



No Xy Lo

Numéro 17 – Octobre 2011

ÉDITO: *CARRIÈRE, SALAIRE, MYSTÈRES...*

Faire carrière, gagner son salaire, être syndiqué: autant d'expressions que nous utilisons chaque jour sans pour autant nous rappeler la richesse de leur origine étymologique.

Le mot "carrière" s'enrichit ainsi d'une double étymologie: la *quadraria* latine (de *quadrus*, carré), lieu où l'on taille les pierres, et la *carriera* italienne, ou "chemin de chars".

Par extension, la carrière est devenue la course que peut fournir un cheval sans perdre haleine, le lieu fermé et disposé pour les courses, la course elle-même, la course des astres ou encore le cours de la vie, le temps pendant lequel on exerce une charge ou un emploi.

De cet écheveau sémantique émerge une question existentielle: comment tailler et polir sa pierre tout en courant dans un espace clos sans perdre haleine?

S'il est vrai que la vie "*et qu'un long âge apprête aux hommes généreux / Au bout de leur carrière un destin malheureux*" (Corneille, *Le Cid*), ne vaut-il pas mieux déclarer avec Boileau "*Je laisse aux plus hardis l'honneur de la carrière / Et regarde de loin assis sur la barrière*"?

Et lorsque quelque sachant supérieur se plaît à souligner une "complexité" fictive qu'il serait le seul à maîtriser, rappelons-nous la mise en garde de Montesquieu: "*L'ignorance des auditeurs preste une belle et large carrière au maniement d'une matière cachée.*"

Laissant la carrière aux astres, pourrions-nous alors nous contenter de gagner ce "salaire" que toute peine est censée mériter?

Hélas, le *salarium* latin, cette ration de sel que les Romains donnaient à leurs soldats, renvoie à une triple filiation négative: l'armée rustre, violente et conquérante d'alors; la satisfaction des nécessités humaines de base, à l'exclusion de nos aspirations les plus élevées; et l'emprise de l'économie sur nos vies.

En effet, le sel étant alors une denrée rare et pourtant indispensable pour conserver les aliments, son prix était très élevé et ceux qui étaient dépourvus de "salaire" ne pouvaient conserver des denrées que, de toute façon, ils avaient bien du mal à acheter.

La tyrannie du système économique, déjà, et la négation de nos besoins humains en reconnaissance, implication et amélioration personnelle, encore et toujours: le "salaire" n'est pas plus séduisant que la "carrière"...

Face à ces déconvenues sémantiques et étymologiques, l'action syndicale viendrait-elle au moins nous mettre un peu de baume au cœur?

Le *sundikos* grec, avec sa racine solidaire et unitaire (*sun*) nous assiste en justice. Le *syndicus* latin est l'avocat, le délégué, le défenseur des citoyens d'une ville.

Voilà enfin une bonne nouvelle (historique, étymologique, humaine): face à la vanité de la carrière et à la froide logique du "salaire", le "syndicus" est là pour nous défendre, nous assister et nous représenter.

Enfin un peu d'humanisme, de solidarité et de cohésion dans un monde d'individualisme forcené, de carriérisme débride et de conservation abrasive de nos chairs par le sel...

Quand l'étymologie éclaire le présent, elle illumine l'action et donne force et vigueur à l'engagement.

RETRAITES: BAISSÉ DU TAUX DE CONTRIBUTION

Suite à la dernière réunion de concertation avec la DG HR, **le nouveau taux de contribution pension sera de 11% de la rémunération, contre 11,6%** entre juillet 2010 et juillet 2011.

Ce nouveau taux s'appliquera, avec effet rétroactif, au 1^{er} juillet 2011. Nos salaires évolueront en conséquence.

Cette **diminution de notre taux de contribution** est également une bonne nouvelle pour les États membres qui doivent contribuer pour 2/3 au régime (part employeur).

EXERCICE DE PROMOTION 2011 POUR LES AD

En 2011, **1.064 collègues AD ont fait appel contre le niveau du rapport** (II, IA, IB) et les points. Sur l'ensemble de ces recours, le Comité Paritaire a proposé de modifier le rapport dans 21% des cas. Dans 57% des cas, il a été recommandé de mettre en cohérence le niveau de performance et le contenu du rapport. **Dans 8% des cas, le niveau a été remonté.**

Par ailleurs, **1.376 recours ont été introduits contre les points** (820 qui découlent des appels contre le niveau et 556 contre les points seulement). Le groupe de travail central du Comité de promotion a accepté de donner **un point ou plus dans 27% des cas**, pour un total de 427 points (sur 68.000 points attribués à l'ensemble des AD de la Commission).

Pour ce qui concerne les AD13, la Commission propose de promouvoir seulement 6% des AD 13 vers AD14, alors que le taux de promotion de l'annexe IB prévoit 20%. Le Comité de promotion AD recommande à l'AIPN d'augmenter le taux de promotion d'AD13 vers AD14 de 6% à 10%. Nous ne connaissons pas encore la réponse de l'AIPN.

Pour les AD 12, le seuil reste fixé à 33 points. Pour ce grade, si le taux de promotion est respecté cette année, ce n'est pas le cas en moyenne glissante sur 5 ans.

Pour les autres grades AD, si la Commission respecte en 2011 les taux de promotion de l'annexe IB, elle ne les respecte pas pour la plupart de ces grades sur une moyenne de 5 ans.

Nous vous informerons des échos du Comité de promotion AST dans le prochain numéro de Noxylo.

TRAINING COURSES FOR AST COMPETITIONS

U4U invites its members and future members to take part in the training courses for the first stage (selection tests) of the **EPSO/AST/117/11 and EPSO/AST/118/11 competitions** organised by our partner Unité Syndicale CESE-CdR.

Two first sessions will be held – **in English - on Friday 9 and 16 December in the EESC-CoR premises.**

This training contains 4 Modules / subjects: 1) Verbal reasoning + numerical reasoning; 2) Abstract reasoning + situational judgement; 3) Accuracy and precision + Prioritising and organising; 4) Abstract reasoning "for dummies".

Our training courses are open to the colleagues working in the institutions, whatever their status, who are members or would like to join U4U.

The price is € 20 per Module / subject (+10€ for membership fee for non members of U4U).

U4U invites you to register for these training sessions at: <http://u4unity.eu/training.htm>

Ces formations sont organisées en anglais par notre partenaire Unité Syndicale CES // CdR.

Elles sont accessibles aux adhérents. Elles s'adressent à tous les collègues des Institutions (quel que soit leur statut), qui sont membres ou demandent à adhérer à U4U.

Pour s'inscrire: <http://u4unity.eu/training.htm>

ELECTIONS au SEAE

U4U/USHU vient de conclure un accord avec R&D et la Conf SFE pour participer aux élections du Comité du Personnel sur la liste commune NEAR YOU.

Nous sommes honorés par la présence de notre collègue Eneko Landaburu sur cette liste et par la participation de nombreuses personnes qui souhaitent défendre le personnel.

Plus d'information : <http://eurotradeunion.eu/voteas.htm>

REFORME : LA CONCERTATION CONTINUE

La première phase de la concertation a permis aux OSP de critiquer tous les aspects du projet de la Commission, qui reste à notre avis inutile, maladroit et dangereux. Les OSP vont à leur tour présenter ce que l'on appelle le « paquet 4 », c'est-à-dire des propositions raisonnables visant à faire les économies demandées par les Etats, tout en améliorant sensiblement les situations d'injustice vécues par le personnel, mais sans devoir recourir à des mesures de détricotage du statut.

Plus d'information : <http://www.u4unity.eu/statut2012.htm> Vous pouvez sur cette page vous abonner à une circulaire d'information détaillée, réservée aux adhérents et sympathisants, qui vous permettra de suivre les événements.

REC: RÉSULTATS DU SONDAGE AUPRÈS DU PERSONNEL

4.656 collègues ont répondu au sondage proposé par les organisations de la majorité syndicale (48% AD, 43% AST, 8% AC). Ce chiffre, bien qu'il ne représente pas le point de vue de tous les collègues de la Commission fournit une indication sur les soucis des collègues tout au long de la négociation du nouveau REC.

Ainsi, les répondants insistent sur la nécessité:

- d'indiquer à l'évalué la **vitesse de carrière** à laquelle il peut prétendre (90%);
- de donner, de respecter et d'améliorer les **garanties collectives de promotion pour chaque grade** (83%);
- de limiter les carrières "rapides" (76%).

Le sondage pointe également la persistance de craintes malgré leur faible degré de réalisation:

- qu'une transition limitée à 1 an ne ralentisse les carrières (43%);
- que les tâches déjà accomplies en 2011 ne soient pas prises convenablement en compte, du fait de l'introduction rapide du nouveau système (78%);
- que les collègues se désintéressent des tâches "dans l'intérêt de l'Institution" (jurys de concours, panels), qui ne seraient plus prises en considération.

De ce fait, 67% des collègues ayant répondu au sondage ne font pas confiance au nouveau système, contre un peu plus de 20% qui l'approuvent, ce dernier chiffre indiquant aussi le désir de changement d'un nombre significatif de collègues à cause des critiques dont le désormais ancien REC a fait l'objet.

U4U serra attentif à la mise en œuvre du nouveau système pour empêcher que celui-ci ne trahisse ses promesses d'amélioration. Le nouveau REC doit faire l'objet d'un examen critique au bout de deux ans de fonctionnement. U4U veillera à ce que les améliorations souhaitées par le personnel soient introduites dans les faits à ce moment-là.

Il appartient désormais à l'administration de démontrer l'équité, l'utilité et l'humanité de ce nouveau système.

Les résultats complets de l'enquête sont consultables ici:

<http://www.u4unity.eu/document/RECsept2011.xls>

RESTRUCTURATIONS DANS LES DGs: OLAF et TRADE

L'OLAF a entamé un processus de réorganisation interne qui changera sensiblement la physionomie de l'Office, avec un nouvel organigramme.

Après la restructuration, il y a aura 5 Directions (A= Investigation I, B= Investigation II, C= Investigation support, D= Policy, R= Ressources). Les compétences des Unités actuelles vont être également modifiées avec réattribution entre Unités ou création de nouvelles Unités.

Le DG a invité tout le personnel à s'exprimer sur sa volonté de changer ou non de travail.

Il a donné trois options: 1) ne pas changer de poste, 2) changer en indiquant la priorité et 3) changer en indiquant une deuxième priorité. En cas de demande de changement, le demandeur doit indiquer ses motivations. La date limite pour s'exprimer était fixée au 17 octobre. Des **chambres d'écoute** devraient être mises en place pour répondre aux situations spécifiques difficiles.

La DG TRADE vient également de procéder à une réorganisation partielle de ses services.

On regrette que la procédure suivie ne soit pas plus ouverte aux collègues lors de la phase initiale de préparation, au contraire de ce qui se fait lors d'autres restructurations. En particulier, l'approche de la DG OLAF nous semble plus participative et ouverte.

Nous avons pleinement confiance dans la bonne volonté des parties pour que le processus de restructuration à la DG TRADE soit accompagné par une **chambre d'écoute**, afin de trouver des solutions satisfaisantes pour les collègues qui s'estimeraient lésés par des changements de carrière indépendants de leur volonté.

Plus généralement, **U4U relève d'importantes différences dans les pratiques des DGs** en matière d'implication du personnel lors des réorganisations: **cela peut aller de l'opacité totale de la DG COMM** (pourtant soumise à des restructurations incessantes depuis 4 ans) à **la démarche plus participative de l'OLAF**.

U4U demande la création d'un **guide des meilleures pratiques**, au bénéfice du personnel et de transitions harmonieuses, et la **mise en œuvre généralisée et homogène d'habitudes et mécanismes systématiques d'information, d'écoute et de concertation**.

HUMOUR: LA TASSE EST PLEINE...

Les pauses café doivent être désormais moins longues pour les employés de Goldman Sachs à New York.

Depuis quelques jours en effet, ces derniers ont à leur disposition **des tasses de café plus petites que la normale**. La banque d'affaires, qui s'est lancée dans un vaste programme d'économies de 1,45 milliard de dollars à la mi-2012, estime que **ramener la taille des gobelets de 35 centilitres à 29 lui fera économiser "des milliers de dollars"**.

Gageons que certains États membres pourraient aller, au Conseil, jusqu'à un niveau semblable de détail... et de ridicule.

ON ÉCRIT À NOXYLO

Face aux attaques contre notre Statut, nous devrions revendiquer des avantages dont nous ne bénéficions pas, par exemple: 13^e / 14^e mois, prime de fin d'année, assurance groupe (frais médicaux remboursés à 100%, pension à 100% du salaire), chèques repas, véritable prépension (jusqu'à 90% du salaire et acquisition des droits jusqu'à l'âge de la retraite), déductions fiscales (de nombreuses charges/dépenses telles que emprunt hypothécaire, prime assurance, etc., peuvent être déduite des impôts, mais nous ne pouvons rien déduire), avantages en nature (voiture de société, gsm, ordinateur avec connexion internet), etc.

Je pense, comme beaucoup de collègues, que nous nous sommes "faits avoir" sur beaucoup de points lors de la dernière révision du Statut et que l'évolution est clairement vers le détricotage de notre Statut, la suppression de la fonction publique européenne et son remplacement par des contractuels ou autres travailleurs à statut précaire.

C'est pourquoi nous devons être beaucoup plus combatifs et réclamer ce à quoi d'autres ont droit, au lieu de nous excuser presque d'avoir ce qu'il nous reste.

Dear U4U,

I intend to join U in the coming days. Would you agree to say that the current proposals from Maroš Šefčovič are, on top of all the rest, very discriminatory for women?

Actually, most AST, we know it, are women, and it seems their career prospects will remain to that of a contractual agents, while the AD staff is still in its majority male, and will continue to enjoy civil servant status and better conditions.

I would very much welcome your point of view on the issue, and would appreciate if you could also stress this in your communications and actions about the proposed status reform.

Dear colleague,

You are right. We would also add that increasing the working time (Commission) or threatening flexitime arrangements (Consilium) are direct attacks at working mothers.

It is very hypocrite to consider raising the working time to 40 hours because most officials are already working overtime.

The reality is that there will be more pressure on women to work even more than today.

U4U

SOUTENEZ U4U

Grâce au soutien du personnel, U4U est devenu, en à peine deux ans et avec son partenaire pour le personnel hors Union (USHU), la troisième force syndicale.

Les thèmes que nous avons portés et développés (50+, Agents Contractuels, "naufragés de la Réforme", nouveaux recrutés, mise en place du nouveau service extérieur, précarité, réforme du REC, gestion des ressources humaines, refus de la réforme à venir, propositions de réforme dans l'intérêt de l'institution et du personnel etc.) sont maintenant au cœur du dialogue social.

Notre politique d'information est riche et diversifiée, avec pas moins 5 périodiques (**NoXyLo**, Le Lien - The Link, Graspe, Éducation européenne et Le Courrier du SEAE) et plusieurs sites (voir "liens utiles" sur www.u4unity.eu).

Pour nous aider à poursuivre notre action dans ces moments où la mobilisation syndicale est plus que jamais vitale, **nous vous proposons d'adhérer ou de renouveler votre adhésion.**

Le montant de l'adhésion est de 10€ (adhésion simple) ou de 60€ (adhésion de soutien).

La somme choisie est à verser sur le compte d'U4U (001-6350630-19), avec la mention de votre institution et de l'année de la cotisation (2011-2012).

Vous pouvez aussi **participer à la vie de votre syndicat, envoyer vos contributions au courrier des lecteurs, contacter nos représentants** et parler autour de vous d'U4U, de son action et de ses engagements.

UNION FOR UNITY – U4U

Président / éditeur: Georges Vlandas

Secrétaire à la Communication / Rédacteur en Chef: Rubén Mohedano-Brèthes

Comité de Rédaction: G. Vlandas, R. Mohedano-Brèthes, J.P. Soyer,
F. Andreone, R. Marquez García, Agim Islamaj, S. Vlandas, O. Wolff

[Our web site](#)

[Contact us](#)