
- séminaires sur la jurisprudence et les agences de réglementation
- 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.

Parfois, sur demande d'une organisation membre, le Bureau s'est réuni dans un lieu d'affectation « excentré » afin de pouvoir rencontrer le directeur et le personnel sur place (par exemple Florence en 2003, Lisbonne, Bilbao, Dublin et Karlsruhe en 2004, à Thessalonique en 2005, Dublin et Munich en 2006, Cadarache et Turin en 2007, Turin au début de 2008). 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.

Le Bureau finalise et envoie les lettres adressées aux employeurs et organes politiques et établit les projets à soumettre au Comité fédéral.

## 2. Visites de délégations USF auprès d'organisations affiliées

Les besoins des organisations membres vont parfois au-delà des possibilités de réunir un Bureau fédéral sur le lieu. Il a dans ces cas été recouru à une formule plus souple de la "délégation". Un ou quelques membres du Bureau fédéral se sont rendus sur les lieux, sur demande et après mandat du Bureau. Cette formule a permis, sans exagérer la sollicitation des membres du Bureau et sans exagérer la sollicitation de la trésorerie fédérale d'apporter un soutien et conseil immédiat, par exemple à la section de l'ESA aux Pays-Bas, au personnel de Torrejon (Madrid), aux agences de Copenhague, Vienne et à l'ensemble des bureaux de représentation de la Communauté hors-Union (personnel "PHU").

## 3. Création de nouvelles organisations candidates à l'adhésion

La formule "délégation de l'USF" a aussi été retenue pour l'assistance à la création de nouvelles branches, telle l'US à Torrejón (Madrid), l'US-ESA (Paris) ou l'IPSO (branche USF à la BCE/Francfort). Notons que les créations ne sont pas toujours couronnées de succès: la branche USF à Lisbonne s'est éteinte entretemps. Cette expérience a montré que le succès de la coopération exige que deux conditions soient réunies, d'une part la vigilance et l'attention des organes exécutifs de l'USF, d'autre part une équipe solide sur place. Lorsque la coopération dépend trop fortement de personnes qui peuvent être mutées ou quitter leur employeur, lorsque la relève sur place n'est pas assurée, le succès est compromis.

Les créations de nouvelles branches sont évidemment précédées d'échanges par écrit, à l'occasion desquels l'USF propose des projets de statut local qui peuvent être adoptés ou déclinés sur place, selon les besoins de la nouvelle branche.

Même si l'adhésion formelle doit être ratifiée par le Congrès, la coopération politique entre syndicalistes sur place et l'USF démarre en général immédiatement.

Les rapports publiés dans AGORA permettent à l'ensemble des adhérents des organisations affiliées de suivre régulièrement cette évolution.

#### 4. AGORA

Un effort important a été fourni pour établir 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: actuellement 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.

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. Les séminaires juridiques

Le Congrès d'Athènes avait aussi retenu 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.

Un premier séminaire a eu lieu en 2005. Ce séminaire a précisé les lacunes des systèmes internes de juridiction et les lacunes du TAOIT. Ces lacunes ne peuvent pas être complètement compensées par des actions devant la Cour européenne des Droits de l'Homme, qui est très lente et qui limite le litige à son aspect civil, laissant les pouvoirs publics internationaux sans contrôle efficace dans leur exercice de la puissance publique. Ce séminaire a aussi révélé que les personnels des organisations "non communautaires" sont privés de la protection du droit social et du travail communautaire par l'incapacité des organes juridictionnels d'interroger la Cour de Justice des Communautés (Art.177, devenu Art.234 du Traité).

Un deuxième séminaire a repris précisément cette question (applicabilité d'Art.177/234), afin de déterminer s'il est possible d'améliorer la situation par des recours ciblés, recours à qualité de "recours constitutionnels", ou s'il faut espérer obtenir cette ouverture par la voie de la négociation. Le résultat est que, à la lumière des droits fondamentaux et de la primauté du droit communautaire sur toute autre source de droit sur le territoire de l'Union, il semble opportun d'explorer en premier lieu la voie des recours "constitutionnels", à laquelle les juridictions n'ont pas encore été confrontées. Ce n'est qu'après un échec de cette approche qu'il conviendra de revenir à une approche basée sur la négociation, qui reste toujours ouverte, ses résultats étant certes souvent décevants.

Pour les organisations incluses dans le giron communautaire (Institutions, agences, BCE), la question de l'applicabilité du droit social et du travail communautaire se pose également, mais dans le contexte des droits de citoyen maintenus, ou non, après le recrutement par un tel employeur, en vertu des Art.236, 241 et 253 du Traité (annulation non motivée des effets des actes pris en vertu des Art.137-139 du Traité, par l'adoption du statut/RAA sous Art.283 du

Traité). Les premières analyses sont prometteuses, la contribution d'universitaires a été entamée. Contrairement aux organisations "non communautaires", ce n'est pas la voie juridictionnelle qui fait défaut, car celle-ci existe (Art.236 du Traité, Art.90/91 du Statut). Ce qui fait défaut, c'est la sollicitation ciblée des administrations et ensuite des juges du TFPE par les requérants d'appliquer l'ensemble du droit social et du travail communautaire par incidence aux relations entre les employés et leurs employeurs institutionnels. Cette constatation a été possible par les débats et recherches déclenchés par les séminaires.

La contribution financière USF aux recours introduits par des individus a été décidée cas par cas, afin d'utiliser au mieux les moyens de l'USF. L'USF n'est pas assimilable à une assurance, elle a chaque fois considéré l'impact de la jurisprudence anticipée sur le progrès jurisprudentiel global et sur le nombre d'adhérents potentiellement touchés par l'arrêt.

Un séminaire de formation à l'attention des agences, étendu aussi aux agences non affiliées (par l'intermédiaire de l'AASC) a eu lieu les 8 et 9 décembre 2006 au siège du syndicat à Bruxelles. Au séminaire ont contribué plusieurs personnes de l'US-Bruxelles et de l'US-Luxembourg.

#### 6. Relations avec les autres fédérations

On signalera surtout la coopération très fructueuse entre les syndicalistes US d'Eurocontrol et la Fédération des travailleurs du secteur des transports ETF, qui a mené à une action coordonnée et très suivie auprès de la Commission, accompagnée par la FSESP.

L'affiliation d'IPSO (BCE) à l'USF est un autre témoignage de la coopération USF/FSESP. IPSO, qui était à l'origine une branche d'une fédération syndicale allemande affiliée à la FSESP, a décidé de demander l'affiliation à la famille syndicale internationale membre de la FSESP, donc l'USF.

La qualité de syndicat des organisations membres de l'USF est parfois sournoisement contestée par des organisations internationales (OEB, décembre 1996). Dans une telle situation regrettable, l'affiliation à la FSESP et à la CES permet de renvoyer l'employeur à ces fédérations puissantes, qui n'abritent évidemment pas de "clubs corporatistes" mais bien des syndicats au sens propre du terme.

L'affiliation au Mouvement Européen a permis de chercher un appui politique, par exemple en cas d'attaque dure contre le service public européen (suppression de 2.000 postes envisagée en 2007), et de veiller à ce que le volet social ne soit pas négligé au niveau européen. La participation de représentants de l'USF au Comité du Mouvement Européen (p.ex. réunion de Berlin en 2007) n'est pas continue et dépend de la disponibilité des membres du bureau.

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

Les dossiers qui sont particuliers aux organisations membres sont en général gérés par ces organisations. L'USF prend aussi position sur les dossiers institutionnels (ciel unique, brevet communautaire, recherche communautaire, etc.), et a, en règle générale, adopté une attitude franchement favorable à la "méthode communautaire" par préférence à la méthode intergouvernementale. Cette dernière s'est en effet révélée de plus en plus inadéquate pour la réalisation d'un véritable service public européen, les représentants des Etats membres étant de moins en moins capables de définir leur intérêt commun en-dehors du système législatif communautaire.

## **7.1.OEB**

On notera le renouvellement de la méthode salariale à l'OEB pour six ans et la réouverture du dossier "performance et notation des agents examinateurs" en décembre 2007, obtenu après un effort syndical important.

Une réforme du système de pensions a été entamée. L'USOEB s'oppose à une privatisation, même partielle, du système de pensions.

Les enquêtes menées par la direction révèlent une méfiance profonde des employés par rapport à leur administration. Cette méfiance persiste depuis de nombreuses années. Des efforts ont été entamés de part et d'autre pour améliorer la situation. Les dossiers « règlement des litiges » et « médiation » ont été ouverts, ainsi que le télétravail et une souplesse accrue du temps de travail (« flexitime »). La pression de production dans le travail met à mal la santé des employés et décourage ceux et celles qui restent attachés à un travail de qualité, garant de la bonne réputation de l'OEB et des droits du public qu'il est supposé protéger.

## **7.2. Eurocontrol**

- Réforme administrative : La Réforme administrative a été adoptée en février 2006 par les États membres d'Eurocontrol et devrait être mise en œuvre au 01/07/08. La mise en œuvre comprend préalablement la définition de nouveaux règlements d'application ou des amendements réglementaires du Statut administratif (système des échelons, système des promotions, mécanisme de gestion des emplois, politique de recrutement, congés, allocations et indemnités, frais de mission, temps partiel, assurance maladie, organes paritaires du Comité du personnel, fonds social, etc.). Les concertations entre partenaires sociaux et l'administration se poursuivent afin de finaliser le tout avant le 01/07/08. Il est toutefois important de noter que bien que cette réforme contient des avancées sociales pour le personnel (congé de maternité/paternité, nouveau plafond de remboursement de frais de médicaux, télétravail, temps partiel, etc.), elle comporte néanmoins des éléments négatifs, à savoir le retardement de l'avancement de l'échelon et le taux de promotions lié aux quotas budgétaires entre autres.

- Réforme du régime pension : nouveau régime de pension mis en place en juillet 2005 qui repose dorénavant sur un système de Fonds de pension. Ce régime pension comprend de nouvelles dispositions réglementaires relatives au transfert des droits à pension moins favorables pour le personnel. D'autres éléments sont également moins favorables pour le personnel en place ou pour les nouveaux recrutés (âge de la retraite, contributions pension, etc.).

- Ciel unique européen / avenir d'Eurocontrol : les objectifs fixés au plus haut niveau politique européen visent à renforcer la sécurité de l'aviation, la qualité et la capacité des infrastructures et l'efficacité du système de gestion de la circulation aérienne à long terme. Eurocontrol a fait ses preuves de sa solide expertise dans le domaine de la gestion de la circulation aérienne et a un rôle fondamental à jouer dans l'appui, la planification et l'optimisation du réseau. Sa compétence paneuropéenne est également nécessaire pour soutenir l'Union européenne dans sa mission de réglementation. Toutefois, l'agence doit procéder à des réformes institutionnelles internes pour renforcer la coopération avec la Commission. C'est tout naturellement et fort opportunément que les trois fédérations syndicales européennes (EPSU, USF et ETF) ont décidé de redonner un nouvel élan à leurs actions communes pour faire face aux nouveaux défis qui se

présentent dans le domaine du contrôle du trafic aérien, à savoir le deuxième paquet législatif du Ciel Unique européen et l'avenir de l'agence Eurocontrol. Leur union est stratégique car elle repose sur une parfaite convergence d'objectifs et une grande complémentarité de représentation dans les Institutions européennes et les différents pays d'Europe. Elles ont fait du dialogue social une grande priorité de leur action. Elles mesurent bien l'ampleur et la difficulté des défis qu'il reste à relever pour promouvoir des services de qualité dans le cadre communautaire. Leur synergie tirée de leur union est un atout considérable et elles feront tout pour que la voix des travailleurs soit entendue par les Institutions communautaires dans le but de construire une Europe plus efficace pour ses citoyens et plus sociale pour ses travailleurs, y compris dans le secteur de l'aviation.

### **7.3. Ecoles européennes**

Les Ecoles européennes souffrent de la fluctuation des détachés ; l'USF a entamé des efforts pour dynamiser le syndicalisme dans cet environnement difficile. Les diverses réunions du secteur ont abouti à:

- adopter une plateforme revendicative
- mettre en place un bureau provisoire
- une AG de tous les adhérents qui sera organisée avant la fin 2008.

De plus, l'USF accompagne les actions juridiques à caractère fondamental, par exemple relatives à la discrimination des professeurs détachés en provenance de pays hors de la zone euro.

On notera aussi les réformes au Conseil de l'Europe et dans d'autres organisations. La précarité et l'adaptation des rémunérations restent à l'ordre du jour des organisations syndicales.

L'USF est généralement intervenue sur demande pour appuyer et rendre plus visibles les revendications des organisations membres.

En ce qui concerne la réforme des Institutions communautaires, l'implication de l'USF dans le dossier a été directe, l'USF ayant négocié directement avec le Commissaire Kinnock.

## **8. Réforme du statut des personnels des institutions communautaires**

Le 22 mars 2004, le Conseil de l'Union européenne à quinze adoptait une modification complète du statut des fonctionnaires et autres agents des Communautés européennes après quatre ans de négociations menées essentiellement par l'USF avec la Commission puis le Conseil. Quatre ans plus tard, l'USF peut être fière d'avoir contribué de manière décisive à la consolidation du Service public européen, dont l'Europe élargie à vingt-sept Etats membres et avec près de 500 millions de citoyens a un besoin vital.

Les quatre années difficiles que l'USF vient de traverser dans les institutions, dont le personnel "traumatisé" par la négociation et la mise en place d'un nouveau statut ainsi que par la dégradation des conditions de travail observée notamment à la Commission, sources de mécontentement habilement exploitées par d'autres syndicats pour transformer l'USF en bouc émissaire responsable de tout ce qui ne va pas dans la vie quotidienne de nos collègues, ont cependant permis de vérifier que le paquet statutaire adopté par le Conseil en 2004 était globalement acceptable et équilibré. L'essentiel a été préservé, voire amélioré: les acquis statutaires en matière de rémunérations, la reconduction de la méthode d'adaptation de

rémunérations et une méthode pour garder l'équilibre du système des pensions, un nouveau système de carrières garantissant un gain tout au long de la vie professionnelle équivalent, voire supérieur à celui de l'ancien système, la sécurité sociale et des droits individuels améliorés et mieux définis, un nouveau régime statutaire qui améliore le sort des «personnels d'appoint» en réduisant leur précarité et leur faisant bénéficier de tous les avantages sociaux des fonctionnaires, y compris l'assurance maladie et la pension.

Depuis quatre ans, nous avons cependant déjà pu constater qu'il ne s'agit pas de nous "reposer sur nos lauriers", car à peine adopté, ce statut était déjà contesté comme trop favorable par les Etats membres, et "rogné" dans son application par les institutions.

Nos rémunérations attirent et retiennent le personnel qualifié nécessaire. Elles sont protégées, contre le pouvoir du Conseil de les réduire chaque année, par la méthode d'adaptation annuelle qui permet le maintien du pouvoir d'achat et le parallélisme avec les rémunérations des services publics nationaux pondérés. Le principe d'une méthode est désormais pérennisée dans le statut, son contenu est, lui, matière à renégociation tous les dix ans. Or, de nombreux Etats membres contestent aussi bien le niveau de nos rémunérations que la méthode qui permet de le maintenir dans le temps.

Nos pensions, véritables salaires différés, offrent un degré de sécurité rarement égalé ailleurs, ce qui également attire et retient le personnel qualifié. Naturellement, elles constituent une dépense budgétaire importante et c'est pour cette raison que le Conseil les a attaquées lors de la révision du statut - combien nous versons au système et combien nous en obtenons - et les attaquera encore. Nous avons réussi à sauvegarder la plupart des acquis, et nous avons même obtenu une avancée fondamentale avec la nouvelle méthode de calcul actuariel des pensions inscrite dans le statut, qui bloquera les attaques arbitraires contre le système des pensions. Mais le Conseil a quand même réussi, malgré l'opposition de tous les syndicats, à imposer de nouvelles dispositions moins favorables que celles du passé, notamment pour les plus jeunes des fonctionnaires en place avant le 1<sup>er</sup> mai 2004 et pour tous les nouveaux recrutés après cette date.

La nouvelle structure de carrière et ses taux de promotion garantis dans le statut communautaire offrent des perspectives salariales et des gains sur toute une carrière au moins équivalents à ceux de l'ancienne carrière, voire, dans beaucoup de cas, supérieurs. Or, les institutions essaient déjà de réduire ces avantages par des interprétations restrictives du nouveau statut, notamment une politique de recrutement systématiques aux grades les plus bas de chaque groupe de fonctions et une application réductrice des possibilités de promotions pour les nouveaux.

L'existence de postes permanents et temporaires dans les tableaux des effectifs des institutions est une des caractéristiques d'un service public permanent de carrière. Les postes permanents impliquent l'obligation de procéder au recrutement par concours généraux. Là aussi, l'autorité budgétaire s'interroge sur le coût et la nécessité politique de ce dispositif qui devient minoritaire dans l'UE tandis que les agences intergouvernementales ou d'exécution se multiplient pour échapper aux principes du Service public et à la méthode communautaire.

Le nouveau régime statutaire des agents contractuels pour les personnels d'appoint hors effectifs a permis de donner un coup d'arrêt à l'externalisation et à la privatisation rampante des années 90, en assurant plus de sécurité d'emploi, de solidarité et de justice sociale. Toutefois leur gestion apparaît incohérente, asociale et, notamment à la Commission, violant même les droits des travailleurs en place. Cette gestion a donné lieu à des mouvements de grève à la Commission, malheureusement sans que nous ayons été capables d'obtenir une amélioration

notable des modalités de sélection et des conditions d'emploi (classement, durée des contrats) contestées.

En ce qui concerne le fonctionnement du Régime commun d'assurance maladie (RCAM), nous ne pouvons que nous féliciter de l'adaptation des barèmes de remboursement en 2007 - devenue possible grâce au nouveau statut – après des années de stagnation. Reste à suivre attentivement ce processus d'adaptation afin qu'il suive l'évolution réelle du coût des soins de santé, et à ajouter au régime une assurance dépendance dont la nécessité se fait sentir de plus en plus vivement. Quant à la gestion du système, assurée quasi-entièrement par un office de la Commission pour l'ensemble des institutions et agences, y compris les pensionnés, elle souffre dans une certaine mesure du manque chronique de ressources humaines perceptibles dans tous les services de la Commission. Nous nous sommes attachés à souligner les failles de la gestion en exigeant des ressources humaines et administratives suffisantes. Nous avons également constaté, de la part des Etats membres, certaines velléités de privatisation du RCAM ou d'intégration de ses recettes dans le budget général de l'UE, et nous devons rester vigilants pour éviter toute manœuvre dans ce sens.

Le nouveau statut prévoit la mise en place d'une politique sociale en faveur du personnel des institutions et agences qui soit au moins équivalente aux bonnes pratiques nationales. Cette mise en place tarde à venir et les mesures existantes n'assurent pas l'égalité de traitement et la justice sociale entre tous les fonctionnaires et agents de toutes les institutions sur tous les lieux d'affectation, y compris les agents locaux des délégations hors Union et les retraités. Nous déplorons en particulier que le fonds de prévoyance des agents locaux en délégation à la Commission ne soit toujours pas opérationnel alors que sa création est promise par l'institution depuis de nombreuses années.

## 9. Recherche

Voir document à fournir par Ignazio Iacono.

- ° -