

Union for Unity



Union pour l'Unité

Le Lien - The Link

Pour un syndicalisme européen,
citoyen, participatif et unitaire

Building a new kind of staff representation based
on participation, unity and defence of
the European project

Janvier 2011 – n° 10

Editorial

Réformer, oui, mais à statut constant !

La réforme Kinnock a été imposée au personnel, même si certains l'ont perçue comme un mal nécessaire, découlant d'un rapport de forces défavorable aux institutions communautaires. Voilà, 7 ans à peine après la fin de sa mise en place, que l'on assiste à l'annonce de nouvelles réformes visant un affaiblissement accru de la fonction publique européenne, au moment où la crise économique nécessite un accroissement des interventions communautaires et le renforcement de nos institutions.

Il appartient en premier lieu au Collège d'œuvrer en ce sens pour promouvoir des réponses européennes et communautaires à la crise actuelle. Pour ce faire, il sera nécessaire de mettre en place une vraie gestion des emplois et des compétences, avec la participation du personnel. Pas seulement parce que le personnel peut proposer un certain nombre de solutions ou parce que son regard est plus éclairé, mais parce que s'il n'est pas un acteur de sa nécessaire évolution, partie prenante des solutions et de leur mise en œuvre, l'administration continuera d'imposer des règles et modalités théoriques et inefficaces, calées sur le plus petit dénominateur commun, en comptant sur la passivité de tous. Dans ce numéro du Lien, on trouvera une première analyse sur un dossier clé, celui des 55+, première contribution au débat en cours avec l'administration et au sein du CCP.

Dans ce numéro :

- Éditorial
- 55+ une question de culture
- La fonction publique européenne a déjà fait les efforts d'adaptation
- Les dangers des approches nationalistes non-communautaires
- Formation aux concours AD
- Budget 2011 des écoles européennes
- Promotion thresholds
- U4U adapte ses statuts et renforce son équipe
- U4U à votre service

Le personnel attend aussi du Collège qu'il refuse les solutions démagogiques avancées par certains cercles, hélas puissants, au sein des états membres et qu'il défende les acquis de la fonction publique, chose qui n'est pas si difficile. Il lui suffit de rappeler les "méfaits" de la précédente réforme sur les salaires et les retraites ainsi que les économies importantes sur la masse salariale, déjà réalisées depuis 7 ans déjà. Il lui suffit aussi de comparer avec la situation prévalant dans d'autres organisations ou firmes internationales, beaucoup plus attractive en moyenne que celle des institutions communautaires. Il lui suffit enfin de passer à l'offensive en terme de communication et ne pas laisser passer les désinformations sur nos prétendus "privilèges" dont la presse européenne est friande. On trouvera ici un article de bilan de la réforme Kinnock, utile pour rafraîchir la mémoire défaillante de ceux qui attaquent ou ne défendent pas nos institutions. Nous espérons créer les conditions pour une défense unitaire de la fonction publique européenne, c'est tout le sens de notre action.

55+ : une question de culture

Texte pour le débat

La thématique d'une utilisation optimale des 55+ par l'Institution dans le respect des personnes, a démarré de manière "spontanée" au sein des DGs – telle la DG INFOS – dans lesquelles, pour des raisons historiques, la population des 55+ était supérieure à la moyenne de la Commission.

Le SCOOP de la DG ADMIN auquel nombre de 55+ recouraient pour trouver une issue à leur détresse professionnelle a identifié comme problème majeur la mobilité difficile et la sous-utilisation de ce personnel expérimenté et spécialisé. Aujourd'hui, du fait du vieillissement de la population à la Commission, les problèmes de quelques-uns sont devenus les problèmes de tous. Et pour affronter ce problème, l'Institution n'offre pas pour l'instant de solutions adaptées.

Le problème est complexe dans la mesure où il touche à l'ensemble des dimensions de la politique du personnel, raison pour laquelle il exige un état des lieux sérieux et des discussions rassemblant toutes les parties concernées, à la recherche de solutions concertées. Le sort des 55+ se construit dès le recrutement à la Commission et s'inscrit totalement dans une gestion de carrière qui ne soit plus laissée aux seuls aléas de l'opportunité mais bien organisée sur le long terme.

La Commission a beaucoup changé au cours de ses 60 ans d'existence. Elle a grossi, a dû s'adapter aux élargissements successifs et à l'accroissement de ses activités, tout en devant réagir vite et avec les contraintes de budget et de personnel qui sont les siennes. Disons qu'elle a paré au plus pressé, en traitant les difficultés au fil de l'eau, rarement avec une vision globale et encore moins avec une vision à long terme. Sa politique du personnel constitue aujourd'hui un ensemble de pratiques, qui toutes ont été établies en réponse à un problème mais qui, se faisant, en ont généré d'autres, dont le personnel ressent l'iniquité et l'inadaptation.

Une réflexion s'impose. En première étape de cette réflexion qui reste à organiser et à laquelle chacun est invité à participer, U4U ouvre la discussion pour tenter de mieux comprendre d'où viennent les problèmes, partager l'analyse sur leurs causes et leurs remèdes et enfin inviter chacun à faire preuve d'imagination. Cette réflexion s'adresse à nous tous, sans distinction d'âge comme vous pourrez le lire.

Que pourrait-on dire du recrutement?

La Commission recrute sur concours des personnes aux savoirs et aux expériences incroyablement diversifiés pour les affecter à un poste donné: c'est peut-être le seul moment de la carrière d'une personne où son profil véritable est pris en compte. Qu'advient-il de ces personnes par la suite, quand vient l'heure de la mobilité ou quand le poste évolue et ne s'accorde plus complètement au profil recruté ?

En général, elles cherchent seules à se "recaser" dans l'Institution. Au hasard de la publication des vacances de postes, de l'urgence à pourvoir un poste particulier et de l'aptitude du management à recruter avec discernement, elles trouveront, ou non, la possibilité de se recaser mais pas nécessairement sur un poste optimal, pour elles comme pour l'Institution.

Le recrutement pour l'entrée en fonction souffre d'un manque de vision à long terme. Il serait d'ailleurs difficile de dire par quoi il est réellement conduit. Mais le constat est là, la vocation européenne s'efface au profit de motivations certes légitimes mais moins porteuses de sens et d'ambitions. Si le contexte économique et la précarité croissante de l'emploi favorisent cette tendance, elle est accentuée par l'abandon de l'exigence d'une culture historique européenne lors des concours d'entrée.

Cela dit, nos institutions continuent de recruter des personnes hautement qualifiées, et même, effet pervers des crises économiques successives, du personnel hyper qualifié sur des postes qui n'en demandent pas tant. Tout le management connaît, aujourd'hui, la difficulté à gérer ces hiatus grandissants, résultats d'une politique de recrutement qui manque singulièrement de stratégie.

Le recrutement n'est pas seulement fait lors d'une entrée en fonction. Chaque changement de poste est un recrutement, et recruté, on l'est maintes fois tout au long de son parcours au sein de la Commission. Il ne faut pas oublier que changer est aussi une chance, pas seulement une contrainte. C'est d'avoir fait de la mobilité un exercice obligé, systématique et inscrit dans une cadence trop rapide qui a transformé cette tentative vertueuse en contrainte douloureuse, pour les personnes affectées comme pour le management.

L'Institution n'est pas outillée pour apprécier correctement les savoirs et l'expérience professionnelle acquis, tant avant l'entrée en fonction

qu'en son sein. Elle ne peut guider/orienter valablement le personnel dans le déroulement de son parcours professionnel ni identifier les compétences disponibles en son sein dont elle aurait pourtant besoin, puisque l'Institution ne pratique pas l'accompagnement professionnel mais pourvoit des postes, au petit bonheur du stock d'agents disponible, tous savoirs confondus.

Que dire de la mobilité?

Pour lutter contre les conflits d'intérêt et les dangers de la personnalisation d'une fonction, la Commission a introduit la mobilité. Contrainte appliquée sans distinction à tous les métiers de la Commission, à tout le personnel, la mobilité forcée induit ses effets pervers aujourd'hui facilement mesurables:

- absence de continuité dans le traitement de dossiers/affaires et perte de qualité dans le service rendu;

- carence au niveau des savoirs spécialisés et accroissement d'une masse de généralistes. Phénomène qui lui aussi engendre ses effets :

- une unité fonctionne parfois, compte tenu du temps nécessaire à l'apprentissage de nouveaux savoirs, avec 1 tiers seulement d'effectif opérationnel;

- l'image de la Commission à l'extérieur souffre car les EM s'alarment de voir la CE intervenir dans des champs où la compétence n'est pas au rendez-vous;

- le personnel souffre de devoir régulièrement redevenir "débutant", chacun n'étant pas à égalité devant la mobilité intellectuelle ou l'agilité dans l'absorption de connaissances nouvelles;

- un métier n'étant pas l'autre, le temps d'apprentissage varie et certains, à peine formés, à peine confiants de nouveau dans la maîtrise de leur domaine, se voient déjà contraints de changer. Ceci engendre une grande insécurité.

Pour permettre la mobilité inter-DG, la Commission n'a pas de méthode dynamique: chaque DG étant équipée d'un service HR, elle sont à même d'identifier en interne les postes sur lesquels se profiler. Mais ces services ne savent pas organiser la mobilité en dehors de leur DG sur des postes pertinents, pour les fonctionnaires en recherche.

Et la mobilité s'encadre. Il faut de l'orientation, il faut de la formation, et il faut de l'encadrement, une fois que l'on vient de bouger.

Que dire de la formation?

Pour encourager la mobilité et palier aux manques de connaissances ou de compétences qu'elle exige, la Commission a développé la formation et étendu son offre, de manière méritoire. Toutefois, cette offre couvre-t-elle de manière exhaustive – et efficace – l'ensemble des besoins?

- Comment s'opère l'accueil des nouveaux venus et quelles formations complémentaires envisage-t-on pour leur permettre rapidement d'embrasser la complexité de nos métiers, l'articulation des métiers entre eux, la manière dont ils s'insèrent dans un travail collectif, bref des formations qui éclairent le sens de leur tâche et ses objectifs généraux ?

- Comment aborde-t-on la population vieillissante et pourquoi n'établit-on pas des bilans de compétences, à intégrer dans une gestion de pôles de compétences, qui leur permettrait une mobilité optimale ?

- Et comment les formations reçues, et celles qu'il serait nécessaire de fournir, sont-elles valorisées dans le parcours de la personne? A quel moment est-il donné à une personne de pouvoir mettre en pratique ce qu'elle a récemment acquis?

La formation est d'abord et trop souvent une obligation statistique.

La Commission dispose d'un vivier de formateurs potentiels. Certes, on ne s'improvise pas formateur mais on peut le devenir, à temps plein ou partiel, et nombre d'entre nous auraient bien des choses à transmettre. Ceci s'organise et s'inscrit dans une stratégie de mentoring, au profit des nouveaux venus au sein d'une équipe ou d'une formation, plus large pour tous ceux qui cherchent à enrichir leur savoir. Cela s'inscrit aussi dans une bonne gestion du personnel vieillissant. Tirer partie de ses plus de 55 ans, comme savent le faire certains de nos EM pour leur propre population, est garant d'une solidarité harmonieuse intergénérationnelle.

Plutôt que de creuser les clivages entre jeunes et vieux, entre personnel issu des anciens EM et ceux issus des nouveaux, entre fonctionnaires et non statutaires, l'Institution gagnerait à arrondir les angles du sentiment d'injustice que chaque catégorie nourrit par comparaison avec les catégories voisines. La première cause de frustration aujourd'hui est liée à l'absence de reconnaissance: reconnaissance des savoirs, des compétences, de l'expérience, de l'engagement, des performances. Parce que la mosaïque des cultures rassemblées rend les perceptions multiples et diverses, on amalgame plutôt que l'on ne distingue, par impuissance devant la trop

complexe prise en compte de la diversité. On établit des règles qui valent pour tous en oubliant que certains principes également appliqués provoquent des injustices.

Que dire de la gestion du personnel?

La gestion du personnel obéit à des rationalités de court terme – pourvoir un poste - mais ne constitue pas en soi une gestion du personnel véritable, synthèse de l'évolution et du développement personnel de chacun, en fonction de ses compétences réelles, et des compétences nécessaires à l'Institution. Chacun bouge au gré des contraintes (mobilité) et de l'opportunité (disponibilité d'un poste), parfois en sachant qu'il manquera là où il se trouvait et que le poste suivant ne lui sied pas exactement.

Le travail au sein de l'Institution a beaucoup changé. Les plus frustrés d'entre nous diraient que, quoique initialement chargé de sens, il s'en est vidé petit à petit devant la tyrannie de la division des tâches, au nom la nécessité de dissocier celles qui pouvaient être sous-traitées (prétendument à moindre coût pour l'Institution) de celles qui devaient rester dans le giron public. Alors, de quels profils l'Institution a-t-elle vraiment besoin? Ses besoins étant conjoncturels, elle s'emploie depuis des années à sous-traiter un maximum pour ne pas alourdir sa masse salariale de nouveaux profils, sans pouvoir écarter ceux devenus obsolètes. A l'arrivée, des disparités de statuts, des tâches vidées de sens et d'intérêt car parcellisées et surtout l'abandon d'une image de compétence et d'efficacité sur la scène européenne.

L'Institution reste dominée par un modèle managérial aujourd'hui volontiers considéré obsolète à bien des égards. Elle souffre encore d'un réel déficit d'animation d'équipes. Devenir chef constitue souvent une fin en soi. Mais ne s'improvise pas chef qui veut. Le management, dont nous aussi faisons partie, manque cruellement de formation au recrutement ou de compétence pour le leadership. C'est une réalité. Peu savent identifier les compétences réelles d'une personne et l'employer comme il se doit. Peu savent motiver ou gérer les personnalités au sein de leur équipe.

La compétition, au sein des équipes, s'est accrue du fait des disparités de statut, des recrutements peu adéquats – à tous les niveaux - et de la pratique de méthodes d'évaluation et de promotion inadaptées.

Il faudra bien résoudre tous ces problèmes en acceptant de les regarder en face. Mais cela ne se fera pas sans nous, fonctionnaires du terrain. Pas seulement parce que nous pouvons apporter un certain nombre de solutions ou parce que notre regard est plus éclairé, mais parce que si nous ne sommes pas acteurs de notre nécessaire évolution, partie prenante des solutions et de leur mise en œuvre, l'administration continuera d'imposer des règles et modalités calées sur le plus petit dénominateur commun, grâce à la passivité de tous.

Nous vous proposons de réfléchir ensemble aux thèmes suivants :

Mettre en place une évaluation du personnel conçue comme outil de gestion

Valoriser le travail en équipe, permettre l'émergence des pratiques et savoirs collectifs

Créer des pôles de compétence et d'excellence

Rendre le travail effectué intéressant et motivant, en consultant le personnel à tous niveaux

Concevoir une politique de formation conçue du point de vue de l'amélioration des profils et compétences du personnel

Renforcer l'identité et la valeur de l'institution et se doter des instruments de transmission de celle-ci

Concevoir une politique de mobilité stratégique qui accompagne l'évolution des compétences, en donnant à la DG HR les moyens de la mettre en œuvre

Développer un système de carrières fonctionnelles, parfois transversales, pour renforcer l'institution

U4U va utiliser vos contributions pour nourrir le débat à venir du CCP. A vos plumes donc.

La fonction publique européenne a déjà connu les politiques de remise en cause qui frappent maintenant les fonctions publiques des Etats membres

Sous couvert de la crise financière et des politiques d'austérité imposées aux fonctions publiques nationales, les Etats membres reviennent à la charge au niveau européen pour réaliser une nouvelle fois des économies au détriment du personnel des institutions. Dans la mesure où la réforme de 2004 a d'ores et déjà permis des économies substantielles en modifiant les salaires, les cotisations et les allocations, on peut légitimement se demander s'il ne s'agit pas d'affaiblir encore un peu plus la Commission et l'Union européenne.

Cette politique d'austérité nuit à la croissance économique, et au travers de la fonction publique européenne, à la construction européenne. Elle est injuste, car la fonction publique européenne s'est déjà vu appliquer une cure d'austérité avec la réforme Kinnock, dont les principaux éléments sont rappelés ci-dessous, Elle est dangereuse pour la construction européenne qui a besoin d'une fonction publique forte, compétente et indépendante.

U4U souhaite, dans ce premier article, rappeler quelques faits pour rafraîchir la mémoire de l'ensemble des acteurs à ce sujet. Il s'agit aussi de bâtir une approche stratégique dans ce domaine afin de résister à de nouvelles attaques au moment où certains se préparent déjà à céder, au lieu de réfléchir à des alternatives crédibles, comme la mutualisation de certains services entre institutions (traduction, interprétation, immobilier, sécurité, informatique), le regroupement des services du Parlement européen sur un lieu unique ou la recentralisation des agences communautaires à Bruxelles, qui générerait de réelles économies.

La fonction publique communautaire a en effet déjà subi des profondes remises en cause lors de la révision du statut, le 1er mai 2004.

Pour les rémunérations, l'allongement de la carrière et le recrutement à un niveau inférieur de 30% entre un ancien A7/8 et un AD5 de la nouvelle grille a permis la réalisation d'économies majeures. Ainsi, le niveau des salaires au moment du recrutement des fonctionnaires a été abaissé de plus de 30% depuis 2004 sans parler de l'utilisation massive d'agents contractuels. Ces derniers représentaient plus de 25% des effectifs de la Commission en 2008[1] et ont des salaires nettement inférieurs aux fonctionnaires et agents temporaires Il faut également rappeler que les

fonctionnaires recrutés plus bas iront moins loin dans la carrière, ce qui génère également des économies. A titre d'exemple un AD5 recruté à 35 ans a peu de chance d'arriver à un niveau plus élevé qu'AD11, d'autant que ce même fonctionnaire a besoin de huit promotions pour arriver au niveau AD12, équivalent de l'ex-A4. A noter que l'ensemble de la population des fonctionnaires communautaires a perdu 4 échelons automatiques utiles, alors qu'il en existait 8 par le passé.

La réforme Kinnock a également diminué la rémunération moyenne de l'ensemble des fonctionnaires en poste avant 2004, en plus de l'allongement de la carrière (grades vides) et de la réduction du nombre automatique d'échelons, puisque les nouvelles dispositions en matière d'allocation de foyer ont permis à la Commission d'économiser 44 millions d'€(prix 2002) entre 2004 et 2010[2]. De même, la fin des dispositions permettant aux collègues de transférer jusqu'à 35% de leur rémunérations dans leur pays d'origine équivaut pour la Commission à une économie de 111,5 millions d'€ (prix 2002) entre 2004 et 2010[3].

Dans le même ordre d'idées, les changements introduits dans le statut à propos des dispositions concernant l'allocation scolaire ont fait économiser à notre institution 16,9 millions d'€(prix 2002) [4] au détriment des familles. Enfin, la modification des dispositions relatives aux voyages annuels a également permis une économie de plus de 13 millions d'€(prix 2002) [5], toujours entre 2004 et 2010. Ces chiffres n'incluent pas les économies budgétaires réalisées par les autres institutions.

Il ne faut pas oublier que la contribution temporaire encore en vigueur en 2003 avait été échangée contre des aménagements dans les allocations existantes. Malgré les promesses de la Commission, cette contribution a été rétablie en 2004: elle est progressive dans le temps et son niveau est maintenant de 5,5% du salaire brut de chaque fonctionnaire et agents, à partir d'un certain montant. Les projections budgétaires de la Commission montrent que ce prélèvement a constitué un manque à gagner de 148 millions d'€(prix 2002) au personnel entre 2003 et 2010[6], et que celui-ci atteindra en rythme annuel 9 millions d'€annuels (prix 2002) en 2020 et 12 millions d'€annuels (prix 2002) en 2030.

Dans le domaine des pensions, l'adaptation des conditions du régime de pension pour les recrutés après le 1er mai 2004 (retraite à 63 ans, taux d'accumulation annuel de 1,9%, fin du régime de bonification existant avant 2004) et les dispositions transitoires pour le personnel en place devraient permettre de réaliser des économies substantielles pour le budget communautaire. En effet, la Commission, dans un rapport récent au Conseil, chiffre l'économie réalisée sur les pensions communautaires grâce à la réforme Kinnock à un peu moins de 25 milliards d'€(prix 2009) entre 2010 et 2050[7]. Elle projette qu'en 2050, l'économie budgétaire sur le régime des pensions sera d'un peu plus d'un milliard d'€(prix 2009) chaque année[8].

Par ailleurs, l'application du coefficient pays et non plus d'un coefficient capitale aux pensionnés a permis à la Commission de faire une économie de 146 millions d'€(prix 2002)[9] entre 2004 et 2010. Les nouvelles dispositions applicables à compter du 1er mai 2004 aux pensions d'invalidité ont également permis à notre institution de diminuer les dépenses de 5,6 millions d'€(prix 2002) entre 2004 et 2010 et de 13,8 millions d'€annuel, en 2030[10].

Ainsi, dans le domaine des pensions, on peut constater que la réforme Kinnock a anticipé de 4 ans ce qui se passe dans les Etats membres depuis la crise financière. Aujourd'hui, les fondamentaux de notre régime de pensions sont alignés sur la moyenne des Etats membres, après les réformes des dernières années. Par ailleurs, jusqu'à présent les cotisations versées par les fonctionnaires semblent suffire à payer les pensions puisque le système est basé sur un équilibre actuariel virtuel et que les actifs paient pour les pensionnés. Depuis les années soixante, les pensions sont en fait payées par les seules contributions du personnel et les Etats membres ne

[1] Rapport Ressources humaines 2009, page 32.

[2] COM (2002) 213, page 132

[3] COM (2002) 213, page 132

[4] COM (2002) 213, page 132

[5] COM (2002) 213, page 132

[6] COM (2002) 213, page 136

[7] SEC (2010) 969, page 4

paient pas leur contribution. Il serait temps qu'ils se tiennent à leurs obligations et qu'ils cessent de vouloir faire des économies sur les pensions des fonctionnaires de l'UE.

Pour terminer et sans rentrer dans plus de détails, la réforme Kinnock pour ce qui touche au paquet rémunérations et pensions pour l'ensemble des fonctionnaires des institutions a permis de faire 564 millions d'€(prix 2002) d'économies sur la période 2003-2010[11]. Selon la même logique, la Commission estime que le budget communautaire fera annuellement 117 millions d'€(prix 2002) [12], d'économie grâce à la réforme Kinnock, à partir de 2020, et 198 millions d'€(prix 2002) [13], en rythme annuel, à partir de 2030.

Qui peut dire maintenant que la fonction publique communautaire ne s'est pas réformée profondément, en remettant en cause ses acquis y compris pour les collègues en place? Qui pourra dire aujourd'hui que l'administration de l'UE n'a pas entrepris de réelles réformes de structure pour s'adapter au contexte et qu'elle n'a pas anticipé ce qui se passe aujourd'hui?

Dans un prochain papier, the Link reviendra sur la comparaison faite par la Commission entre les revenus des fonctionnaires et agents de l'UE et ceux des personnels qui sont employés dans des organisations et groupes internationaux comparables. Nous verrons alors que nous n'avons pas à rougir de nos salaires comparés à ceux donnés à ces personnels. La différence pour les Etats membres réside dans le fait que notre fonction publique a une mission d'intérêt général, est au service de la construction européenne, et entend perpétuer les conditions de son indépendance et de sa compétence. C'est cela qui dérange les Etats Membres.

[8] SEC (2010) 969, page 20

[9] COM (2002) 213, page 136

[10] COM (2002) 213, page 136

[11] COM (2003) 721, page 148

[12] COM (2003) 721, page 148

[13] COM (2003) 721, page 148

Les dangers des approches nationalistes non-communautaires

Le tour de présidence hongrois de l'UE vient à peine de commencer, que celui-ci fait déjà couler beaucoup d'encre... Non par ses ambitions pour l'Europe, non par son bilan économique individuel.

Cette nouvelle présidence se fait d'emblée remarquer par sa remise en cause *at home* de certains principes

fondamentaux de l'UE et, de ce fait, par une grave atteinte à l'image même de l'Europe démocratique. Paradoxalement, cette situation aurait moins attiré l'attention si l'atteinte à ces principes fondamentaux la plus visible –i.e. une restriction radicale de la liberté de la presse votée le 21 décembre dernier— n'avait été accueillie que par quelques critiques et

beaucoup, beaucoup de silence(s)... Des silences qui posent des questions sur la défense des valeurs de l'Union par ses institutions et ses composantes ie les Etats membres.

Cette situation enfin, et la faiblesse relative des réactions qu'elle a suscitées, montre que l'intergouvernementalisation croissante de l'UE et l'affaiblissement constant de la Commission lié à cette tendance ne permettent plus de se référer avec la même force aux principes fondateurs de la construction européenne. Dans ces conditions, l'existence d'une fonction publique européenne forte et porteuse de l'intérêt commun à la Commission et au Parlement européen apparaît comme un obstacle ou une anomalie pour un nombre croissant d'Etats membres.

Il ne s'agit évidemment pas ici de stigmatiser un Etat membre, mais de mettre en lumière un exemple qui serve à la fois de diagnostic et de révélateur aux processus en cours au sein de l'Union européenne.

Les faits, rien que les faits.

Pour rester mesuré, il convient de se limiter aux atteintes les plus graves, en mettant l'accent sur celles susceptibles d'avoir un impact au-delà des frontières de cet Etat membre: la loi limitant la liberté de la presse, l'adoption de mesures qui pourraient être contraires aux règles du marché intérieur, la mise sous tutelle politique de la Banque centrale et de la Cour constitutionnelle, la loi sur les minorités hongroises...

Le 21 décembre dernier, le gouvernement a utilisé sa forte majorité au parlement pour faire voter deux projets de loi et un amendement constitutionnel: ceux-ci accroissent l'emprise des autorités sur les médias par la création d'un Conseil des Médias dont tous les membres viennent du parti gouvernemental. Ce Conseil a pleins pouvoirs pour instaurer une parole officielle sur tous les médias publics ou privés, y compris celui de perquisitionner dans les rédactions, de contrôler les sources des journalistes et d'infliger des amendes exorbitantes (jusqu'à 200 millions de forints, environ 700 000 €) pour "informations partiales" et pour "atteintes à l'intérêt général, à l'ordre public et à la morale". Quant aux simples citoyens, par exemple les blogueurs, ils peuvent se voir infliger --pour les mêmes motifs-- une amende allant jusqu'à 2 millions de forints (7250 €), soit environ une année et demi de salaire moyen en Hongrie... Ces délits potentiels sont par ailleurs définis de façon suffisamment vague pour permettre les décisions les plus... discrétionnaires ..!

Autre loi controversée, celle d'octobre 2010 qui prévoit des taxes exceptionnelles dites "de crise" , d'au moins 1,3 milliard € visant les grandes entreprises de l'agroalimentaire, de l'énergie, des télécommunications et de la grande distribution -- la plupart étant des filiales de groupes européens -- aux fins officielles d'aider le pays à remplir ses engagements de réduction de son déficit budgétaire. Le 15 décembre, la Commission a reçu une plainte formelle signée par treize grands groupes industriels allemands, autrichiens, néerlandais, français et tchèques contre cette mesure qualifiée d'anti-compétitive et considérée comme discriminatoire, aucune entreprise hongroise n'étant affectée par cette mesure. Par ailleurs, les autres mesures adoptées le 23 décembre 2010 pour réduire le déficit budgétaire ont conduit les agences de notation Fitch et Moody's à dégrader la note du pays à un niveau à peine supérieur à celui des "obligations pourries": les analyses de Fitch considèrent que ces mesures pourraient conduire le pays vers une détérioration budgétaire, alors que les obligations d'Etat sont émises au taux de 8% (l'un des plus élevés de l'UE), que le forint est déjà en chute libre et que la Banque centrale est aux prises avec le gouvernement.

Cette dernière situation a conduit le gouvernement à mettre fin, de facto, à l'indépendance de la Banque centrale de Hongrie, en dépit des protestations de la Banque centrale européenne (BCE). De même, lorsque la Cour constitutionnelle a annulé un impôt controversé en octobre 2010, elle a été privée trois semaines plus tard de ses pouvoirs de supervision fiscale et budgétaire par le parlement... Cette mise sous tutelle de tout contre-pouvoir, de tout contrôle indépendant remet en cause tous les principes de transparence, de séparation des pouvoirs, d'Etat de droit et d'indépendance qui sont au cœur du projet européen.

Le parti gouvernemental ne se contente pas de régner sur les médias: animé d'un esprit de revanche sur le traité de Trianon de ...1920, il semble se faire le champion de la Grande Hongrie (notamment via le contrôle d'un empire de presse équivalent, à l'échelle du pays, à celui de M. Berlusconi). Depuis le 1er janvier en effet, les membres des minorités hongroises implantées dans les pays voisins peuvent recevoir la nationalité hongroise. D'ici la fin de l'année, ils devraient aussi disposer du droit de vote en Hongrie..."comme cela se fait dans la région", en référence à la situation des ressortissants serbes éparpillés dans l'ex-Yougoslavie.! Le principe de réconciliation qui a présidé au démarrage du processus d'intégration européenne, aux côtés d'autres principes davantage porteurs d'avenir commun, ne semble donc pas/plus constituer une référence...

En bref, **brandir l'isolement comme fin, le protectionnisme comme moyen et la force comme méthode** semble contrevenir à l'application des principes fondateurs de la construction européenne. Mais un tel constat d'évidence semble pourtant exiger un examen approfondi et précautionneux pour certains acteurs au sein de l'UE (voir infra)...

Les réactions: quelques critiques et beaucoup de silence(s)...

A propos des impôts exceptionnels de crise, la réaction de la Commission a été rapide, quasi immédiate pourrait-on dire. La Commission a en effet ouvert une enquête, au motif que "si de telles mesures peuvent être légitimes, elles pourraient aussi s'opposer au principe d'égalité fiscale selon lequel "il n'est pas possible de taxer les opérateurs d'un secteur plus que d'autres".

Pour ce qui est de la loi sur les médias, les réactions ont paru plus progressives, presque précautionneuses. Questionnée dès le 22 décembre sur cette loi, la Commission a attendu le 3 janvier pour faire part de "ses doutes" sur l'opportunité de ce texte et le 5 janvier pour annoncer qu'elle "rechercherait des clarifications et, si possible, un lifting de certaines dispositions de la loi pour lever les doutes qui s'y attachent" tout en soulignant "qu'il n'y a pour l'instant aucune procédure d'infraction engagée contre la Hongrie". Il a fallu attendre une audition organisée par le groupe libéral au Parlement européen le 10 janvier pour que la Commission reconnaisse "l'existence d'autres problèmes" et promette d'agir "fermement et rapidement"...

Une attitude attentiste qui contraste avec celle de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) qui, dès le lendemain de l'adoption de la loi, a publié un communiqué vigoureux qualifiant cette loi de "menace pour la presse"...(1).

Une attitude attentiste qui n'a pas davantage été partagée au Parlement européen où le groupe des Verts/Alliance libre européenne a aussitôt dénoncé "l'absence de réaction de l'UE, malgré de sérieuses inquiétudes concernant l'avant-projet de loi qui était ab initio en contradiction avec les principes démocratiques fondamentaux de la liberté d'information, comme cela figure dans la Charte européenne des Droits fondamentaux de l'UE et dans la Convention européenne des Droits de l'Homme...et donc dans le Traité de l'UE". Le groupe libéral ALDE a lui aussi réagi immédiatement par un communiqué déclarant que "Le temps de la Pravda est révolu. Cette loi est inacceptable. La Hongrie doit s'expliquer et la Commission doit agir". Des membres du groupe socialiste ont également réagi... Ces groupes n'ont pas été suivis par le PPE, auquel le

Fidesz est affilié, ni évidemment par le groupe souverainiste et eurosceptique Europe de la Liberté et de la Démocratie...

Une attitude qui n'a pas non plus été celle d'un petit nombre d'Etats membres, l'Allemagne, le Luxembourg, et même le Royaume-Uni, qui ont rapidement condamné ce texte liberticide. Le gouvernement allemand a en outre souligné que "En tant que pays qui va prendre la présidence de l'UE, la Hongrie assume une responsabilité particulière pour l'image de l'ensemble de l'Union dans le monde". Quant à la France, après quelques hésitations, elle a jugé cette loi "incompatible avec l'application d'une certaine liberté de la presse, validée par tous les Traités européens..." (2)

Les causes d'un tel attentisme et du nombre limité de réactions...

Les raisons d'une telle situation...

Ces causes sont évidemment multiples, relevant en outre de valeurs et d'ordres différents. L'attentisme observé a au moins trois causes plus ou moins immédiates.

La première tient à l'actuelle fragilité de l'Union. Il lui a fallu d'énormes efforts, sept Conseils européens en 2010, pour parvenir à institutionnaliser une solidarité financière (encore limitée) entre ses Etats et sauver l'Irlande après la Grèce. L'Union peine à aller vers un gouvernement économique dont elle a pourtant fini par admettre la nécessité...! **Comme toute référence à "l'intérêt commun" a disparu, avec l'affaiblissement de la méthode communautaire et les attaques répétées contre la Commission européenne, c'est le rapport de forces inhérent à l'approche intergouvernementale qui prévaut.** (3) Dès lors, tout se négocie, tout s'échange dans un marchandage permanent où chaque voix compte et, sur fond de crise économique, de faible croissance et de menace de nouvelles crises financières, personne n'a donc envie d'ajouter une crise politique à ces difficultés économiques.

La deuxième raison du silence relatif observé tient au fait que la prudence, une certaine lâcheté partagée en fait, l'emporte sur les principes les plus sacrés, et cela d'autant plus facilement que bien d'autres gouvernements européens sont aujourd'hui tentés de s'affranchir des règles communes au nom de nécessités intérieures...

La troisième est que le premier ministre hongrois bénéficie d'une majorité parlementaire des deux tiers des députés. Aucune menace de sanction européenne, au titre de l'article 7 du Traité, ne pourrait le déstabiliser avant longtemps, et c'est pour ces trois

raisons que l'Union temporise et... ne réagit pas à la violation de ses propres principes.

Il n'en demeure pas moins que c'est un moment difficile pour l'Europe, pour cette Europe qui pose le respect de la démocratie en condition d'adhésion de tout nouveau membre. Cette Union qui se pose aussi en modèle et parfois en donneur de leçon orbi plutôt qu'urbi...! Cette honte affecte aussi l'image extérieure de l'UE: c'est la raison pour laquelle le vice-président de l'Assemblée paritaire UE-ACP souhaite, dans une lettre du 4 janvier, que le bureau de cette assemblée examine "l'opportunité de tenir la prochaine session de cette assemblée à Budapest". Comment en effet assurer "la crédibilité de l'UE qui constitue une communauté de valeurs", en particulier à d'éventuelles prises de position sur la Côte-d'Ivoire ou le Soudan à partir d'un lieu devenu symbole négatif ?

Autre raison plus fondamentale, et qui s'attache à la situation observée dans un Etat membre –la Hongrie

(1). Cette attitude contrastée a un précédent. En 2001, sous une autre législature, le premier ministre V. Orban avait déjà suscité une polémique en autorisant la libre-circulation, en Hongrie, des minorités magyares installées dans les anciennes régions hongroises perdues en 1920 lors du démantèlement de l'Empire austro-hongrois. En accordant de nombreux droits aux seuls Magyars, cette loi constituait une incitation à l'immigration – adressée en particulier aux citoyens roumains de culture hongroise de Transylvanie. Le Conseil de l'Europe avait alors critiqué cette loi, mais la Commission n'avait alors pas considéré qu'il y avait incompatibilité avec les principes de l'UE ni même avec les "critères de Copenhague"...

en l'occurrence. Les Européens convaincus, eux, regretteront une fois de plus qu'au nom de l'élargissement l'Union ait, en 2004, abandonné tout stratégie d' "approfondissement". Il suffit, par exemple, de se rappeler de l'hostilité affichée, y compris à la Commission, à l'égard du Groupe des Sages présidé par l'ancien premier ministre espagnol Felipe Gonzalez, groupe pourtant établi par le Conseil européen pour faire des propositions stratégiques et opératives sur "L'Europe en 2030"

Dans un tel contexte qui, si l'on n'y prend garde, pourrait vite déboucher sur un paysage politique européen rappelant celui des années 30, l'on mesure combien **la défense d'une Fonction Publique européenne forte parce qu'indépendante va de pair avec l'engagement citoyen en faveur d'un retour à l'approche communautaire, en faveur d'une Commission européenne et d'un Parlement européen forts.** Ce sont en effet les seuls "lieux", les seuls acteurs encore susceptibles d'exprimer dans la durée et de façon structurelle **l'intérêt commun.**

(2). La France est, il est vrai, sous surveillance à propos de sa politique à l'égard des Roms...

(3). La constitution et le mode de fonctionnement annoncé du Service d'Action Extérieur Européen (SAEE/EEAS) sont à cet égard révélateurs. Le jugement porté sur ce Congrès-de-Vienne-permanent en devenir par Ian Traynor du Guardian est à cet égard sans équivoque, "The risk is that EEAS becomes an expensive exercise in duplication, delivering modest results that undermine the ambition and fail to justify the costs" ("On the Lady's Service" in E'Shap, January-February 2011, Brussels)

2011: Préparations aux concours de niveau AD à Bruxelles

Cette préparation est assurée par les formateurs de l'ENA et spécialement adaptée aux collègues des institutions.

1- Préparation aux tests de présélection

La préparation est organisée sur 9 heures et se déroule de la manière suivante:

- Introduction : présentation des procédures et des nouvelles règles des concours
- Préparation au QCM de raisonnement verbal et numérique (6 heures) :
Méthodologie du raisonnement verbal ;
Entraînement, correction et conseils de préparation ;
Méthodologie du raisonnement numérique ;
Entraînement, correction et conseils de préparation.

- Préparation au QCM de raisonnement abstrait (3 heures) : Méthodologie du QCM, Entraînement et correction.

2- Préparations aux épreuves d'évaluation :

- Une réunion d'information sur les assessment centres sera proposée fin juin, sur 3 heures, aux candidats de niveau AD.
- Des préparations aux épreuves orales seront mises en place en septembre uniquement pour les candidats convoqués.

Cours en Français, avec documentation distribuée en FR/EN/DE, à Bruxelles.

U4U vous propose pour cet entraînement de vous inscrire à l'une de ces deux sessions de préparation aux tests de présélection:

- **8, 9 et 10 mars en soirée (17h30-20h30)**
- **24 et 25 mars en journée,**

pour une durée totale de 9 heures par formation, Hôtel Carrefour de l'Europe, Rue du Marché aux Herbes 110, 1000 Bruxelles (métro Gare Centrale).

Nos formations s'adressent à tous les collègues des Institutions, quel que soit leur statut, aux membres de leur famille ainsi qu'aux collègues qui demandent à adhérer à U4U. Les formations sont également ouvertes aux END, intérimaires et stagiaires, aux membres des familles des agents de la fonction publique européenne.

Prix total : 200 € incluant 190 € pour l'inscription aux cours et la cotisation de 10 € obligatoire pour participer aux cours, si vous n'êtes pas déjà membre.

Pour vous inscrire :

1. Envoyez une demande par e-mail à REP-PERS-OSP-U4U@ec.europa.eu en nous indiquant quelle session vous souhaitez.

2. Effectuez un virement de 200€(ou 190) au compte U4U: 377-0085561-44 (JP SOYER). Les places sont garanties seulement à réception du virement et par ordre d'arrivée.

Ces deux formalités sont obligatoires et doivent être faites en même temps pour garantir votre inscription.

L'inscription aux cours sera remboursée si :

- a) l'inscription est refusée, faute de place ;
- b) si le demandeur annule son inscription par mail envoyé à :

REP-PERS-OSP-U4U@ec.europa.eu au moins dix jours avant le début de la session choisie. L'absence aux cours ne donne pas droit à remboursement.

U4U fera appel à l'ENA pour des sessions de préparation aux concours linguistes et assistants dont nous ne manquerons pas de vous informer au fur et à mesure des étapes des concours.

Budget 2011 des écoles européennes

Ce budget subit en ce moment un effet de ciseaux :

- d'un côté, les recettes stagnent ou diminuent. Les états membres rechignent de plus en plus à détacher du personnel enseignant, obligeant les écoles à recruter localement des chargés de cours (qui assurent plus de 30% des heures de cours). Les recettes provenant des organismes sous contrats ou des familles hors institutions communautaires diminuent car leurs enfants sont désormais rejetés lors de l'inscription, compte tenu du manque de capacité d'accueil dans beaucoup d'écoles. La Commission, elle-même sous pression budgétaire, cherche à limiter le plus possible sa contribution d'équilibre.

- de l'autre côté, les dépenses augmentent. Ceci est dû majoritairement à l'augmentation de la population scolaire, la surpopulation induisant ses propres coûts. L'enseignement en langue maternelle des enfants 'sans section linguistique' coûte de plus en plus cher, ceci étant la conséquence directe des deux derniers élargissements de l'UE qui a créé des droits pour certaines nationalités. La politique d'accueil d'enfants à besoins spéciaux a produit un effet d'aubaine, car dans l'enseignement local, il existe

peu de solutions réellement accessibles. D'autre part, certains handicaps comme la dyslexie se sont révélés plus coûteux à prendre en charge que prévu.

Cette situation inconfortable génère des réponses visant à maîtriser les dépenses. L'ambitieux plan d'équipement informatique a été revu à la baisse, les besoins administratifs nés de l'autonomie des écoles sont différés ou abandonnés, les budgets annuels sont examinés à la loupe pour en expurger toute dépense qui ne serait pas strictement nécessaire. Mais dans certains cas, les gestionnaires sont tentés de miner les principes mêmes du système. Par exemple, en remettant en cause l'enseignement en langue maternelle pour certains élèves, en abandonnant l'exigence pour l'enseignant d'être un locuteur natif, en différant l'application de la règle des 28 élèves maximum par classe, en coupant dans certains programmes comme celui des enfants à besoins spéciaux, en augmentant les frais de toute nature à la charge des parents.

La Commission a signifié qu'en 2011 et 2012, elle plafonnera sa contribution d'équilibre à 163,9 M€(au lieu de 171M€prévus initialement), la France souhaitant qu'en 2012 ce montant ne soit que de

158M€ Or, en 2012, deux nouvelles écoles (Luxembourg II et Bruxelles IV) devraient ouvrir. On peut donc prédire de grandes difficultés pour le Système.

En quelque sorte, les écoles européennes sont victimes de leur succès, car il est évident que ce type d'enseignement répond à un vrai besoin. A Bruxelles, le succès des écoles internationales le démontre amplement ainsi que la popularité de l'enseignement en immersion dans les écoles de la communauté

flamande. A Strasbourg, l'école refuse déjà des inscriptions (350 refus en septembre 2010) deux ans après son ouverture.

La solution n'est pas dans l'abandon des principes qui font le succès des écoles européennes. La dernière réforme des EE, à peine appliquée, a manqué son but, du moins dans son volet financier, c'est déjà une évidence. Il est vrai qu'elle a été conçue sans grande consultation des personnels et des usagers du système.

2011 Promotion Thresholds

	Promotion Threshold		Promotion Threshold
AD13	30*	AST10	53*
AD12	32*	AST09	30
AD11	24	AST08	24
AD10	24	AST07	24
AD09	24	AST06	24
AD08	18	AST05	24
AD07	18	AST04	18
AD06	18	AST03	18
AD05	18	AST02	18
		AST01	18
AST06.C	33*		
AST05.C	27		
AST04.C	27	AST04.D	55*
AST03.C	24	AST03.D	27
AST02.C	24		

* = indicative promotion thresholds

U4U adapte ses statuts et la composition de son bureau

Depuis sa création U4U s'est largement développé tant par le nombre de ses membres - 600 à présent - que par la diffusion de ses messages et son activité croissante.

Notre organisation a également connu des développements à la Commission à Luxembourg, où notre liste au Comité du personnel, a atteint un score de 16%. Nous présenterons également une liste aux élections à Ispra en septembre prochain.

U4U est d'ores et déjà présent au Parlement européen, au Conseil et à Eurocontrol et bientôt au nouveau Service Extérieur.

Dans ce contexte, les structures adoptées au démarrage de notre nouvelle organisation ont besoin d'une adaptation pour à la fois garantir l'unicité de notre organisation tout en tenant compte de la

diversité de son implantation géographique ou institutionnelle.

Ainsi, le Bureau d'U4U a proposé des amendements statutaires, acceptés par les membres lors d'une consultation qui vient de s'achever, qui permettent d'assurer la diversité dans notre organisation de l'ensemble des institutions et des lieux d'affectation, tout en maintenant sa cohésion. Dorénavant, chaque lieu ou institution pourra se faire représenter par au moins un vice président au sein du Bureau et du Conseil Syndical. L'organisation continuera à être représentée dans tous les lieux et institutions par son Président et à défaut par son Secrétaire Général ou un Vice Président, désigné par Le Président ou à défaut par le Secrétaire Général.

Enfin, à cette occasion la composition du Bureau a été modifiée et complétée pour mobiliser au maximum nos énergies dans un contexte politique marqué par des défis importants. Nous devons, ce qui n'est pas aisé, construire la maison U4U/RS en

faisant tout en même temps: les fondations, le toit, les murs, la décoration intérieure, sans oublier les fenêtres et les rideaux et, chose essentielle, agir dans l'intérêt du personnel et de l'institution.

U4U à votre service

Structure :

Georges Vlandas (président),
Jean-Paul Soyer (Secrétaire Général, notamment questions interinstitutionnelles, rédacteur en chef de Le Lien, web master),
Raphael Márquez García (Secrétaire Général, notamment en charge de la proximité et du suivi des Collectifs par DGs d'U4U),
Alain Hubrecht (secrétaire à l'organisation),
Ruben Mohédano-Brethes (Secrétaire à la Communication, rédacteur en chef de Noxylo),
Edwige Van Overstraeten (trésorière).

Vice Présidents thématiques:

Tomás García Azcarate, chargé en particulier des relations extérieures, rédacteur en chef de la revue Graspe,
Fabrice Andreone, en charge de la Formation, des questions juridiques et des "missions spéciales",
Michel Stavaux, en charge du dossier REC, des retraités,
Paul Clairet, en chargé en particulier du débat intellectuel,
Jacques Prade, en charge du dossier précaire,
Vlassys Sfyroeras, évolutions institutionnelles,
Jacques Babot, en charge du dossier 50+,
Georges Spyrou, Ecoles Européennes,
Agim Islamaj, en charge du suivi des affaires statutaires,
Carmen Zammit, en charge du dossier des collègues post réforme 2004,
Oliver Brunet, en charge du dossier END,
José Manuel Lopez Cejudo, "organisation du travail" au sein des services des institutions,

Vice Présidents sur les autres sites de la Commission:

Gerard Hanney Labastille, en charge du site de Luxembourg,

Sazan Pakalin, en charge du site d'Ispra.

Vice Présidents au sein des autres institutions:

Pierre Loubières, Eurocontrol,
Jessica Tengeligou, Parlement Européen,
Oren Wolff, SEAE, CGAM, Noxylo, Le Lien, Graspe,
Maurizio Caldarone, SEAE,
Ute Bolduan, SEAE, hors Union.

Contact points :

AIDCO: Jacques Prade
AGRI: Tomas Garcia Azcarate
RELEX: Oren Wolff
DGT: Catherine Vieilledent
CCR: Ioannis Vlatis
ECFIN: Carmen Zammit
ENTR : Brigitte Degen
RTD: Philippe Keraudren
INFSO: Jacques Babot
JLS: Marie Ange Balbinot
COMM: Ruben Mohedano
SG: Paul Simon
REGIO : Benoît Nadler
MARE: Georges Spyrou
SANCO: Isabelle Demade
OLAF: Nicola Falcione
EAC: Lisa Kyriakidis
EAS, EPSO : Karine Auriol
MOVE : Henri Ars
DEV: Catherine Metdepenningen
TRADE: Rafael Marquez Garcia
ISPRA : Sazan Pakalin
EUROCONTROL: Pierre Loubières
Parlement Européen : Jessica Tengeligou
Site de Luxembourg : Gérard Hanney-Labastille
Retraités: Michel Stavaux

Join us ! Membership 10 €(donor members 50 €)

Participate in our actions, contribute to our projects, let your voice be heard !

éditeur responsable: Georges Vlandas

responsable de la rédaction : J.-P. Soyer

équipe de rédaction : Ruben Mohedano Brèthes, Paul Clairet, Fabrice Andreone, Sylvie Vlandas, Jacques Prade, Tomas Garcia Azcarate, Elie Faroult, Monique Jacques, Kim Slama, Gérard Hanney, Oren Wolff, Sazan Pakalin, Jessica Tengeligou.