

# 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](mailto:usf@unionsyndicale.org)

## CONGRES D ATHENES – mai 2003

### RAPPORT D'ACTIVITE 1998 – 2003

#### *SOMMAIRE*

##### I. Introduction

##### II. D'un Congrès à un autre

##### III. Structure et organisation

##### IV. Activités dans le domaine « communautaire »

##### V. Les agences de l'Union.

##### VI. Activités dans le domaine non « communautaire »

#### I. Introduction

Selon nos statuts le mandat du comité fédéral de l'Union Syndicale Fédérale (USF) ne devrait pas dépasser les 4 années. Ce dernier mandat aura duré 5 années pleines. Nous avons essayé d'organiser le Congrès en mars 2002, mais les négociations sur la réforme battant leur plein, cela n'a pas pu être réalisé.

En fait, tout ce mandat a été ponctué par des événements exceptionnels, voire historiques : la chute d'une Commission et le démarrage d'une réforme administrative de grande envergure ; l'introduction d'une monnaie unique, pour la première fois dans l'histoire librement choisie par les peuples ; une Convention européenne, chargée de préparer la prochaine adaptation institutionnelle de l'Union et un projet de constitution européenne ; l'élargissement à 10 nouveaux pays devenant effectif l'année prochaine. Nous avons aussi connu des événements dramatiques et bouleversants : une guerre dans les Balkans, pas loin du lieu de ce congrès ; l'attentat terroriste aux twin towers du 11 septembre 2001, bouleversant les concepts de sécurité chez soi et dans les libres déplacements ; une guerre encore ces dernières semaines en Iraq qui ne laisse personne indifférent même parmi nous.

Tous ces événements ne pouvaient pas ne pas influencer notre activité. Cependant, ce rapport, qui se veut succinct, se référera seulement à certains de ceux-ci.

## II. D'un Congrès à un autre

Le dernier Congrès de USF s'est tenu à Bruxelles les 8 et 9 mai 1998, à un moment où se produisaient deux événements importants dans la vie et l'évolution de la construction communautaire : le Congrès du Mouvement Fédéraliste Européen à La Haye, d'une part, et la création de la monnaie unique, l'EURO, d'autre part.

Un autre événement, nous touchant de plus près, se déroulait simultanément aux travaux du Congrès et à Bruxelles : les négociations, en séance de conciliation, à la suite de la grève du 30 avril contre les menaces de révision du Statut, d'un Protocole d'accord entre la Commission et les Syndicats, visant pour l'essentiel une procédure de réflexion sur le rôle du fonctionnaire dans le cadre de la Commission de demain. Le Congrès, après avoir longuement examiné cette question le premier jour, a approuvé le lendemain 9 mai à l'unanimité par acclamation le Protocole finalisé par les parties à 1 heure du matin du même jour.

Sur la base de ce Protocole a démarré un examen exhaustif et inédit du statut et de ses dispositions d'application au sein d'un groupe à haut niveau mieux connu comme Groupe Williamson. Le rapport de ce groupe fut déposé le 6 novembre 1998, après 6 mois d'intense travail auquel l'USF a contribué efficacement et constructivement en y engageant 2 de ses responsables du plus haut niveau, les présidents de l'US-Brux et de l'US-Lux et en alimentant la réflexion du groupe de l'extérieur. La Commission Santer et le commissaire Liikanen chargé à l'époque des affaires du personnel n'ont malheureusement pas tenu compte de cet excellent rapport, qui est resté depuis lors lettre morte.

Le Congrès de mai 1998 avait, parmi les autres thèmes, débattu particulièrement l'avenir de la fonction publique européenne en général, et la situation des personnels des organismes décentralisés (les Agences). Ce thème est toujours d'actualité et fera l'objet de nos débats au présent Congrès. En outre, parmi les points à l'ordre du jour du Congrès de 1998 figurait celui sur l'emploi/chômage. Pour ce dernier point, le Congrès a décidé de convoquer pour l'automne de la même année une convention à Florence et d'y convier des représentants de la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (FSESP), la Confédération Européenne des Syndicats (CES), le Mouvement Fédéraliste Européen. La convention s'est tenue les 30 et 31 octobre 1998 à Florence. Les thèmes de réflexion étaient : *l'emploi* : temps de travail, précarité, flexibilité, quelle politique européenne pour l'emploi ?; *le statut* : meilleure application et améliorations du statut, statut et défi de l'élargissement, moyens de mobilisation.

En ce qui concerne l'avenir de la fonction publique européenne, une résolution adoptée par le Congrès a été transmise au Congrès du Mouvement Fédéraliste Européen à La Haye. Par cette résolution, pour l'essentiel, d'une part, l'USF dénonce la campagne de dénigrement des personnels du service public européen, les tentatives de renationalisation, la déstabilisation et la précarisation du service public européen, le projet de bouleversement du Statut qui vise à transformer celui-ci en contrat de firme multinationale « de culture américaine », la rupture unilatérale du contrat social que sont nos accords cadres ; et, d'autre part, l'USF réaffirme son attachement au Statut d'un service public européen moderne, compétent, indépendant et permanent ; à un Statut garant du fonctionnement d'institutions démocratiques et transparentes et répondant à l'objectif politique du renforcement de l'Union, au dialogue social et au respect des accords de concertation.

Quant aux personnels des Agences, une autre résolution/vade-mecum a été adoptée par le Congrès préconisant d'engager une action visant à atteindre, notamment, les objectifs suivants : la mise en

œuvre d'une politique de recrutement saine, basée sur la transparence des procédures et l'application de règles équivalentes à celles prévues pour les institutions communautaires ; la stabilité de l'emploi par la titularisation ; l'instauration d'un dialogue social effectif et constructif par la création et le développement des sections de l'Union Syndicale Fédérale dans toutes les nouvelles agences et la recherche d'accords cadre ; l'instauration de modalités de gestion des carrières transparentes comparables à celles des institutions communautaires ; la mobilité interinstitutionnelle des agents par l'extension de la couverture de l'article premier du Statut du personnel des Institutions communautaires.

### **III. Structure et organisation**

Après le Congrès de mai 1998, le Comité fédéral a tenu sa réunion constitutive le 19 septembre 1998. Le Comité a organisé immédiatement la convention de Florence. Il a par la suite conjointement au Bureau assuré un rythme d'activités très soutenu tout du long du mandat écoulé.

#### De nouvelles sections « Union Syndicale » ont vu le jour durant ce mandat

- L'EPSU-Fusion (ex- US JET-Culham)
- L'US –IUE (Institut universitaire européen – Florence)
- L'US- CDE (Centre de développement de l'entreprise – Bruxelles)
- L'US-EEA (agence européenne de l'environnement - Copenhague)
- L'US-EUMC (observatoire européen des phénomènes de racisme et de xénophobie – Vienne).

#### Relations avec la FSESP et les syndicats nationaux

- \* Des délégués USF ont participé à l'AG de la FSESP à Libonne en avril 2000 au cours de laquelle l'USF a été admise comme observateur au Comité exécutif de la FSESP.
- \* L'USF a également participé à des séminaires sur le Service public européen à Maastricht en novembre 2000 et à Berlin en décembre 2000.
- \* Les liens avec la FSESP se sont resserrés à l'occasion d'une réunion du Bureau fédéral dans les locaux de la FSESP à Bruxelles.
- \* L'USF a participé au séminaire organisé par la DGB en décembre 2000 sur l'harmonisation des services publics nationaux.

#### Autres interventions et actions

- \* L'USF a participé à la marche nationale du 20 février 2000 à Bruxelles contre l'arrivée de l'extrême droite en Autriche.
- \* Un séminaire sur la réforme a eu lieu en mars 2001 à Esch s/Alzette.
  
- \* Elle a participé au séminaire sur la réforme du TAOIT en avril 2002 et a soutenu le personnel du Bureau International du Travail (BIT) par l'envoi d'une pétition en septembre 2002.
- \* Elle a participé, début 2003, au colloque au Parlement européen sur les services d'intérêt général.
- \* Elle a demandé, par une lettre adressée au Président de la Convention, M. Giscard d'Estaing, l'introduction de la mention du Service public européen dans la constitution européenne.
- \* Elle a rencontré 2 fois le président du Conseil de l'Union en exercice M. Louis MICHEL, en préconisant d'instaurer la pratique de rencontrer au moins 2 fois la présidence du Conseil UE, une fois au début et une fois à la fin du mandat de celle-ci.
- \* Elle a pris la même initiative avec la présidence espagnole, mais celle-ci n'a pas réagi.

Adhésion de l'USF au Mouvement européen

L'USF a adhéré au Mouvement européen et a participé tout récemment à son Congrès de Berlin.

#### **IV. Activités dans le domaine « communautaire »**

*Les grands dossiers traités pendant ce mandat furent ceux de la Méthode et rémunérations, des pensions, de la réforme statutaire, du dialogue social, de la politique sociale et le paquet réforme.*

#### **L'Union Syndicale rencontre le président SANTER**

Peu avant la démission de la Commission Santer, l'USF avait adressé une lettre au Comité d'experts indépendants pour faire part de son inquiétude en ce qui concerne les capacités de gestion de la Commission. Les révélations sur les « affaires » et les incertitudes qu'elles provoquent constituent un préjudice sérieux pour l'activité de l'ensemble des institutions européennes et leur personnel.

En date du 7 janvier 1999, l'USF (avec FFPE et SFE) rencontre le président Santer. Le président évoque les difficultés rencontrées par la Commission, dues notamment au refus de la décharge pour l'exercice budgétaire 1996, opposé par le PE, et à la campagne de dénigrement de presse qui serait le fait d'une vraie « cabale » organisée par les détracteurs de la Commission et du Service public européen. Nous avons souligné que notre premier souci est la défense du Service public européen et que celle-ci passe par une politique de clarté et de transparence de l'institution et par une information constante du personnel et de ses représentants. Sur les dysfonctionnements engendrés par les réformes administratives (MAP 2000), l'USF a souligné les lacunes de conception, la précipitation et les carences d'un vrai dialogue social qui aurait pu contribuer à rectifier certaines erreurs. Il est indéniable que MAP 2000 a introduit des instabilités administratives et fonctionnelles. Quant à l'inadéquation des ressources humaines par rapport à l'ampleur toujours croissante des tâches confiées à la Commission, le président est conscient que, surtout après la chute du mur de Berlin, la Commission s'est vu confier de nouvelles tâches notamment en matière de gestion de programmes et que l'on a « oublié » de lui octroyer les ressources humaines pour les assurer. L'USF a insisté sur le fait que ce n'est pas en recourant aux bureaux d'assistance technique (BAT), entités externes et très coûteuses (de 2 à 5 fois plus chers en homme/an qu'un fonctionnaire ou agent temporaire) et à d'autres formules plus ou moins acrobatiques qu'on résoudra le problème, mais en demandant aux autorités budgétaires – Conseil et PE – des postes de fonctionnaires ou d'agents temporaires en plus, par la transformation des crédits en emplois.

#### **Le premier rapport du Comité d'experts indépendants et la chute de la Commission SANTER**

Le premier rapport du Comité d'experts indépendants, remis le 15 mars 1999, sur les allégations de fraude, de mauvaise gestion et de népotisme à la Commission européenne, constate entre autres : «que les autorités politiques ont perdu le contrôle sur l'administration qu'elles sont supposées gérer». L'USF comprend les raisons de la démission de la Commission

Le 15 mars 1999, dès le premier rapport du groupe d'experts indépendants nommé par le Parlement européen, la Commission a démissionné collectivement, assumant enfin de façon collégiale la responsabilité politique des dysfonctionnements relevés. L'USF avait averti à plusieurs reprises la Commission et surtout le Commissaire Liikanen des graves conséquences de certains projets de réformes administratives visant une décentralisation forcée et mettant à mal la collégialité, garantie de la vision européenne du fonctionnement de la Commission. En outre, sous une pression budgétaire aveugle et intransigeante, la Commission a accepté de nombreuses tâches et responsabilités nouvelles (Maastricht, Amsterdam, élargissement, aide humanitaire, RELEX, etc.), sans pour autant avoir la prévoyance politique de demander les ressources humaines statutaires nécessaires. De plus, le renforcement du rôle des Directeurs généraux, une décentralisation administrative hasardeuse et

improvisée, une ambiance délétère causée par la surcharge des services et l'accroissement constant des personnels externes précaires, ont conduit à une situation intenable.

### L'USF et le Comité d'experts indépendants

Le 28 juin 1999, L'USF rencontre le comité d'experts indépendants, représenté par le professeur TIZZANO. Plusieurs thèmes de politique du personnel, sur lesquels le professeur TIZZANO nous a posé de nombreuses questions, ont été abordés : le recrutement et les concours; les notations; les promotions; les agents temporaires (fonctionnement - recherche - cabinets); les concours de titularisation; la nouvelle politique du personnel recherche; les personnels précaires; les BAT et les tâches externalisables; les tâches de puissance publique; les agences et la décision de la Commission sur les transferts; le middle management; les parachutages; l'adéquation quantitative et qualitative des ressources aux tâches; l'évolution institutionnelle du rôle et des tâches de la Commission; MAP 2000; les procédures disciplinaires. Nos différentes interventions/réponses ont pour l'essentiel pris comme référence le rapport Williamson, que le professeur TIZZANO a dit connaître. Nous avons souligné notre attachement au Statut; nous avons rappelé que celui-ci a été à maintes reprises amendé selon les nécessités et nous avons affirmé que toute réforme peut être pleinement réalisée dans le cadre du statut actuel. Nous avons en outre insisté sur la défense du personnel qui, sauf quelques brebis galeuses, reste, à notre avis, de haut niveau, dévoué et intègre. Nous avons enfin saisi l'occasion pour exprimer quelques remarques critiques sur le premier rapport des sages. A la fin de la réunion, le professeur TIZZANO nous a assuré que le Comité tiendrait le plus grand compte des remarques de l'USF.

### L'USF rencontre le président PRODI et les commissaires chargés de la réforme

L'arrivée de la Commission Prodi avec un vice-président M. Neil Kinnock chargé de la réforme administrative et de la révision du statut a marqué le début d'une activité fébrile en matière de réformes, d'une part, et en action syndicale, d'autre part.

La première réunion de la nouvelle Commission, à l'occasion de laquelle des importantes décisions de réorganisation des services furent prises, eut lieu au mois de septembre 1999, en même temps que le séminaire USF à Blankenberge.

L'USF (avec les autres syndicats de la Commission) rencontre une première fois, le 22 juin 1999, le professeur PRODI, à peine désigné président de la Commission. L'USF (avec les autres syndicats) rencontrera le président PRODI et les commissaires chargés de la réforme le 19 février 2000, pour avoir avec eux un échange de vues sur le projet de réforme, juste avant le début, le même jour, du séminaire de la Commission sur ce chantier. Une déclaration est faite par l'Union Syndicale, au nom de tous les syndicats. Le président PRODI souligne l'importance de la réforme. Le vice-président KINNOCK, en intervenant après lui, a insisté sur la même ligne : « si nous ne réformons pas nos structures et procédures administratives, d'autres le feront à notre place, en nous attaquant » ; le vice-président a, en outre, déclaré qu'il accepte pleinement les demandes contenues dans la résolution de l'assemblée générale du personnel du 15 février dernier, reconnaissant ainsi la représentativité de cette assemblée générale, convoquée conjointement par l'ensemble des syndicats. La déclaration de l'USF, à peine prononcée, a été remise au Président et aux Commissaires, au nom des six OSP. Le signal fort d'UNITE SYNDICALE est passé.

## Rémunération-Méthode

La négociation d'une proposition de la Commission pour obtenir du Conseil la prolongation pour deux ans du compromis méthode a commencé en juillet 2000 avec les syndicats, pour aboutir au Conseil en décembre de la même année, et a constitué un record de vitesse décisionnelle. A cette occasion, la Commission a bien négocié et ne s'est engagée dans aucune promesse envers le Conseil, tout en ménageant toutes les possibilités en matière de modifications statutaires. A noter que les OSP aujourd'hui confédérées en Alliance des syndicats libres s'étaient opposées à cette stratégie préconisée et soutenue par l'USF.

## Démarrage de la réforme

*C'est le paquet réforme qui a dominé largement l'activité de de l'USF tout au long de ce mandat. Préparé par le Livre blanc, sur lequel se sont succédé de nombreuses concertations qui n'en étaient pas vraiment face à la mauvaise volonté de l'administration du moment, le véritable projet de la Commission est apparu en février 2001 sous la forme de documents d'orientation proposant des modifications statutaires. Le paquet de propositions s'étant vu rejeter en bloc par les OSP unies à ce stade, la Commission, pour la première fois dans son histoire, recevait en plénière toutes les OSP représentatives le 28 février 2001, avant de prendre sa décision, ce même jour, sur des documents devant servir de base aux concertations. Le résultat de cette rencontre historique n'a toutefois pas été à la hauteur de l'événement.*

Le vice-président KINNOCK avait dès le début de son mandat démarré une grande opération de consultation tous azimuts. Une task force « réforme » s'était chargée de la rédaction de « consultatifs documents » qui ont servi de base pour un livre blanc sur la réforme.

La Commission Prodi a adopté son livre blanc sur la réforme le 1<sup>er</sup> mars 2000. Sur la base de la centaine d'actions prévues, des documents de consultation furent adoptés et, en date du 28 février 2001, la Commission, après avoir entendu – pour la première fois de son histoire, en Collège - les syndicats, arrêta ses orientations sur la réforme à traduire en dispositions de modifications statutaires qui constituaient un vrai bouleversement du statut, tel que nous l'avions connu du temps du rapport Caston/Smidt/Liikanen de 1998.

En février 2000 déjà l'USF avait fait connaître ses positions sur les projets de réforme de la Commission lesquelles peuvent ainsi être résumées. Pour l'USF, la Commission doit présenter sa vision politique en tant qu'Institution et proposer des réformes qui en sont la conséquence logique. Placée dans son contexte politique et budgétaire des années 2000-2006, la réforme administrative de la Commission doit répondre aux enjeux du processus d'intégration européenne et aux défis des élargissements futurs, ainsi qu'aux changements institutionnels et décisionnels que la CIG va préparer. La réforme doit aussi doter la Commission des moyens suffisants pour jouer son rôle comme moteur de la construction européenne. Elle doit lui permettre de remédier aux dysfonctionnements passés et de consolider des acquis indéniables qui ont assuré la paix en Europe et créé une nouvelle culture administrative européenne. Il s'agit de maintenir, et même de renforcer l'efficacité, l'excellence et la transparence du service que les citoyens européens sont en droit d'attendre. Les causes de la crise récente doivent être recherchées au niveau politique et à celui de la haute hiérarchie de la Commission précédente. En ce qui concerne la nouvelle discipline de programmation et de gestion par activités (GPA), celle-ci doit permettre une bonne lisibilité des priorités de la Commission. Elle doit s'inscrire dans l'exercice de son pouvoir d'initiative, de ses fonctions réglementaires et régulatrices prévues par les traités, ainsi que de

ses compétences de conception, de législation et de sauvegarde de l'intérêt communautaire. Les ressources humaines nécessaires doivent être exigées pour sa mise en œuvre. Les priorités une fois définies sur la base d'objectifs stratégiques explicites, la Commission doit analyser l'adéquation de ses moyens aux tâches à réaliser et avoir le courage de refuser toutes les tâches pour lesquelles les autorités budgétaires ne lui octroient pas les ressources nécessaires. La Commission ne doit pas recourir à l'externalisation pour l'exécution de tâches essentielles de puissance publique. L'utilisation d'organes d'exécution pour des tâches accessoires qui restent à définir, doit être sérieusement pesée et ne doit pas entraîner de problèmes graves tels que ceux créés par les BAT. Les contrats offerts au personnel de ces organes d'exécution doivent s'inscrire dans le RAA. Les analyses et les propositions du rapport Williamson devraient faire référence en matière de ressources humaines. L'aspect "carrières" dans son ensemble en constitue la partie la plus "critique". Le rapprochement entre le système linéaire de carrière préconisé sans explication ni motivation, les évaluations annuelles, les promotions "au seul mérite" et des procédures renforcées de sanction des insuffisances professionnelles révèle une logique d'entreprise incompatible avec le statut de Service public. Des améliorations importantes doivent être introduites, dans le respect des grands principes du Service public européen: unicité du statut pour toutes les institutions, recrutement par concours généraux assurant l'égalité de traitement des citoyens, équilibre géographique, égalité des chances. La formation, l'amélioration des conditions et du cadre de travail, la discipline, la mobilité etc. doivent faire l'objet de négociations avec les syndicats avant toute décision. Des mesures de réforme sérieuses et opérationnelles doivent être définies sur les deux graves questions de l'encadrement et du personnel non titulaire. L'encadrement intermédiaire, colonne vertébrale de la Commission, doit sortir du marasme créé par une mauvaise réglementation et par les dérapages du pouvoir discrétionnaire de la Commission. Le recours au personnel non titulaire, source précieuse en personnel d'appoint et en spécialistes, doit faire l'objet de règles claires, simples, précises, équitables, connues des intéressés et défendables sur le plan juridique. Le RAA répond à toutes ces conditions et offre la solution, dans un rapport coût/efficacité optimal, au problème humain créé depuis plus de 15 ans par l'introduction de la gestion de la précarité organisée. L'USF constate que la Commission s'engage à défendre le maintien du niveau des rémunérations et propose la reconduction de la Méthode. Les pensions étant liées aux rémunérations, une approche commune se justifie pour ces dossiers. En matière de « Audit, gestion et contrôle financier », une analyse plus précise des "meilleures pratiques" devrait permettre de définir la relation hiérarchique entre des auditeurs internes et les DG. La question des responsabilités des ordonnateurs, soumis à des conditions qui varient d'une DG à l'autre, doit être analysée et clarifiée. L'indépendance du Service d'Audit central doit être assurée par son rattachement au Président de la Commission.

### *L'Instance à haut niveau Ersboell*

L'USF ne pouvait que s'opposer farouchement aux orientations de la Commission du 28 février 2001 sur la réforme et, lors d'une assemblée générale fleuve du personnel le 2 mars 2001, entraîna les autres OSP à déclencher un préavis de grève pour le 19 mars suivant. Cette grève n'eut pas lieu, car la Commission céda aux revendications de l'assemblée : 1- aucune orientation établie par la Commission le 28 février ne devait être considérée définitive et tout devait pouvoir être négocié ; 2- un groupe à haut niveau devait être mis immédiatement sur pied pour débattre et négocier les aspects les plus conflictuels ; 3- de nouvelles rencontres Collège/OSP devaient être possibles. Ainsi, la conciliation initiée le 8 mars se conclut sur un Protocole d'accord du 12 mars prévoyant, entre autres, la création d'une Instance à haut niveau Commission/OSP présidée par l'ancien secrétaire général du Conseil M. Niels Ersboell.

Cette Instance entamait ses travaux le 23 mars 2001 pour les terminer, après des dizaines de réunions et des centaines d'heures de travail, sept mois après. Le 12 octobre 2001, elle établissait son rapport final. Tout au long des négociations, l'Instance Ersboell avait rencontré plusieurs fois les administrations et les représentants du personnel des autres institutions au plus haut niveau, ainsi que le groupe des Commissaires chargé de la réforme. 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 que dans le cadre des concertations sur la base des règles opérationnelles adoptées par la Commission le 29 novembre 2000.

Les négociations sur les mesures de réforme ont abouti à un accord sur un paquet global comportant à la fois des décisions de la Commission mettant en œuvre des dispositions statutaires existantes, des propositions de modifications du Statut dont certaines touchent aux rémunérations, aux pensions et à la structure des carrières ainsi que sur des mesures d'exécution.

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

#### *Le Protocole d'accord du 30 octobre 2001*

Conscients de l'importance des enjeux et de la nécessité d'obtenir des garanties de la Commission sur son engagement vis-à-vis de ses propositions lors de la négociation au Conseil, l'USF et la Confédération Syndicale Européenne ont négocié avec succès, pendant 11 heures d'affilée du 29 à la nuit du 30 octobre 2001, un protocole d'accord répondant au mandat de l'Assemblée générale US et aux objectifs fixés, voire allant au-delà.

Ce protocole constitue un élément vital du processus de révision statutaire qui devrait aboutir à la modification du statut du personnel du Service public européen dans la paix sociale et dans le respect des principes qui le gouvernent et qui ont été reconnus par toutes les parties. Il comporte des garanties statutaires et contractuelles sans lesquelles un accord de l'USF sur le paquet réforme négocié pendant plus qu'une année avec la Commission n'était pas envisageable.

Le 30 octobre, la Commission sur la base du rapport Ersboell et des observations de l'USF et de la CSE, prenait de nouvelles orientations afin de lancer le processus de transformation des principes établis en articles statutaires.

#### *L'approche du paquet réforme*

Nonobstant le fait que l'USF avait émis de sérieuses réserves sur le Livre blanc dans son ensemble, elle a rapidement estimé que dans le contexte politique actuel l'approche du paquet global choisie par la Commission était celle qui avait le plus de chances d'atteindre des résultats satisfaisants au niveau du Conseil sur les rémunérations et les pensions. Cette approche du paquet équilibré et négocié devait également permettre d'épargner au personnel un double conflit, d'abord avec la Commission dans la phase de proposition, et ensuite avec le Conseil sur le même dossier.

### La fin de l'unité syndicale

Au même moment, la fin de l'unité syndicale était consommée à cause du système de carrière : d'une part, l'USF et la Confédération syndicale européenne (SFE/SE/CISL) représentant quelque 60% du personnel se sont prononcées en faveur d'une modification importante du système actuel afin de le rendre plus continu ; d'autre part, quatre autres OSP - dont deux vraiment représentatives - se sont prononcées en faveur du statu quo de la grille actuelle légèrement transformée. Manœuvre clientéliste classique des quatre OSP en vue de se positionner par rapport à l'USF ou mauvaise appréciation de la détermination de la Commission, il n'en reste pas moins que cette divergence importante sur un point particulier de la réforme a eu pour effet de pousser ces OSP à une remise en question générale de tous les acquis de la négociation Ersboell ; remise en cause qui s'est transformée au fil du temps en opposition farouche, sans aucune nuance, envers l'ensemble du paquet réforme. Ce groupe d'opposition s'est érigé en « alliance » hétéroclite, notamment avec les syndicats et le Comité du personnel du Parlement européen et du Conseil, largement soutenus au départ par leur administration et par certains parlementaires mal informés.

### La transformation des principes et orientations en textes statutaires

De novembre 2001 jusqu'au 24 avril 2002 la Commission, son administration et deux OSP (USF et CSE) se sont consacrées sans relâche à la mise au point de la proposition finale sous forme de texte juridique. De nombreuses péripéties ont marqué cette phase, notamment : la définition de la nouvelle grille et des mécanismes connexes de développement de carrière, de la transition entre les deux systèmes/statuts et le passage en Comité interinstitutionnel du statut. L'ensemble de cette négociation 'non stop' s'est déroulée pour l'essentiel en l'absence des « quatre » OSP opposantes. Une seule de ces 4 OSP était représentée d'une façon discontinue et aléatoire, tandis que pour une autre on a enregistré la présence d'un observateur muet. Le 20 décembre 2001, la Commission a adopté le texte des modifications proposées - sans la transition – pour la transmettre au Comité du Statut (CdS) pour avis.

Lors de ces négociations, la nouvelle grille a demandé beaucoup d'efforts, de travail et de compromis, même entre les deux OSP qui s'étaient engagées pour arriver à un résultat que l'USF peut considérer comme très satisfaisant. L'USF qui, une fois de plus, est à l'origine des concepts techniques et mathématiques ainsi que de l'ensemble des garanties individuelles et collectives inscrites dans le nouveau système, peut être fière du résultat obtenu. La transition entre les deux statuts a également constitué un défi important pour trouver des solutions compréhensibles, juridiquement et administrativement viables. Deux mois de travail intensif (janvier et février 2002) ont permis de concevoir une annexe XIII du statut qui répond à tous les problèmes identifiés.

### Le Comité du statut

Le Comité du statut, ayant été saisi de l'ensemble du paquet, a siégé, à partir du 19 février 2002, pendant 16 réunions et, le 9 avril 2002, a émis un avis positif sur la « Proposition de règlement du Conseil modifiant le statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime des autres agents des ces Communautés ». Cet avis a été émis par 15 voix pour, 6 contre et une abstention. L'opposition vient de 6 représentants des comités du personnel des autres institutions (PE, SGCU, CdJ, CdC, Médiateur) et d'un seul membre de la Commission n'ayant pas respecté le mandat du comité du personnel de la Commission qui était en faveur de la proposition. L'apport du CdS a été important du point de vue tant de la forme que du fond, sans remettre en cause les lignes et principes de la proposition. La plupart de ses membres ainsi que la co-présidence se sont comportés de façon

constructive et compétente. Les membres de l'USF ont respecté le mandat du Comité du personnel de la Commission et du Comité du Personnel du Comité économique et social. A noter que le Comité du personnel du Conseil, traditionnellement US et largement élu sous cette étiquette grâce au syndicat, a pris une position contraire, à l'instigation de son président (US), sans l'appuyer pour autant du moindre argument, compréhensible et convaincant d'un point de vue syndical.

### Les relectures successives et la décision finale

A plusieurs reprises, l'ensemble des tableaux synoptiques comparatifs des projets de proposition a été revu en détail tant avant l'avis du CdS qu'après. En outre, plusieurs concertations techniques et politiques ont permis d'aboutir dans la plupart des cas à des positions communes entre l'USF/CSE d'une part et la Commission et son administration d'autre part, en particulier sur la prise en considération ou le rejet des amendements du Comité du Statut.

La décision finale de la Commission est tombée le 24 avril 2002, avec l'accord de l'USF et CSE sous réserve de la décision formelle des instances fédérales de l'USF qui devait encore se réunir ultérieurement. L'USF, dans sa configuration communautaire, a confirmé son avis favorable le 25 avril 2002.

« L'alliance du non » a échoué encore une fois dans sa tentative d'appel général à manifestation interinstitutionnelle du personnel visant à protester contre le projet de réforme. Une centaine de collègues seulement – toutes Institutions confondues - étaient présents le 24 avril matin pour répondre à cet appel à la mobilisation demandée par « l'alliance du non »!

### La réforme résumée en six chapitres

*Principes fondamentaux* : introduction des éléments reconnus et les plus récents en matière de non-discrimination, d'égalité de traitement et des chances, prise en compte des handicaps, lutte contre le harcèlement sexuel et/ou moral ; reconnaissance de l'ensemble des institutions et autres organismes à vocation communautaire.

*Rémunérations* : Maintien du niveau salarial et de sa répartition (salaire de base, allocations et indemnités, etc.); modernisation et rationalisation de plusieurs composantes essentielles ; consolidation de la méthode d'adaptation et extension formelle aux pensionnés ; maintien du régime de pension et des principes de base (âge, nombre d'années de service, répartition des contributions entre fonctionnaires et employeur, etc.) de son niveau, du principe de la garantie budgétaire combiné avec l'introduction d'une méthode d'adaptation de vérification de l'équilibre actuariel visant à fixer les contributions ; amélioration des mécanismes de transfert et alignement sur les directives de l'UNION en matière de réversion des contributions en cas de départ.

*Carrières* : nouveau système comportant deux groupes de fonctions (AST et AD), basé sur les éléments fondamentaux actuels et accompagné de toutes les garanties individuelles et collectives introduites dans le statut pour un déroulement moyen de carrière, tout au long de la vie professionnelle, identique à l'acquis actuel; perspectives de carrière pouvant aller jusqu'à des niveaux de rémunération de 20% supérieurs aux niveaux actuels ; simplification du recrutement et du classement, des mécanismes de promotion et d'évaluation, des parcours de carrières, ouverture des passages entre deux fonctions.

*Droits et obligations, éléments de portée générale et sociale* : sans changement fondamental, de nombreux articles du statut sont améliorés et deviennent effectivement applicables (insuffisance professionnelle et discipline) ; les mesures les plus progressistes en matière de congés spéciaux et d'aménagement du temps de travail ont été introduites ou renforcées (maternité, congés parentaux et familiaux, temps partiel, congés de préparation à la retraite) ; la reconnaissance de la politique sociale, y compris en ce qui concerne les retraités.

*Régime applicable aux autres agents* : Amélioration du RAA en général avec alignement sur le statut des fonctionnaires pour les agents temporaires, les auxiliaires et les agents locaux hors UNION ; traitement du cas particulier des agents temporaires Art.2d de la recherche ; création d'un statut d'agent contractuel pour effectuer des tâches non essentielles et permettant de résoudre le grave problème de la précarité et de l'inégalité de traitement social de milliers d'employés non statutaires par les institutions ; garanties statutaires que ce type de contrat ne sera pas utilisé au sein des institutions pour des tâches de puissance publique en remplacement de fonctionnaires, sauf en ce qui concerne la catégorie D dont la disparition à terme est explicitement prévue.

*Personnel Recherche et personnel Hors Union* : Dans la foulée des négociations et de l'accord sur le paquet d'ensemble avec l'USF et le CSE, la suppression du contrat agent temporaire 2d est prévue - ces agents devant être remplacés par des fonctionnaires - ainsi que l'intégration complète du système de cadre scientifique-technique et administratif ; l'unicité de la politique du personnel ; une décision de la Commission a anticipé cette réforme et prévoit le recrutement direct de fonctionnaires sur les postes recherche, la titularisation progressive des agents temporaires recherche et l'alignement sur l'ensemble des procédures administratives du fonctionnement.

L'annexe X du statut consacrée au personnel Hors Union est améliorée du point de vue de l'intérêt du personnel à s'expatrier hors union, ainsi que des applications opérationnelles (voir rapport d'activité séparé)

*Conclusions* : La difficulté de la très longue négociation a principalement résidé dans les limites constamment présentes, à savoir les contraintes budgétaires draconiennes de la rubrique V des perspectives financières du budget communautaires fixées à Berlin jusqu'à 2006. Au vu de cette contrainte que l'USF, par principe, conteste dans cette phase de la construction européenne et des élargissements à venir, la proposition de la Commission respecte scrupuleusement l'un des critères essentiels imposés par le Conseil et, par conséquent, le prive d'un élément déterminant pour le rejet immédiat des propositions.

Certes, l'USF et le CSE n'ont pas tout obtenu et de nombreuses revendications sont restées lettre morte. Plusieurs points n'ont pas fait l'objet d'un consensus, même après de longues heures de discussion et un passage au niveau politique, tels que le paiement des contributions pensions par les invalides ; la retraite anticipée à partir de 55 ans sans pénalité dans l'intérêt du service mais à la charge de l'équilibre actuariel du régime de pension, ou encore la suppression de l'application des coefficients correcteurs pour la plupart des transferts de rémunération justifiés, etc.

D'autres points ont été difficilement défendables du point de vue syndical et vis-à-vis de l'opinion publique, tels que les remboursements des frais de voyages annuels aux niveaux actuels, les coefficients « correcteurs capitales » pour des pensionnés qui ne sont pas tenus statutairement de résider près de leur lieu d'affectation, certaines prestations sociales totalement dépassées et faisant l'objet d'attaques féroces du Conseil. Il n'en reste pas moins que l'ensemble est plus qu'acceptable et introduit des

changements qui sont supportables pour les deux parties et qui, après examen, devraient l'être pour le Conseil.

Au Conseil, en dépit de la préparation politique, de la pression de l'élargissement à nos portes, la partie reste rude, notamment au niveau technique du groupe statut. Le paquet ne pourra pas être « détricoté » impunément sans que la réaction du personnel se fasse sentir. L'unité syndicale constitue un enjeu fondamental.

### La réforme au présent

Le 19 mars dernier le Conseil a adopté des orientations de principe qui n'ont rien de définitif mais qui, à la lumière des positions exprimées par 8 Etats membres (UK, D, DK, IRL, S, FIN, NL, A) notamment en matière de pensions, n'augurent rien de bon pour l'avenir du Service public européen.

L'USF, cette fois-ci avec les autres OSP, a organisé une manifestation devant le Conseil de l'Union le 18 mars. Le 31 mars, l'assemblée générale du personnel convoquée par toutes les OSP à Bruxelles et à Luxembourg a appelé à la grève contre le Conseil et a donné mandat aux OSP pour en déterminer le jour et déposer un préavis de grève à titre conservatoire contre la Commission. La grève a eu lieu le 11 avril dernier et a été un succès. La Commission n'ayant pas ouvert la conciliation telle que prévue par l'accord cadre à l'échéance des 15 jours, le préavis a été renouvelé le 24 avril dernier pour une nouvelle période de 15 jours pendant laquelle la Commission devrait ouvrir la conciliation avec les OSP. La suite c'est de l' 'ongoing story'.

### Les autres dossiers

#### LES RESSOURCES HUMAINES ET LE DEGAGEMENT

Dès sa nomination, la Commission s'est préoccupée de la question du manque d'effectifs statutaires, probablement à l'origine des graves dysfonctionnements révélés en 1998. Le «Peer Group » composé de plusieurs Commissaires, sous la présidence du Président Prodi lui même, a défini des priorités pour l'institution et une distinction entre les tâches essentielles et non essentielles (core/non-core tasks) et, parmi les premières, celles pouvant être couvertes de l'intérieur par des redéploiements internes dans le but d'établir le bilan des demandes justifiées de personnel supplémentaire auprès des autorités budgétaires. Cette opération complexe et conflictuelle, lancée début 2000, a débouché sur des mobilités dans l'intérêt du service, à la suppression d'un grand nombre d'emplois de conseillers, ainsi qu'à la réversibilité des fonctions de nombreux chefs d'unités.

Une confusion générale s'en est suivie dans les services, créant une ambiance démotivante et conflictuelle dans l'institution. Cette opération a eu pour conséquence la mise en place, après négociation, de règles opérationnelles pour les redéploiements et le changement de tâches du personnel ; de nouvelles règles pour l'encadrement intermédiaire lors des nominations et de la réversibilité des fonctions ainsi qu'un projet de dégageant volontaire s'adressant aux fonctionnaires qui ne s'adaptent pas aux changements en cours.

#### LA REFORME DU DIALOGUE SOCIAL

Trois semaines après sa prise de fonctions en octobre 99, le Vice-président N. Kinnock chargé de la réforme, a proposé une réforme du dialogue social. La négociation sur l'accord cadre proprement dit n'a pas été poursuivie afin de permettre que celle sur la réforme ne se déroule pas dans une situation de conflit sur le dialogue social lui-même.

La question de la représentativité des OSP et de l'organisation des concertations a été en revanche tranchée avant les négociations réforme : c'est en novembre 2000 que la négociation a abouti à un accord portant sur les règles opérationnelles de concertation dans le cadre d'une représentativité des OSP dûment attestée.

A la fin de 2001, suite à un recours introduit par une organisation locale à Luxembourg, la Commission a dénoncé l'accord-cadre de 1974, sauf son annexe concernant la grève, tout en maintenant les règles opérationnelles et en ouvrant une concertation sur un nouvel accord cadre. Quelques mois plus tard, la Commission, après quelques péripéties entre les OSP, co-signait un accord entre 5 OSP sur six sur les moyens mis à disposition des OSP représentatives. Cet accord est actuellement appliqué au niveau de l'USF; la répartition interne a fait l'objet d'un accord à ce niveau, notamment entre Bruxelles, Luxembourg et Ispra.

L'USF a signé le nouvel accord cadre le 28 février dernier. Un accord entre les sections US communautaires a été conclu sur la stratégie de l'USF, la préférence fédérale, la reconstitution du Comité central du personnel et de la section « hors Union » pour une représentation plus équilibrée, les mandats statutaires, la définition des moyens attribués aux organisations syndicales et professionnelles (OSP), et la demande de moyens supplémentaires, la signature de l'accord cadre.

A noter que l'US de Bruxelles a souscrit un protocole d'accord avec les OSP de l'Alliance à Bruxelles finalisé à l'unité d'action dans le conflit opposant le personnel au Conseil notamment en matière de rémunérations, carrière, pensions. Cet accord est agréé de facto par les autres sections US communautaires.

#### DOSSIERS PARALLELES A LA REFORME

L'USF a été présente et partie prenante dans toutes les négociations sur tous les autres dossiers parallèles à la réforme : le recrutement ; l'évaluation/notation et la promotion (art 43 et 45 du statut) ; l'encadrement intermédiaire ; la discipline et l'insuffisance professionnelle ; les Chauffeurs à la Commission ; l'avenir des interprètes et des traducteurs ; les crèches et garderies à la Commission ; L'externalisation : les agence et offices d'exécution ; le classement en grade au recrutement ; les transferts des droits à pension ; le service extérieur ; la recherche : dans ce secteur, on peut relever la réduction d'activité dans certains instituts et une restructuration importante des centres qui a entraîné une réduction de postes ; le JET a été fermé. L'USF a marqué son soutien pour la continuité du projet ITER à construire de préférence en Europe. Un préavis de grève a été déposé début 2001 pour souligner l'urgence et l'importance d'une clarification de la Commission concernant la recherche communautaire. En 2001, l'entièreté du système recherche est rentré dans le système général de la Commission. Les agents temporaires commencent à être titularisés en 2002. En 2003, seulement des fonctionnaires seront recrutés, avec une flexibilité d'un certain pourcentage pour les stagiaires, boursiers.

#### LES ASSEMBLEES GENERALES

Au cours du présent mandat, un nombre important d'assemblées générales se sont déroulées. L'activité syndicale s'est souvent réalisée constructivement en leur sein. L'USF y a toujours joué un rôle de premier plan. Des exemples d'assemblées réussies sont les assemblées des huissiers, lors du conflit sur leur décentralisation (mesure 14 de MAP 2000) : les syndicats se présentaient unis (l'USF a été à l'avant-garde) et, lorsqu'ils rencontraient le patron, ils parlaient d'une seule voix, au travers de deux porte-parole désignés par rotation; le personnel concerné était en très grande majorité toujours présent et constamment mobilisé. Ces assemblées, conjuguées à des actions de grève, ont mis en échec pour un

temps MM. Liikanen et Smidt. Un exemple tout à fait extraordinaire d'assemblée générale représentative et solidaire particulièrement réussie fut l'assemblée du 22 avril 1998. Une mobilisation sans précédent, un nombre exceptionnel de participants (quelque 3000 personnes), une présentation pertinente et rigoureuse du dossier à l'ordre du jour « conflit sur le Statut », un débat d'une qualité remarquable, révélant une prise de conscience totale des enjeux, une détermination sans faille du personnel à se battre contre les adversaires du service public européen, ont fait de cette assemblée un événement exemplaire et mémorable. Sa portée a été équivalente à une action de grève. Le succès de la grève du 30 avril a été la conséquence logique du succès de l'assemblée en question. Les suites de ces actions ont influencé tous les actes significatifs de notre syndicat dans le dossier en question au début du présent mandat. D'autres assemblées se sont déroulées par la suite, aussi bien sur d'autres dossiers généraux (par exemple sur la réforme), que sur des dossiers particuliers (par exemple les chauffeurs, les interprètes etc.). Les 2 derniers exemples significatifs d'assemblées générales représentatives et particulièrement réussies sont ceux du 2 mars 2001 et du 31 mars 2003. La réussite de ces assemblées est due fondamentalement au fait que le personnel a chaque fois mesuré les enjeux de la situation et que les OSP agissaient en syntonie.

## **V. Les agences de l'Union.**

Les agences sont partie intégrante du service public européen ; elles ont un rôle important à jouer dans la construction européenne. Il était donc important de s'intéresser de près à la situation de ces agences et de leur personnel. A l'avenir, de nouvelles agences verront le jour et contribueront à la construction de l'Europe. La politique du personnel de ces agences devra répondre aux mêmes critères que le noyau du service public européen, c'est-à-dire les Institutions, dans l'intérêt du personnel et de la construction européenne.

L'USF a pu améliorer sa présence dans les agences en se rendant sur les lieux par petites délégations et en élaborant une position sur la politique du personnel des agences.

Cette « position » USF à l'égard des agences fut élaborée en coopération étroite avec nos sections syndicales sur place. Elle est basée sur la résolution relative votée lors du dernier Congrès, prend en compte les développements institutionnels intervenus entre-temps et elle est mise au vote du présent Congrès. Ce document contient entre autres la revendication de prévoir un personnel permanent majoritaire constituant le noyau dur des agences. L'assimilation du personnel des agences au personnel des institutions, donc la mention explicite du personnel des agences à l'article 1 du statut, est un autre élément essentiel. Finalement, la mobilité du personnel des agences vers les institutions devrait voir le jour dans le cadre de la réforme.

La reprise de ces revendications par la Commission dans le projet de réforme constitue une expérience encourageante pour l'USF : la qualité et le bien-fondé des arguments ont permis de construire une position sérieuse, l'USF étant d'ailleurs le seul syndicat à en avoir une. Cette orientation devrait permettre de continuer d'établir un service public européen aussi cohérent que possible, au service d'une Europe qui est en plein essor.

La tenue de bureaux fédéraux à Thessalonique et à Dublin a permis de resserrer les liens avec des Unions syndicales locales et de rencontrer dans certains cas la direction de ces agences. Ces rencontres informelles se sont avérées plutôt utiles dans la mesure où elles renforcent la présence de l'USF sur le

terrain et peuvent contribuer à encourager la direction à respecter un esprit constructif dans le dialogue social.

Des visites ont été organisées à Copenhague, Alicante et Vienne. A la suite de ces visites, des US locales ont été créées à Copenhague et Vienne.

Les membres du Bureau se sont rendus à Florence et deux fois à la Fondation européenne pour le Formation (ETF) à Turin. Malheureusement, la rencontre avec le directeur de l'agence de Turin n'a pas abouti au résultat escompté, à savoir la signature d'un accord cadre entre celui-ci et l'US-Turin. Le 21 juin 2002, un séminaire sur la réforme et son impact sur les agences a eu lieu dans les locaux de l'ETF avec la participation des représentants syndicaux des autres agences et de l'Institut universitaire européen de Florence.

Pendant la même période, un séminaire identique fut organisé au Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) à Thessalonique avec la participation du président de l'USF.

## **VI. Activités dans le domaine non « communautaire »**

### Le SACE (Syndicat des Agents du Conseil de l'Europe)

Au Conseil de l'Europe, le recours abusif aux emplois temporaires a été gênant jusqu'en 2001. Des agents temporaires n'ont pas eu de renouvellement de contrat. En juin 2001, le Secrétaire général du Conseil a présenté en assemblée générale un rapport sur la politique du personnel envisagée. Dans le cadre de cette nouvelle politique, le recours abusif aux emplois temporaires serait abandonné et l'administration régulariserait la situation des agents temporaires.

La tenue d'un Comité fédéral à Strasbourg a permis de renforcer les liens avec le SACE.

### L'US-OEB (Office européen des Brevets)

La situation à l'OEB a été caractérisée jusqu'en 2001 par une ambiance très conflictuelle, qui a culminé avec des actions de grève soutenue et un ralentissement du débit de dossiers dû à une grève du zèle. La direction est allé jusqu'à imposer des mesures disciplinaires à certains représentants du personnel et d'interdire au syndicat l'utilisation des moyens de communication électronique.

La situation s'est améliorée dans un passé récent, dans la mesure où le dialogue a été rétabli, la méthode d'adaptation des rémunérations a été confirmée pour cinq ans et le système de carrière a été revu en coopération avec la représentation du personnel.

Un certain nombre de problèmes est resté irrésolu, notamment l'insuffisance des voies de recours contre les décisions de l'administration (commission de recours consultative interne, TAOIT), le manque de transparence de l'application du système de notation (objectifs mal définis, irréalistes, conduisant à une pression de production exagérée, mettant en danger la qualité des prestations de l'OEB).

L'USOEB a suivi de près l'évolution du dossier "brevet communautaire" et a contribué par plusieurs analyses et publications au débat politique. La proposition de la Commission, qui a conduit en mars 2003 à un compromis historique, ne satisfait pas à tous les points de vue. Néanmoins, l'USOEB a toujours partagé le point de vue que la tâche de l'OEB doit être définie dans le contexte communautaire

et non le domaine intergouvernemental, dans l'intérêt de la réalisation du marché intérieur, de l'avenir de l'OEBC et de son personnel.

L'introduction du brevet communautaire mérite d'être qualifiée d'historique, quand on garde à l'esprit que le compromis de 2003 a été précédé de deux échecs, en 1975 et en 1989. De plus, le domaine des brevets et de la propriété intellectuelle est le premier domaine à bénéficier de l'opportunité ouverte par le traité de Nice de créer une juridiction communautaire prévoyant une procédure "inter partes" (pour traiter la contrefaçon). Depuis les traités de Rome, la juridiction communautaire ne disposait d'aucune compétence "inter partes". La mise en place prévue pour 2010 d'une juridiction communautaire indique que l'Europe est capable de progresser, quand les gouvernements font preuve de volonté d'agir ensemble dans le cadre de la méthode communautaire.

La tenue de bureaux fédéraux à Berlin et Munich a permis de resserrer les liens avec les Unions Syndicales locales.

### Eurocontrol

Depuis 1995, la direction d'Eurocontrol poursuit une politique de l'emploi très problématique. En effet, alors qu'Eurocontrol est un service public européen, la direction d'Eurocontrol n'embauche plus de fonctionnaires permanents depuis 1995, les recrutements se font surtout par des emplois statutaires de cinq ans. Il est donc clair d'emblée que la direction d'Eurocontrol ne fait qu'introduire une ambiguïté grave par ces nominations, puisqu'il est totalement contradictoire pour un service public de ne plus procéder à aucune nomination permanente.

Une étude juridique a mis en évidence que les nominations limitées à cinq ans ne seraient probablement pas sanctionnées par le TAOIT. Alors que le TAOIT reconnaît d'un côté le besoin d'une certaine souplesse des services des organisations internationales, d'un autre côté, le renouvellement de nominations ou l'abus du recours à des emplois contractuels précaires a régulièrement amené le Tribunal à la conclusion qu'il s'agit d'emplois permanents, dont la pérennité est comparable à celle d'un emploi statutaire permanent. Malgré l'ambiguïté introduite par la pratique anti-statutaire, celle-ci ne dispenserait donc pas l'administration de ses contraintes. La politique anti-statutaire depuis 1995 a donc eu un impact sérieux, surtout sur le moral du personnel, mais tout de même limité en ce qui concerne la situation juridique de l'organisation et de son personnel.

Les doutes qui se sont abondamment installés parmi le personnel de Brétigny depuis 1995 sont à présent au service du personnel d'Eurocontrol dans sa tentative d'imposer des solutions réellement dangereuses : la « nouvelle politique de l'emploi », qui relève plus de la politique du personnel d'une multinationale à vocation anglo-saxonne, et qui aurait essentiellement recours aux contrats à durée indéterminée (CDI).

L'USF a participé, aux côtés des représentants de l'USSPE, à une assemblée du personnel à Brétigny afin de tenter d'écartier certains malentendus et encourager le personnel en place, surtout l'USEF, à revenir à des revendications clairement orientées sur les besoins réels d'Eurocontrol : le recours à des emplois statutaires permanents, complétés, si cela s'avère nécessaire pour améliorer la souplesse des services, par des types d'engagements inspirés du RAA des Communautés.

La situation à Eurocontrol, à la veille de la création probable d'une agence communautaire pour la sécurité de l'aviation, alors que le ciel unique européen devrait se réaliser au même titre que les autres éléments du marché européen, reste inquiétante.

### L'US-OMD (Organisation Mondiale des Douanes)

La direction de l'OMD s'est tristement distinguée par un comportement envers son personnel très en deçà de ce qu'on peut attendre d'une telle organisation. En effet, des brimades de toutes sortes, notamment contre des membres de la représentation du personnel, ont profondément démotivé les membres du Comité exécutif.

Enigmatiquement, le Comité dernièrement élu a décidé la désaffiliation de l'USF.

Toutes les propositions de support ou d'action de la part de l'USF ont été rejetées par le Comité local. Les tenants et aboutissants de la politique du Comité local restent obscurs. L'USF n'a pu que réitérer sa proposition de support de ce personnel malmené.

### L'US-CDE (Centre de Développement pour l'Entreprise)

Le personnel du CDE a fondé une Union Syndicale qui a conclu un accord cadre avec son administration. Ce résultat est encourageant.

Le CDE ne bénéficie pas encore de la compétence du TAOIT pour le contentieux interne. Une action menée de concert avec l'administration devrait aboutir à la reconnaissance du TAOIT, ce qui permettrait de mieux stabiliser la situation interne.

La précarité des emplois du CDE nuit à la situation du personnel et à la performance du centre. Elle a donc retenu l'attention de l'USF.

### L'USEE (Ecoles européennes) :

Une troisième école s'est ouverte à Bruxelles, celle de Culham a été fermée. Problème de survie des petites écoles. Quid du futur des écoles européennes avec l'élargissement ?

Deux pétitions ont été déposées au Parlement européenne : la première sur la composition de la Chambre des Recours, la seconde sur la reconnaissance syndicale. Cette dernière a reçu une réponse qui en fait n'en est pas une.

Appel à mobilisation a été fait face aux menaces de modification du statut du personnel administratif et de service (PAS). Le projet a été gelé.

Suite au rappel en masse des professeurs italiens, la section US s'est affaiblie mais des efforts ont été faits dernièrement pour relancer la section.

- ° -