

# 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)

**CONGRES DE NIVELLES – 24 au 27 septembre 2011**



## **Plate-forme syndicale pour un nouveau Pacte social**

*La présente déclaration politique de l'Union Syndicale Fédérale sert de base à l'action unitaire du syndicat vis-à-vis de l'extérieur, aussi bien pour la communication auprès du personnel que pour la négociation avec les administrations dans les institutions et organisations communautaires et non communautaires où l'USF est présente par le biais de ses organisations membres. Cependant, ce texte pourra être adapté, en tant que document autonome, aux différentes situations locales.*

### **Avant propos**

Un des facteurs essentiels pour le succès de la construction européenne a été et est une fonction publique compétente, motivée et indépendante. L'Union Syndicale Fédérale est fière d'avoir contribué aux progrès faits jusqu'à présent.

Nous sommes conscients du fait que la situation actuelle, caractérisée par une perte d'intérêt dans le processus d'intégration européenne de la part des opinions publiques et des classes dirigeantes de plusieurs Etats membres ne peut qu'avoir des conséquences négatives sur le fonctionnement des Institutions et autres organismes communautaires ou non communautaires. La crise financière et bancaire qui s'est déclenchée en 2008, véritable crise du capitalisme, entraîne les États européens dans une spirale d'austérité et d'assainissement budgétaire, notamment au niveau des dépenses de fonctionnement, dont les fonctions publiques sont les premières victimes. [La fonction publique européenne est maintenant menacée dans son essence même par l'ampleur des restrictions voulues par les États membres de l'UE et acceptées par la Commission.]

Nous réitérons notre engagement et notre ambition de nous opposer, dans la mesure du possible, à cet état de choses, dans l'intérêt non seulement de nos adhérents et des travailleurs, mais principalement des citoyens européens qui – nous en sommes convaincus – ne pourraient qu'être perdants si le processus d'intégration était ralenti.

L'Union Syndicale Fédérale (USF) rassemble des organisations syndicales sous le signe de l'union et de la solidarité avec le monde du travail. Elle regroupe aujourd'hui 21 organisations "Union

Syndicale" implantées dans différents lieux de travail du Service public européen et international. Ces Unions Syndicales comptent des milliers de membres de toutes catégories, nationalités, conditions contractuelles et professions. Elles ont en commun la volonté de promouvoir l'idée d'un véritable Service public européen au service de l'intégration européenne dans la paix et pour la prospérité des citoyens.

L'USF, au-delà de la défense directe des intérêts moraux, matériels et professionnels de ses membres et de l'ensemble des personnels, lutte pour maintenir un Service public central indépendant, compétent et permanent respectant l'emploi des deniers publics, en liaison avec le monde syndical européen du travail auquel elle est affiliée afin d'organiser la solidarité avec les travailleurs nationaux. Elle adhère à l'EPSU (Fédération des syndicats européens des services publics), la CES (Confédération européenne des syndicats) et à l'ISP (Internationale des services publics).

L'USF, de par sa structure, dépasse la distinction entre organisations communautaires et non communautaires en Europe ; tout en adaptant sa lutte à chaque cadre statutaire spécifique, dans le respect de l'autonomie de chacune de ses composantes, elle revendique pour tous les personnels de ces organisations qu'ils soient traités avant tout comme des citoyens européens, et non pas exclus comme c'est trop souvent le cas de la protection qu'assurent aux simples citoyens la Convention européenne des Droits de l'Homme et la Charte sociale européenne ainsi que la Charte des droits fondamentaux et la législation communautaire.

Dans toute organisation, la gestion du personnel doit reposer sur des principes d'équité, de dignité, de non discrimination et de transparence: l'USF œuvre quotidiennement dans ce sens, afin que les institutions et organes appliquent en interne les principes qu'ils défendent vis-à-vis de l'extérieur. L'avenir sera assuré si nous sommes décidés et prêts à l'affronter et à nous engager pour le défendre dans l'unité d'action syndicale, face à la montée de l'intergouvernementalisme au détriment de la méthode communautaire, aux défis de la mise en œuvre du Traité de Lisbonne, au clivage entre "anciens" et "nouveaux" Etats membres, aux divisions entre catégories de personnels, etc.

\*\*\*\*\*

# Nos principes et nos domaines d'action

## 1. La défense d'un vrai Service public européen, communautaire et non-communautaire

Proclamer que les piliers du Service public européen sont son indépendance d'influences extérieures, sa permanence et sa compétence est une chose, le mettre en pratique en est une autre. Ces principes sont ancrés dans les statuts de nos organisations respectives. Les défendre, ainsi que les statuts des personnels qui ne sont jamais à l'abri d'une remise en cause, c'est aussi défendre la qualité d'un Service public européen au service des citoyens, communautaire ou non-communautaire.

La mise en concurrence croissante du personnel développant l'individualisme constitue par ailleurs un défi important pour l'avenir du mouvement syndical.

C'est pourquoi l'USF estime que le développement et la création de nouvelles synergies entre ses 21 sections et avec les organisations européennes et internationales auxquelles elle est affiliée est un enjeu majeur. A titre d'exemple, les thèmes sur lesquelles ces synergies pourraient s'établir en interne pourraient être : la formation de responsables syndicaux, la coordination des positions de négociation, l'amélioration de la communication interne, le soutien réciproque lors des campagnes électorales, le développement de campagnes sur des thèmes communs.

1. Le dialogue social dans nos institutions et organisations doit être respectueux du rôle et de la représentativité des syndicats ainsi que du droit à la concertation, ancrés dans la signature d'accords-cadres avec les institutions. Pour que le dialogue soit efficace, il doit être fondé sur un rapport de forces équilibré; à cet effet, il faut assurer une mobilisation syndicale permanente.
2. Nous veillerons à une application la plus favorable possible des statuts, en refusant l'autoritarisme, les brimades institutionnalisées de toute nature et les agressions de certains dirigeants, la multiplication des instructions et des réglementations financières inutiles et coûteuses, les opérations de mobilité obligatoire souvent arbitraires et politisées, le culte de la programmation et du contrôle à outrance, les pressions sur des syndicalistes gênants.
3. Nos rémunérations et nos pensions doivent attirer et retenir le personnel qualifié nécessaire ainsi qu'assurer son indépendance. De nombreux Etats membres contestent aussi bien le niveau de nos rémunérations que les méthodes qui, tant dans les institutions communautaires que dans d'autres organisations, permettent de le maintenir dans le temps. Nous défendrons la méthode inscrite dans le statut des institutions communautaires et nous exigerons son renouvellement pour l'après 2012. Si certaines imperfections pourront être rectifiées à cette occasion, la Méthode devra rester contraignante et son application automatique, même en ce qui concerne le recours à la clause d'exception. Pour les organisations qui ne possèdent pas de telle méthode, nous revendiquerons l'application du principe de protection des rémunérations par la mise en place d'une méthode d'adaptation annuelle permettant le maintien du pouvoir d'achat et le parallélisme avec les rémunérations des services publics nationaux, et mettant fin au pouvoir discrétionnaire des autorités budgétaires, avec la même automaticité que dans les institutions de l'UE.
4. Nous défendrons dans toutes les organisations une politique générale du personnel plus rigoureuse, respectueuse des droits fondamentaux et de la législation communautaires, en ce compris le droit opposable aux Etats membres, appuyé sur le contrôle assuré par la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne. Dans ce cadre, chaque institution communautaire et chaque organisation internationale doit se munir d'un dispositif de précontentieux prévoyant l'intervention d'un médiateur indépendant.

5. La politique du personnel doit s'appuyer sur des moyens objectifs et cohérents, y compris des perspectives budgétaires, correspondant aux missions et aux tâches décidées au niveau politique. Ainsi, nous nous opposerons par tous les moyens à l'adoption au niveau de l'UE de perspectives financières qui n'offriront pas, dans les dépenses administratives, une marge suffisante pour permettre aux institutions d'assumer correctement leurs missions ou qui les obligeraient à procéder à des réductions arbitraires des emplois permanents sous prétexte d'économies et de rationalisation, ainsi qu'à recourir à la précarité organisée, au détriment de l'attrait de nos institutions comme employeurs et, pire encore, des principes de compétence, de permanence et d'indépendance qui fondent le Service public européen. Nous revendiquerons une participation adéquate à la programmation budgétaire et nous veillerons au bon équilibre entre postes permanents et emplois budgétisés.
6. Nous nous battons contre une politique d'externalisation de certaines tâches et pour la réintégration de tâches déjà externalisées.
7. Les recrutements doivent être faits sur la base de concours publics pour les postes permanents, de sélections ouvertes pour les autres types de personnels, adaptées aux fonctions, à la nature et à la durée des contrats (déterminée ou indéterminée). Les procédures doivent être transparentes, fondées sur le recours systématique à des jurys ou comités paritaires, assurant l'égalité de traitement et une comparaison objective des compétences des candidats. Des niveaux de recrutement différenciés doivent être fixés en tenant compte des compétences recherchées, formation ou expérience.
8. L'USF exigera des Institutions une réglementation du passage des hauts fonctionnaires, Commissaires et parlementaires du service public européen au secteur privé caractérisée par une rigueur accrue, afin d'éviter les conflits d'intérêts contraires aux intérêts des citoyens européens; les pratiques actuelles, documentées par les recherches d'ONG telles ALTER-EU, Corporate Europe Observatory, Spinwatch, LobbyControl, témoignent d'une rigueur insuffisante, nuisible à la réputation des Institutions de l'Union et de leurs employés dévoués au bon fonctionnement de l'Union
9. Nous militerons dans chaque organisation pour une politique du personnel non permanent qui respecte les principes élémentaires du droit du travail repris dans la Charte sociale européenne, dans les Conventions OIT et dans les directives communautaires ou conventions collectives nationales. Cette politique devra bannir toute précarité administrative organisée et donner la préférence à l'octroi de contrats à durée indéterminée.
10. Nous défendrons le principe d'une sécurité sociale de pointe, solidaire et efficace, capable de répondre pleinement à l'évolution des traitements médicaux et à leur coût croissant, à l'augmentation du nombre d'affiliés âgés ainsi qu'à l'arrivée d'affiliés aux rémunérations plus modestes que celles des fonctionnaires et agents temporaires. Dans ce cadre, nous revendiquerons l'adoption d'un système de sécurité sociale au moins équivalent au système communautaire pour les organisations non communautaires, fondés sur les principes d'un système de droit public non intégré dans le budget global des institutions ou organisations internationales. Tous les affiliés et leurs ayants droit doivent disposer d'une carte d'assurance maladie reconnue qui permette d'attester leur couverture par le régime communautaire;
11. Nous revendiquerons une politique sociale, de santé, d'hygiène et de sécurité et de bien-être conforme aux bonnes pratiques des Etats membres, fondée sur l'application correcte des statuts et respectant les normes établies par le droit communautaire et les recommandations d'organismes internationaux compétents tels que l'Organisation Mondiale de la Santé.
12. Nous nous battons pour assurer leur place aux retraités et à leurs ayants-droit en leur assurant un meilleur accès à l'information et à la vie des institutions ainsi qu'à l'assistance sociale en cas de besoin pour des personnes seules ou invalides. Nous revendiquerons la création d'un système d'assurance-dépendance dont l'existence s'impose.

13. Une vraie politique de réconciliation de la vie professionnelle et de la vie privée doit être mise en place : formules souples de travail, services d'aide aux familles - crèches, garderies, écoles européennes -, restaurants et cantines, etc. Dans le domaine des services sociaux, qui doivent bénéficier de subventions des employeurs, la priorité doit être donnée à une gestion interne pour améliorer la qualité en assurant un statut et des conditions de travail correctes aux travailleurs;
14. Convaincus que les personnels des institutions et organisations sont une richesse à préserver et développer, nous veillerons à assurer l'égalité de traitement dans l'accès à la carrière, le droit de tous à la formation continue et à sa valorisation. Nous engagerons les US dans la défense de toutes les professions sans corporatisme, fondées sur les meilleures pratiques dans les méthodes et l'organisation du travail, la valorisation tant de l'esprit d'initiative et de la créativité que du travail de groupe.
15. Nous défendrons l'égalité des chances entre tous les membres du personnel.
16. Nous resterons vigilants, intransigeants et efficaces face aux problèmes de harcèlement moral et sexuel, nous lutterons contre la banalisation organisée de ces problèmes par les administrations sur tous les lieux de travail.
17. Nous œuvrerons à rebâtir un esprit de corps communautaire et international, par-delà les élargissements successifs et le renouvellement générationnel, et à valoriser le savoir collectif accumulé au sein des institutions et organisations.
18. La cohésion et les synergies entre les institutions européennes, les agences des différents types, les offices et les organisations non communautaires doivent être développées, par exemple pour la préparation des élargissements, la mise en place de vraies politiques d'accueil et de scolarisation des enfants fondée sur la défense et le développement du système des écoles européennes, la convergence des statuts et des dispositions d'exécution dans le respect des acquis, etc. Nous revendiquerons la présence d'une école européenne sur tous les lieux d'affectation de nos organisations représentant un nombre significatif de fonctionnaires et agents. Nous défendrons en outre le développement du modèle des écoles européennes pour qu'il soit accessible à tous les citoyens de l'Europe.
19. Notre action doit s'appuyer sur des moyens efficaces d'information du personnel, que nous devons motiver pour se mobiliser en cas de besoin.

## **2. Champs d'action spécifiques des institutions et agences communautaires**

Le paquet statutaire adopté par le Conseil en 2004 préservait les piliers du Service public européen - compétence, indépendance et permanence. Les acquis statutaires ont été globalement maintenus en matière de rémunérations et de pensions, la sécurité sociale et certains droits individuels ont été améliorés et mieux définis, un nouveau régime statutaire a été mis en place qui devrait améliorer le sort des «personnels d'appoint».

Poussées par les Etats membres obsédés par la neutralité budgétaire des élargissements successifs puis par les restrictions budgétaires nécessaires suite au renflouement des banques en 2008, les institutions ont mené ces dernières années une politique d'application la plus restrictive possible de notre statut. [La Commission a maintenant montré qu'elle était disposée à se plier aux diktats des États membres en publiant des orientations en matière statutaire qui menacent les bases mêmes de la fonction publique européenne.] Notre avenir et celui des citoyens qui dépendent de l'action des institutions communautaires et des organisations internationales sont en jeu dans un contexte politique extrêmement hostile aux principes de notre fonction publique et marqué par les économies budgétaires à tout prix.

Nous devons donc lutter contre cette approche négative qui va jusqu'à détourner ou ignorer certaines dispositions du statut: notre avenir et celui des citoyens européens dépendent de la

capacité du Service public européen (SPE) à maintenir son indépendance, sa compétence et sa permanence, indispensables à la défense de l'intérêt général.

L'existence de postes permanents et temporaires dans les tableaux des effectifs des institutions et agences est une des caractéristiques d'un service public permanent de carrière. Le remplacement progressif d'un nombre excessif d'emplois permanents par des emplois précaires met en cause la stabilité du SPE déjà compromise par la multiplication des agences intergouvernementales ou d'exécution qui échappent à la méthode communautaire.

Le nouveau régime statutaire des agents contractuels pour les personnels d'appoint devait assurer à ces personnels plus de sécurité d'emploi, de solidarité et de justice sociale que ce n'était le cas pour les anciens personnels externes. Toutefois leur utilisation incontrôlée peut à terme menacer la permanence de certains emplois de fonctionnaires et renforcer la précarisation du personnel des agences. Leur gestion paraît relever d'une politique du personnel incohérente, asociale et, dans certains cas, en violation des droits des travailleurs en place.

1. Nous devons veiller à l'application la plus favorable de toutes les dispositions du statut et combattre à tout moment les tentatives d'interprétations restrictives et défavorables au personnel.
2. Nous devons nous opposer avec détermination à toute tentative du Conseil de dénaturer ou de ne pas renouveler la méthode d'adaptation des rémunérations et des pensions et la méthode actuarielle pour les pensions à leur échéance. Il faut s'attendre en effet, alors que la « facture » budgétaire annuelle visible augmente avec le nombre de pensionnés, à ce que le Conseil des Ministres, oubliant facilement que ce qui doit être versé a déjà été payé par les intéressés et que le système est désormais en équilibre, en attaque les principes.

Dans le cadre du renouvellement de la Méthode, il faut veiller à élaborer des solutions à des situations spécifiques telles que la situation actuelle à Luxembourg et Ispra.

3. Nous nous opposerons au classement systématiquement défavorable des nouveaux recrutés pratiqué depuis 2004 par la plupart des institutions, mais nous exigerons aussi des solutions pour les collègues qui en ont pâti.
4. La mise en œuvre intégrale du lien entre la structure de carrière et les taux de promotion inscrits dans l'annexe IB, établie à l'article 6 du statut, doit être défendue. Dans ce domaine également, il conviendra de s'opposer à la volonté de la Commission et des États membres de remettre en cause les perspectives de carrière par un reclouement, par la limitation de l'accès aux grades supérieurs ou par un ralentissement des carrières.
5. Une qualité élevée des prestations sociales et des conditions de travail doit assurer aux institutions et aux agences l'image d'employeurs modèles: nous veillerons à la mise en œuvre de la politique sociale prévue par le statut dans toutes les institutions et lieux d'affectation, de façon solidaire et en garantissant l'égalité de traitement et la justice sociale entre tous les fonctionnaires et agents, y compris ceux des délégations hors Union et les retraités. Les intérêts des fonctionnaires et ceux des autres agents indispensables au fonctionnement des institutions et agences doivent être réconciliés, pour le bon fonctionnement du service public européen.
6. Les procédures de concours et de sélection, y compris de présélection, doivent être fondées sur des méthodes objectives et transparentes, adaptées aux besoins des institutions et agences et respectant les normes statutaires. Les pratiques actuelles de présélection telles que les tests informatisés de raisonnement verbal et numérique sont fondées sur des méthodes d'élimination mécanique, arbitraire et dévalorisante des candidats. De nouveaux types de tests doivent être mis en place, plus objectifs, plus valorisants, et conformes aux réels besoins de sélection en fonction des profils professionnels recherchés.

7. La désastreuse politique du personnel, qui tend à remplacer les postes permanents par l'emploi de personnel sous contrat à durée déterminée, doit être corrigée pour faire place à une politique de recrutement fondée sur une vraie prise en compte des compétences recherchées et de la durée des missions. L'évolution des crédits destinés aux emplois d'agents contractuels doit ainsi être contrôlée, pour qu'ils restent dans des limites acceptables pour le Service public européen.
8. Nous devons veiller à ce que les agents non permanents bénéficient de conditions de rémunération et de contrat comparables à celles offertes par les meilleurs employeurs locaux.
9. Les agents contractuels et temporaires bénéficiant de contrats à durée indéterminée doivent bénéficier de carrières selon des rythmes analogues à ceux des fonctionnaires, sur la base de procédures équitables et transparentes gérées au niveau local et assurant l'intervention de représentants du personnel dans les comités paritaires compétents. Les perspectives de carrière des agents contractuels doivent être nettement améliorées, notamment par l'ajout de grades supplémentaires, en priorité dans le groupe de fonctions I et par une plus grande progressivité de leur grille des traitements.
10. Les agences et organes où sont employés des agents temporaires et contractuels à durée indéterminée devront mettre en place une politique commune de mobilité qui permette à ces agents de poursuivre une véritable carrière au sein de la fonction publique communautaire.
11. La politique spécifique des agents, contractuels ou locaux, dans les délégations du Service extérieur de l'Union européenne doit garantir à ces agents des conditions d'emploi équitables, notamment en matière de recrutement, de sécurité d'emploi et de carrière ainsi que, pour les contractuels, de mobilité entre délégations. Une politique sociale digne de ce nom doit être mise en place, qui traite tous les fonctionnaires et agents sur un pied d'égalité et la mise en place du fonds de prévoyance des agents locaux ne doit plus subir aucun retard.
12. Les agents contractuels dont les contrats sont statutairement limités à trois ans doivent se voir octroyer dès le recrutement des contrats d'une durée de trois ans sauf exception motivée avec, pour la Commission qui limite à 6 ans l'emploi du personnel non permanent, la possibilité de deux contrats de trois ans.

### **3. Champs d'action spécifiques des organisations coordonnées (OCDE, Conseil de l'Europe, Agence spatiale européenne)**

1. Les syndicats des organisations coordonnées œuvrent pour le respect de la prééminence du droit dans le fonctionnement de chaque organisation, de la dignité de chacun en toute circonstance et de l'égalité de tous. Les modifications réglementaires ne doivent pas porter atteinte aux droits des agents, et la violation des règles doit faire l'objet de procédures administratives et contentieuses. Les ressources humaines, les syndicats et les Comités du personnel doivent veiller à l'application des recommandations des médiateurs ou autres organes de suivi de la politique du personnel. En ce qui concerne la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, le remplacement des agents travaillant à temps partiel doit être accepté dans tous les services. Le personnel ne doit pas subir de contrôles et contraintes non fondés tels que les enquêtes, la surveillance, ou l'interdiction de tout contact avec les médias. La protection des données à caractère personnel doit être assurée.
2. Nous nous battons pour le renforcement de notre appartenance à la Coordination: nous veillerons à la pleine application de la méthode d'ajustement des rémunérations et au maintien des conditions d'emploi, y compris les indemnités et les pensions. Les augmentations de rémunérations ne doivent pas dépendre de suppressions de postes, ni être remplacées par d'autres mesures arbitraires telles que des congés. Le recrutement aux organisations coordonnées doit rester concurrentiel par rapport aux autres organisations internationales, aux

Institutions européennes, aux Fonctions publiques nationales et au secteur privé, notamment par les conditions qu'elles offrent aux expatriés. Toute mesure d'externalisation doit tenir compte du coût de sa gestion et ne doit être adoptée qu'après une évaluation du besoin réel d'une expertise extérieure.

3. Nous tenons à ce que les conditions et l'environnement de travail soient constamment améliorés. Les augmentations inévitables du coût de la protection sociale ne doivent pas entraîner une diminution des prestations, voire des suppressions de postes. Les Comités d'hygiène et de sécurité doivent fonctionner de manière indépendante et efficace ; les normes de sécurité et de contrôle en matière de construction, de réfection, d'occupation et d'entretien des bâtiments doivent être appliquées, notamment dans le plein respect des dispositions de la directive 89/391/CEE.
4. La force des organisations coordonnées réside dans la motivation de ses agents. Tant les administrations que la représentation du personnel doivent assurer une communication régulière sur les décisions politiques et opérationnelles des organisations afin que le personnel soit informé de ses priorités. Une gestion claire et transparente des carrières doit être assurée, comprenant des systèmes d'évaluation transparents et équitables et une véritable politique de mobilité. Il faut moderniser les procédures administratives et leur mise en œuvre informatique en développant un système efficace de contributions (reporting) et un véritable système d'information intégré. Un choix s'impose entre la gestion décentralisée et le retour à une centralisation plus favorable à l'égalité de traitement.
5. Nous souhaitons une reconnaissance accrue de l'existence et du rôle des syndicats et, le cas échéant, une modification en conséquence des statuts des personnels. Les syndicats doivent disposer de locaux, de moyens pour se réunir et d'heures de décharge de service. Si nécessaire, le système électoral doit être modifié en vue d'une représentation plus équilibrée des syndicats dans les Comités du Personnel. Le rôle et les responsabilités des syndicats doivent être améliorés, ainsi que la prise en compte de leurs positions par les administrations.

#### **4. Champs d'action spécifiques des autres organisations non communautaires**

1. Dans ces organisations comme ailleurs, nous devons lutter pour le maintien d'un **service public de qualité** en particulier en limitant au minimum le recours aux délocalisations et externalisations (outsourcing).
2. Nous veillerons à la mise en place de systèmes adéquats de protection des données personnelles.
3. Nous devons continuer à défendre nos rémunérations, ainsi que nos pensions comme rémunérations différées. Dans ce cadre, nous revendiquerons la suppression de toutes les entraves aux transferts des droits à pension et le traitement de tous les fonctionnaires européens comme des travailleurs migrants au sens de l'article 12 du Traité. Nous nous battons aussi pour faire abroger la double fiscalisation des pensions qui sont calculées sur la base d'un salaire soumis à l'impôt interne pour être à nouveau taxées par l'impôt sur le revenu.
4. Pour maintenir une offre d'enseignement adéquate tant en qualité qu'en quantité, le système des écoles européennes doit assurer au personnel des écoles des conditions de travail attrayantes et stables.
5. Nous devons obtenir la mise en place de moyens de recours à la disposition des fonctionnaires qui soient conformes aux Droits de l'Homme, à savoir comprenant deux instances judiciaires indépendantes et impartiales ainsi que le droit d'être entendu.



## Conclusion

Ce que l'Union Syndicale Fédérale et ses organisations membres ont négocié et obtenu pour tous les personnels dans toutes nos organisations communautaires et non-communautaires, au cours des années de son existence comme organisation fédérale, est considérable. Les objectifs que nous nous fixons pour la poursuite de notre action, qu'il s'agisse de préserver cet acquis ou de lancer de nouveaux défis, ne sont pas moins ambitieux. Certains ne peuvent être poursuivis que dans une perspective à moyen, voire à long terme, tel le développement d'une jurisprudence qui nous confère enfin, en tant qu'agents d'organisations internationales sur le territoire européen ou dans le service diplomatique communautaire, les mêmes droits et la même protection que ceux dont jouissent tous les autres citoyens.

Seule une organisation forte, capable d'intervenir et de peser de tout le poids de ses milliers de membres et de leur large éventail de compétences, efficace aussi bien au niveau central dans la réflexion et la négociation sur des dossiers d'intérêt commun qu'au niveau local pour des questions spécifiques à une organisation ou à un lieu d'affectation, peut se fixer de tels objectifs sans qu'ils risquent de passer pour utopiques. La plateforme commune de revendications de l'Union Syndicale Fédérale sera une réponse forte à toute mise en question de l'action syndicale au sein de toutes nos organisations.

- ° -