



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

### Dans ce numéro

- REC : Que faire ?
- Dossier spécial rémunérations
- Assurance-maladie
- Prononcez correctement
- Soirée européenne le 6 Fev.
- Aidez Haïti : Europe-Tiers Monde



English version  
on our web site

## REC: Que faire maintenant et comment?

Le REC va être reconduit en 2010, faute d'une alternative crédible, malgré le rejet dont il fait l'objet parmi le personnel, y compris l'encadrement, sur fond d'incertitudes induites par la transition d'une Commission à une autre, d'attaques contre la fonction publique européenne et dans un contexte non maîtrisé de restructurations de grande ampleur.

Ainsi, les difficultés du moment, les hésitations des uns et des autres, auront pris le pas sur la nécessité évidente d'abandonner ce système au profit d'une évaluation du personnel qui soit un instrument utile de gestion et ne suscite pas rejets, révoltes et effets pervers. **La première question est d'essayer de comprendre le pourquoi sans tomber dans la facilité.** Pour cela il faut commencer par balayer devant notre porte: l'administration a certainement une part de responsabilité mais cela l'occupe suffisamment pour éviter d'en rajouter et tenter ainsi d'occulter nos propres défaillances.

*Suite page 7*

## Dossier spécial

### Rémunérations : où en sommes-nous ?

*Aspects politiques et juridiques*

Comme vous le savez, le Conseil a décidé une augmentation de 1,85% à l'unanimité le 22 décembre 2009, contre la proposition de la Commission et en violation de l'application de l'annexe XI du statut qui fixe la méthode d'adaptation des rémunérations.

Le Conseil n'a pas contesté l'exactitude des chiffres présentés par la Commission mais les Etats membres ont contesté l'opportunité de cette augmentation, au motif de la crise financière et économique actuelle.

Toutefois, le Conseil possède une **compétence liée** dans ce domaine et ne peut modifier le niveau d'adaptation des rémunérations, sans violer les dispositions statutaires, alors que ce résultat dérive des dispositions de l'annexe XI. Il ne peut donc qu'adopter les règles de calcul qu'il s'est fixé à lui-même.

.../...

La décision du Conseil concernant l'adaptation des rémunérations de 2009 constitue une violation du statut et du **principe de confiance légitime**, comme dans l'affaire Commission c/ Conseil du 5 juin 1973.

Dans ce contexte, le Collège a décidé à l'unanimité d'introduire un recours en annulation contre le règlement du Conseil qui adapte les rémunérations à compter du 1er juillet 2009, lors de sa réunion du 6 janvier 2010. Le Président du Parlement européen, après consultation de la Commission des affaires juridiques du PE est **prêt à se porter partie intervenante en soutien du recours de la Commission**; ce qui va considérablement renforcer la position de la Commission et du personnel.

Le Service juridique de la Commission doit en principe introduire le recours le **28 janvier 2010**.

### **La structure du recours de la Commission contre le règlement du Conseil**

Le recours se réfère aux deux arrêts précédents de la Cour de justice dans les affaires de Méthode d'adaptation des rémunérations, en 1972 et 1981.

A la différence du passé, la Méthode d'adaptation des rémunérations est depuis 1991 intégrée dans le statut sous forme d'une annexe (annexe XI). Par conséquent, la Commission attaque **au principal** le règlement 1296/09 du 2 » décembre 2009 pour violation de l'article 65 du statut et des articles 1 et 3 de l'annexe XI.

**A titre subsidiaire**, le recours invoque la violation des principes de confiance légitime du personnel et de respect des règles que le Conseil s'est fixé à lui-même (principe *Patere Legem Quam Fecisti*).

Par ailleurs, le recours demande le **maintien des effets du règlement 1296/99 pour les 1,85%** versés au personnel sur la période allant du 1er juillet 2009 à la date de l'adoption d'un nouveau règlement, en cas d'annulation par la Cour.

### **Quels sont les délais pour un arrêt de la Cour dans ce domaine ?**

En application de l'article 62 bis du statut de la Cour, la Commission a demandé l'application de la **procédure d'urgence**. La Cour doit apprécier le bien fondé de cette demande, après avoir entendu le représentant du Conseil et l'avocat général. Si cette demande est acceptée, la procédure se réduit à un seul échange de mémoire et à une audience des parties à l'instance. Elle oblige la Cour à changer le calendrier des affaires.

Dans le meilleur des cas, il semble que la date de **juillet 2010** soit la plus proche possible, sinon l'arrêt est attendu pour la rentrée de **septembre 2010**.

### **Les fonctionnaires peuvent-ils introduire une réclamation à titre individuel ?**

Chaque fonctionnaire peut introduire une réclamation, au titre de

l'article 90 du statut, pour contester sa première fiche de paie, datée du 15 janvier 2010. Le délai pour introduire une éventuelle réclamation est le 15 avril 2010.

Toutefois, il faut bien noter que les réclamations sont dirigées contre la Commission. Par ailleurs, les recours individuels seront adressés au Tribunal de la fonction publique européenne et non à la Cour de Justice (CJCE). En application de l'article 71 du règlement de procédure du Tribunal, **l'ensemble des recours individuels sont suspendus par le Tribunal, en attendant que la Cour statue sur le recours en annulation de la Commission.**

### **Les syndicats peuvent-ils introduire un recours ?**

Contrairement à ce qui a été écrit ici ou là, il semblerait que **seules les institutions peuvent se porter partie intervenante à l'instance**, conformément à l'article 40.2 du statut de la Cour.

L'autre possibilité serait pour une organisation syndicale d'introduire un recours en annulation, sur base de l'article 263 TFUE, pour non respect de certaines dispositions réglementaires. Toutefois, dans cette hypothèse, le TPI, toujours en application de l'article 71 du règlement, **l'examen d'un tel recours serait suspendu en attendant le résultat du recours de la Commission à la Cour de justice.**

### **Quelles seraient les conséquences d'une annulation du règlement du Conseil par la Cour de justice ?**

Dans l'hypothèse où la Commission gagnerait son recours devant la Cour, le règlement 1296/09 du 23 décembre 2009 serait annulé.

La Commission devrait **présenter à nouveau sa proposition d'adaptation des rémunérations de 3,7% pour le futur** et avec les 1,85% manquants entre le 1er juillet 2009 et la date d'adoption d'un nouveau règlement sur l'adaptation des rémunérations, puisque le recours de la Commission demande le maintien des effets du règlement du 23 décembre 2009.

La nouvelle proposition de la Commission devrait également prévoir une disposition concernant les intérêts de retard basé sur le taux d'intérêt de la BCE.

### **Quelles sont les chances d'aboutir de ce recours?**

Il se pose une question fondamentale concernant l'application de la clause d'exception de l'article 10 annexe XI, en cas de détérioration grave de la situation économique et sociale à l'intérieur de la Communauté que le Conseil va utiliser dans sa défense, dans le contexte du recours en annulation présenté par la Commission.

Sur le plan juridique, l'utilisation de l'article 10 de l'annexe XI comme base juridique d'une adaptation des rémunérations prévue à l'article 3§1 de cette même annexe constitue une violation du statut. En effet, cet article permet d'adopter, sur base de proposition de la Commission, toute décision sur base de l'article 336 TFUE, en cas de détérioration grave et soudaine de la situation économique et sociale constatée à l'intérieur de la Communauté. Il permet donc de changer l'annexe XI du statut pour l'avenir, mais

.../...

pas de limiter une adaptation des rémunérations résultant de l'application de la méthode.

Ainsi, le Conseil aurait pu demander à la Commission de déclencher cette clause d'exception; cependant, son déclenchement est subordonné à une proposition de la Commission, dans le contexte de l'article 336 TFUE, selon la procédure législative ordinaire; ce qui ne saurait dispenser le Conseil de procéder à l'adaptation de 2009, selon le mécanisme de l'annexe XI.

Sur le fond, s'il est vrai que l'économie européenne a connu une détérioration grave et soudaine de son économie (diminution importante du PIB), cette crise ne trouve pas son origine à l'intérieur de l'Union et ne résulte pas de dérapages salariaux. La preuve en est que les Etats membres ont pris des mesures budgétaires exceptionnelles pour renforcer la demande interne et stabiliser le pouvoir d'achat des salariés du secteur public (Evolution des rémunérations de +3% pour les fonctionnaires dans les huit principaux Etats membres), afin de limiter l'impact de la crise. Ainsi, en l'absence de dérapage de l'inflation et des salaires et avec un accroissement du pouvoir d'achat dans les Etats membres les plus importants, **la clause d'exception de l'article 10 de l'annexe XI ne semble en conséquence pas applicable en 2009.**

### **Que s'est-il passé le 1er janvier 2010, en attendant les résultats du recours ?**

La Commission a versé, pendant les congés de Noël, la récupération de 1,85% entre le 1er juillet 2009 et le 31 décembre 2009. La grille des rémunérations brutes (article 66 du statut) a été adaptée de 1,85%, à compter du 1er juillet 2009. Tous les fonctionnaires et agents auront une augmentation brute de 1,85% sur leur fiche de paie de janvier 2010. Il s'agit d'une augmentation nette de 1,45% nets, après déduction de l'augmentation nette de la contribution temporaire (0,15%) et de la contribution pension (0,25%).

**U4U suit ce dossier de manière très étroite. Elle prend note avec satisfaction la position de la Commission. Notre organisation invite le Collège également à continuer d'apporter tout le suivi nécessaire à ce dossier.**

**Pour notre part, nous allons examiner l'utilité d'introduire des réclamations individuelles ou au niveau de l'organisation, pour autant que de tels recours ne nuisent pas à la démarche de l'institution et ne constitue pas une démarche de forme, sans aucune possibilité de résultat.**

## Adhérez à U4U

**Faites-vous entendre ! Participez à nos actions !**

L'adhésion à U4U est le meilleur moyen pour que vos idées trouvent un relais efficace et que vos problèmes concrets soient pris en compte. Rejoignez notre équipe.

Adhérent : 5 € par an, 50 € par an pour les membres donateurs, à verser au compte 377 0085561 44 (JP Soyer)

## Assurance-maladie

Lors d'une réunion récente (nov 09), l'Administration et le Comité de gestion de l'assurance maladie, à l'unanimité (U4U n'a pas de représentant dans ce Comité) ont considéré que le régime commun d'assurance maladie (RCAM) était en déficit structurel. Ils ont adopté un avis conduisant à saisir le Collège des Chefs d'administration pour mettre un terme au déficit structurel: baisse des remboursements ou/et hausse des cotisations.

U4U est d'avis que le déficit n'est pas structurel mais conjoncturel et considère prématuré de baisser les remboursements ou d'augmenter les cotisations.

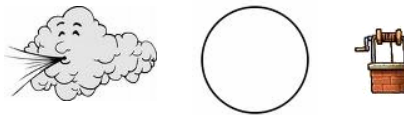
Suite aux actions d'U4U et d'autres syndicats, en particulier au Conseil d'administration du PMO, il fut décidé de ne pas donner suite à l'avis susmentionné et de créer un groupe chargé d'analyser la situation à long terme de l'équilibre du RCAM.

L'urgence de prendre rapidement une décision dans ce dossier est loin d'être prouvée. L'augmentation des contributions est à exclure compte tenu de l'opposition probable du Conseil d'en payer les deux tiers. Resterait donc seulement la baisse des prestations.

U4U refuse ces deux alternatives et propose, si nécessaire, des économies (convention nationale pour éviter les surfacturations, médecine préventive à la charge de l'employeur... etc).

## Tutorial : prononçons correctement le nom de nos dirigeants

Ne dites pas :



Mais dites :



## Le Bureau d'U4U

Président: Georges Vlandas; Secrétariat général, relations extérieures: Rafael Marquez Garcia; Trésorerie, web site, The Link: Jean-Paul Soyer; Secrétaire à l'Organisation: Alain Hubrecht; Secrétaire à la Communication, NoXyLo: Ruben Mohedano-Brethes ; Vice-Présidents: Tomás García Azcarate (Graspe, écoles européennes), Paul Clairret (débat intellectuel), Jacques Prade (dossier précaire), Jacques Babot (dossier 50+), Agim Islamaj (affaires statutaires), Fabrice Andreone (Formation et relations extérieures), Oren Wolff (Collectifs par DG), Michel Stavaux (SEAE), Dorian Prince (évaluations).

## Invitation to a European evening To meet, discuss and be together

Organised by the Trade Unions U4U, USHU, USCESE/CdR

**Saturday 6 February from 20:30  
La Piazza – Berlaymont**

In front of the unfounded attacks and the increasing uncertainties, 2010 will be a year of challenges for all of us. More than ever, solidarity is a political and moral necessity. For this reason, we think that the evening of 6 February would be a good occasion to know each other better, exchange ideas, beliefs and experiences looking at common prospects.

This evening for which we have been thinking for a long time will be marked by the distress of the people living and working in Haiti. It would be the perfect opportunity to express our support and solidarity to this country.

All expenses for the evening will be covered by the trade unions and the orchestra is coming free of charge. As there will be no participation fee, we invite you to join forces with us and our colleagues from Conf-SFE to show your solidarity to Haiti in more practical terms. All the collected funds will be directly transferred to the accounts opened by the EU delegation in the adjoining Dominican Republic. At the end of the evening, the amount of your contributions would be announced.

### **Come and join us as a sign of solidarity!**

U4U  
Georges Vlandas

USHU  
Victoria Davydova

USCESE-CdR  
Alan Hick, Stavros Giaprakis,  
Chantal Evens

In the programme:

**Welcome Cocktail and buffet  
Concert : "les Zoppportunistes"**

Reservation SVP the latest by 5 February at 17:00 to:  
[georges.vlandas@ec.europa.eu](mailto:georges.vlandas@ec.europa.eu)

### **Courrier des lecteurs**

J'aimerais partager une réflexion qui me tient à cœur. On parle d'augmentation de nos rémunérations. Ce terme, *augmentation*, est à la base de bien des interprétations erronées concernant nos salaires. Cette augmentation de fait est le fruit d'une indexation, et je préférerais l'utilisation du terme "indexation". A force de confondre "indexation" (droit légal) et "augmentation" (faveur patronale), le public a tendance à croire qu'on augmente les privilèges des fonctionnaires européens, alors qu'on ne fait qu'appliquer un droit légal. Même pour la communication interne, je pense que le terme "indexation" est plus pertinent, parce que nous ne parlons pas du sujet seulement au bureau, mais aussi en famille ou avec des amis, et de là peut partir une poudre qui nous pète dans les doigts via la presse.



En finançant la réalisation de micro-projets, nous traduisons la solidarité de nos membres et de tous les collègues qui nous soutiennent, avec les pays en développement.

## L'Association Europe-Tiers Monde et son action

Depuis plus de 40 ans, l'association [Europe-Tiers Monde](#) regroupe à Bruxelles, au [Luxembourg](#) et à [Ispra](#) des centaines de membres, actifs ou pensionnés, du personnel des institutions européennes.

Nos ressources proviennent essentiellement des contributions de nos membres, équivalentes à une journée de travail par an, et des donations de nos collègues. Elles nous permettent de soutenir toutes sortes d'ONGs actives dans les pays en développement en leur apportant de quoi financer la réalisation de petits projets agricoles, artisanaux ou d'amélioration de la qualité de la vie. Nous sommes attentifs à l'égalité des chances et au caractère durable des projets que nous soutenons.

En janvier 2010, un séisme de magnitude 7 a ravagé Port-au-Prince et une grande partie d'Haïti. La solidarité internationale s'est mobilisée mais dans quelques semaines les besoins à long terme d'aide à la reconstruction seront difficiles à satisfaire.

En accord avec la représentation du personnel et les services du personnel de la Commission, nous sollicitons vos dons pour soutenir de petits projets de réhabilitation ou de reconstruction au bénéfice des populations affectées. Nous informerons le Comité Central du Personnel du montant et de l'usage qui aura été fait, conformément à notre vocation, des sommes collectées.

Nous nous réjouissons que ces efforts ne soient pas isolés et se conjuguent à ceux faits par ceux d'autres collègues, comme ceux à venir lors de la soirée organisée au Berlaymont le 6 février prochain.

Le Comité Europe Tiers-Monde

Manifestez votre solidarité avec les victimes haïtiennes en faisant un don sur le compte de l'association ETM :  
à Bruxelles 310-0240244-61 (IBAN BE62310024024461, BIC BBRUBEBB)  
ou à Luxembourg IBAN LU62 0019 1000 4950 9000 BIC BCEELULL  
avec la mention « Don Haïti ».

### *Suite de la page 1* REC: Que faire maintenant et comment?

Sans vouloir épuiser un débat indispensable si l'on veut vraiment que les choses s'améliorent, on peut avancer un certain nombre d'hypothèses explicatives. Une **première hypothèse** renvoie à **la difficulté de la représentation du personnel à présenter des propositions communes**, seule manière de pouvoir peser dans l'élaboration des propositions alternatives.

La cause principale en est, et c'est une **seconde hypothèse**, la **faiblesse du dialogue entre la représentation du personnel et le personnel lui-même**. Certes, il s'agit d'un dialogue difficile à mettre en place mais qui n'en demeure pas moins nécessaire si l'on veut être représentatif et jouer un rôle utile au personnel dans le dialogue social. Sur des questions fondamentales, le personnel devrait être mis en situation d'arbitrer les différences - sinon les différends - entre organisations, permettant ainsi que lors du dialogue social un point de vue unitaire émerge et s'impose.

.../...

Une **troisième hypothèse** se réfère à la façon dont les questions faisant débat sont présentées - technocratique et technique - ce qui empêche le travail de consultation et le débat démocratique, et donc l'émergence d'options réfléchies et de véritables choix. **Les choix qui sous-tendent ces options techniques et les conséquences qui en découlent ne sont que rarement explicités, alors qu'elles contiennent souvent des agendas cachés:** les différents acteurs en mesurent la portée réelle une fois les décisions prises, d'où les désillusions et les critiques, voire l'impression d'avoir été exclu d'un débat trop spécialisé.

Le choix d'un système d'évaluation du personnel, outil incontournable de la gestion du personnel, devrait refléter le type d'organisation et de société dans laquelle l'ensemble du personnel souhaiterait évoluer. Ainsi, on ne s'est jamais posé la question de savoir quel type d'institution il nous tient à cœur de représenter, quel environnement de travail serait souhaitable. S'est-on jamais demandé si au niveau des relations professionnelles la coopération ne serait pas plus utile et efficace que la compétition? Laquelle de ces deux logiques correspond le mieux aux valeurs à promouvoir par notre institution? Une nouvelle architecture de carrière nous fut imposée qui n'est pas neutre et finit par nuire à l'institution toute entière.

**Quatrième hypothèse, l'échec des REC depuis la réforme de 2004 tient à la subordination de l'exercice d'évaluation à celui de la promotion, qui aboutit à ce que le REC soit vécu comme un processus infantilisant, voire une violence exercée à l'encontre du personnel, notés et notateurs confondus.**

S'il doit y avoir une corrélation entre les deux, cela devrait être à partir de l'établissement de critères rigoureux et clairs au regard des objectifs à atteindre, respectant la nature des deux exercices qui répondent à des contraintes différentes. L'exercice de promotion subit, par exemple, des contraintes budgétaires et des contraintes liées en partie aux choix politiques du management. Ces contraintes sont étrangères à l'exercice d'évaluation. On ne saurait donc sans dommage subordonner l'un à l'autre. **Cette instrumentalisation est vécue comme une injustice, elle provoque rejet, révolte et démotivation et transforme les procédures de recours en exercices confinants à l'absurde.**

**Nous pensons qu'il est possible d'imaginer et de mettre en œuvre un système qui soit utile à l'institution et aux collègues et soit perçu comme tel.** Pour ce faire, il est nécessaire **d'établir un constat** dépassionné mais **sans complaisance** des pratiques en cours mais aussi de **réfléchir à ce qui est propre à notre institution et aux valeurs qu'elle doit privilégier dans son fonctionnement.** Le personnel doit être fortement impliqué dans les différentes étapes de cette refonte nécessaire.

**Nous devons devenir force de proposition parce qu'il s'agit de nous, des valeurs que nous portons, de la société dans laquelle nous voulons vivre et dont nous devons avec fierté défendre la singularité.**

Voici un ensemble de défis que U4U se propose de relever, avec le personnel et les autres organisations syndicales.