



Near You
Le Renouveau
pour vous



List
1

Réformes du statut: le besoin de clarté, d'équité et d'unité

La liste "**Near You // Le renouveau pour vous**" estime nécessaire de faire l'analyse politique de ce qui s'est passé en 2004 et des conséquences qui en ont résulté pour le personnel. Pourquoi une "nouvelle" analyse? Parce que depuis notre création nous sommes sensibles aux injustices nées de cette réforme dont les principales victimes – mais non les seules — ont été les collègues recrutés après 2004.

De plus, dès le début, nous avons perçu les risques d'une dangereuse division au sein de la Fonction Publique européenne, inhérents à cette réforme. Il faut donc continuer à se battre tous ensemble pour une mise en œuvre de mesures correctrices.

Quel est le constat?

En 2004, à la demande des États membres et sans être capable de résister à leurs pressions, le Collège s'est engagé dans une réforme financière et administrative. Deux principes très importants ont alors été définis: le *respect des droits acquis* et le *principe de confiance légitime*, tous deux consacrés par la jurisprudence de la Cour et qui constituent une garantie pour l'ensemble du personnel.

C'est ainsi que la Commission a fait évoluer le statut pour le personnel en place et a défini des changements plus importants applicables au personnel recruté après le 1er mai 2004. Il faut souligner que tous les États membres, anciens comme nouveaux, ont accepté ces changements. Les lauréats de concours recrutés après 2004, subissent des changements négatifs dans plusieurs domaines:

- Fixation de l'âge de la pension à 63 ans, diminution du taux d'accumulation des pensions à 1,9% ;
- Recrutement à des niveaux salariaux inférieurs d'environ 20%, compensés théoriquement par des carrières plus rapides que les taux de promotion historiques constatés jusqu'alors: cependant, ces "promesses" de compensation n'ont jamais été tenues par les Institutions puisque l'application réelle de ces taux de promotion, quand elle a eu lieu, n'a que très marginalement compensé les nouvelles conditions de recrutement.

Parallèlement, les changements appliqués au personnel en place avant le 1er mai 2004 ont eux aussi été très pénalisants et, pour les collègues post 2004, se sont ajoutés aux aspects négatifs précédemment mentionnés:

- Perte du droit au transfert vers le pays d'origine ou les pays des études des enfants d'une partie de la rémunération (jusqu'à 35% du traitement de base), avec coefficient correcteur;
- Allocation de foyer passée de 5% à 2% de la rémunération plus une somme forfaitaire;
- Fin de l'allocation scolaire universelle, qui n'est maintenant plus accordée qu'aux collègues dont les enfants fréquentent une école payante;
- Perte de 4 échelons automatiques en échange de promotions prétendument plus nombreuses, mais dont les taux n'ont ensuite jamais été respectés;
- Non-application du coefficient de carrière supérieur à 1, ce qui n'a pas permis de décloisonner, en termes salariaux, les collègues ex-C1, ex-B1, ex-A4;
- Ajout, en réalité, d'un second prélèvement de crise, car la "suppression" du premier a été compensée par des réductions d'allocations diverses d'un même montant, aboutissant progressivement à une diminution jusqu'à plus de 11% des rémunérations;
- Augmentation de l'âge de la retraite de 60 ans à 63 ans, pour les collègues entrés avant 2004 qui n'avaient pas 50 ans ou 20 ans de service
- Fin des coefficients "correcteurs-capitale" supérieurs aux "coefficients-pays".

Quelle analyse peut-on faire de cette situation?

Il est bien évident que ces changements n'étaient pas du tout acceptables, en tant que tels et aussi parce qu'ils portaient en germe la division du personnel en différentes catégories, avec des carrières différentes. Une situation en contradiction flagrante avec les valeurs d'égalité et d'égalisation "par le haut" dont l'UE, et la Commission en particulier, se disent porteuses ...!

Imposée par les États membres contre la volonté du personnel, cette réforme a en outre été conçue pour contourner les droits résiduels du personnel en place. Comment? De façon "indirecte", par la diminution des droits du personnel à recruter, de ce nouveau personnel qui ne pouvait donc se prévaloir des droits antérieurs, même altérés. L'objectif: constituer un précédent pour la réforme suivante (nous y sommes) avec un "nivellement par le bas" généralisé...

Si l'on était dans un registre moral, on pourrait qualifier d'*infâme* cette tactique, par ailleurs déjà utilisée à plusieurs reprises. Une tactique devenue une "technique de management" (!), déjà employée pour "réformer" les fonctions publiques nationales selon des méthodes brutales et parfois humiliantes, inspirées par les pratiques du secteur privé (cf. la cohabitation de différents statuts pour les pilotes de ligne).

Les réformes de 2004 et de 2013 traduisent une intention et une volonté de plus en plus explicites: celle d'un démantèlement à terme de la Fonction publique européenne. Dès lors, quel meilleur instrument que la division de cette Fonction publique, par la multiplication de situations injustes ?

La conséquence: un sentiment fort de discrimination renforcé par les faits

Il est évident que la diminution des droits des fonctionnaires recrutés après 2004 devait conduire à la montée en puissance de revendications strictement catégorielles nourries par cette injustice programmée par les États membres. Le sentiment qui en a souvent résulté? Celui d'être des fonctionnaires de seconde classe, une perception sans doute renforcée par quatre éléments importants:

- Malgré les efforts déployés (pas moins de 100.000€ dépensés en recours par R&D) les recours juridiques ont été des échecs. La Cour a en effet validé juridiquement la révision du statut; Il est utile de rappeler qu'il s'est agi d'un effort solidaire très important: en effet, aucune contribution n'a été demandée aux collègues concernés et même pas leur adhésion n'a pas été sollicitée.
- Pendant des années la Commission s'est abritée derrière l'existence de ces recours pour refuser de négocier les mesures compensatoires "promises" auparavant, comme par exemple les concours internes en faveur des collègues recrutés après 2004 ou des reclassements. Par ailleurs, la désunion syndicale – que U4U avec R&D ont combattu depuis leur création - n'a pas permis à l'époque d'impulser une autre approche. C'est pourquoi U4U et R&D ont œuvré pendant ces trois dernières années avec autant de ténacité et de conviction en faveur de la constitution d'une majorité syndicale et d'un front commun;
- Pire et plus scandaleux encore ! Certains collègues ont été recrutés aux conditions post-2004 sur des concours publiés avant le 1er mai 2004. Les "initiés" ou parfois des "happy few" malgré eux, ont pu se faire recruter avant la date limite, aux anciennes conditions. Même si ce cas de figure ne concerne que peu de collègues, on peut le considérer comme encore plus discriminatoire vis-à-vis de ceux qui, sur ces mêmes concours, ont été recrutés aux nouvelles conditions;
- Enfin, la garantie fournie par le statut concernant les taux de promotion n'a pas été appliquée de manière cohérente aux dépens tant des "pré" que des "post" 2004, ceci malgré les efforts des comités de promotion. Il est donc à la fois urgent et impératif de faire une analyse rigoureuse de résultats concrets au regard des garanties fournies par le statut, et de proposer ensuite les mesures concrètes de solidarité à mettre en œuvre pour corriger les inégalités existantes.

Qu'a-t'il été déjà fait et que peut-on encore faire aujourd'hui?

Notre démarche syndicale est d'appliquer la solidarité nécessaire sans opposer une partie du personnel contre une autre.

N'oublions pas non plus que les post 2004 ne sont pas seulement des AD mais aussi des AST et des AC. Rappelons également que R&D et U4U se sont investis pour défendre les collègues concernés. Nous avons par la suite obtenu une reconnaissance, au niveau de la Commission, du préjudice fait aux collègues.

R&D et U4U ont soutenu avec conviction cette approche solidaire et unitaire au sein de la majorité syndicale et du front commun en revendiquant et en obtenant des mesures correctives importantes quoiqu'insuffisantes :

- Les comités de promotion ont toujours porté une attention particulière aux mesures à mettre en œuvre en faveur des nouveaux collègues afin de ne pas retarder encore plus leur carrière en mettant en exergue les anomalies constatées et en suggérant les mesures correctrices à adopter;
- La généralisation de la suppression du temps d'attente de 3 ans avant la certification des AST5 qui atteignaient ce grade ;
- Des recrutements au niveau AD7 au lieu de recruter seulement en AD5, de manière à ne pas perpétuer les effets néfastes des situations de sous classement créées après 2004;
- L'engagement formel d'organiser des concours internes pour accélérer les carrières des collègues recrutés après 2004 (cf. note du Vice-président Sefcovic du 30 mai dernier). Il s'agit de concours internes tant pour les AST que pour les AD. Nous

sommes déjà engagés à négocier les meilleures conditions pour que ces concours puissent vraiment répondre aux besoins des collègues!

- La prévision dans la proposition de réforme du statut de la possibilité de nommer des Chefs d'unité AD 9 par nomination-promotion à partir du grade AD 8 (et des Chefs de secteur AD 7) afin d'accélérer la carrière de ces collègues post 2004 et préparer leur évolution en leur permettant d'avoir la possibilité par la suite d'accéder à des postes d'encadrement supérieur (Directeurs, et Directeurs généraux) par carrière interne en évitant ainsi les parachutages politiques;
- La possibilité de prolonger les contrats à durée déterminée de 3 à 6 ans pour les AC, et l'obtention de concours internes de titularisation qui constituerait un pas positif important.

Comment continuer ces efforts ?

La liste "NEAR You // Le renouveau pour vous" qui représente RD et U4U est profondément préoccupé par la division actuelle du personnel, par ses dimensions humaines au sein de l'Institution comme par ses conséquences politiques pour la construction européenne.

Il est impératif de surmonter cette division car la révision du statut va aboutir à la création d'une nouvelle catégorie de secrétaires fonctionnaires: les post-2013. C'est sur ces nouveaux et nouvelles collègues que va être réalisée une partie des économies de la nouvelle réforme, ces économies invoquées pour préparer le démantèlement de la Fonction publique européenne. Et cela, bien que la représentation du personnel se soit battue avec succès pour que les futur(e)s secrétaires soient fonctionnaires et bénéficient de salaires plus élevés que ceux proposés par la Commission.

Il est très important de maintenir l'unité de la fonction publique européenne, d'autant que la catégorie qui est véritablement la moins avantagée est constituée par les contractuels qui se substituent de plus en plus aux fonctionnaires.

Nous pensons qu'il faut revenir à la négociation syndicale pour rectifier la mauvaise application du statut, qui a lésé énormément de collègues.

Outre les améliorations demandées et provisoirement obtenues par nous dans le nouveau cadre statutaire, U4U et R&D ont en effet déjà demandé une négociation sur les carrières à la DG HR, pour améliorer la situation de tous les collègues, en particulier les post-2004, par exemple en revenant enfin sur les taux de promotion prévus à l'origine ou en organisant des concours internes avec un nombre de postes réellement significatif.