



U4U

TEXTES DE REFERENCE

Volume I

Mai 2015

Avec le volume I, U4U commence la publication de textes de positionnement de notre organisation à partir d'une réflexion fondée sur notre pratique syndicale, réflexion conduite avec nos adhérents et le personnel.

Le but: consolider un courant syndical citoyen et européen au sein de nos institutions sur des bases politiques claires.

Les textes dont certains datent de l'origine de notre syndicat, témoignent de la continuité de nos positions qui se précisent au fil du temps.

Sommaire

Affaires Européennes

- Lettre U4U au Président nommé de la Commission M. J.-C. Junker, Septembre 2014.

Représentation du personnel

- « Diviser le personnel », *Diviser le personnel c'est se battre contre ses propres intérêts. Œuvrons dans la clarté en faveur de l'unité du personnel*, Consultation, Dossier U4U, Novembre 2014.

Politiques de Ressources Humaines

- « Mobilité », *Les enjeux de la mobilité au sein de la Commission pour l'emploi, la croissance, l'équité et le changement démocratique, Les analyses et propositions d'U4U*, Document de travail sur la mobilité à la Commission, Dossier U4U, La Circulaire N° 48, 26 Mars 2015.
- « Insuffisance professionnelle », *L'Insuffisance professionnelle: Parlons-en, de manière objective et ouverte*, Dossier U4U, La Circulaire N°48, 26 mars 2015.
- « Régime pension », *Faits et arguments: La préservation du régime pension des personnels de l'Union européenne, une priorité pour le personnel*, Dossier U4U, La Circulaire N°46, 23 Février 2015.
- « Femmes », *8 mars: par respect pour les femmes, arrêtons de tout confondre !*, Dossier U4U, La Circulaire N°47, 4 mars 2015.
- « CGAM », Régime commun d'assurance maladie : que faire?, Consultation, Dossier U4U Avril 2014.

Affaires Européennes



200 Rue de la loi, 1000 Bruxelles
Loi 80, bureau 02/209
02/728 19 74

4 Septembre 2014

Lettre au Président nommé de la Commission M. J.-C. Junker

Monsieur le Président,

Nous tenons à vous féliciter pour votre nomination à la tête de la prochaine Commission européenne. Votre nomination représente un précédent historique puisque, pour la première fois, les dispositions du Traité de Lisbonne, qui donnent un poids particulier au suffrage des citoyens de l'UE dans le choix d'un Président, ont été mises en œuvre. Vous bénéficiez ainsi d'une plus grande légitimité que vos prédécesseurs, et donc d'une plus grande responsabilité.

La prochaine Commission aura à faire face à un contexte interne et externe difficile. A l'intérieur de l'Union, la remise en cause par certains europhobes de l'existence même de l'UE et de ses objectifs se nourrit d'une mauvaise situation économique persistante et d'une déstructuration du modèle social, aggravées par des politiques incomprises par les citoyens.

A l'extérieur, la montée des périls aux portes de l'Europe et sur les autres continents montre les dangers de l'absence d'une vraie politique extérieure et de défense, coordonnée au niveau de l'Union.

Le syndicat que nous représentons est conscient de ces difficultés, adhère aux priorités que vous avez tracées et défend les mêmes objectifs en faveur de la croissance, de l'emploi et de la solidarité.

Le budget européen dont vous héritez a été revu à la baisse. Il ne permettra pas de répondre à la nécessité d'un plan d'investissement et de relance dont vous avez vous-même souligné l'urgence pour répondre au chômage et à l'aggravation de la précarité des citoyens de l'UE. Pour apporter notre pierre à cet édifice, le syndicat U4U/USHU / RS soutient l'initiative citoyenne européenne "New Deal for Europe" (newdeal4europe.eu) qui propose un plan de relance en faveur d'une transition socio-écologique, financé par des ressources propres.

Votre Commission devra redonner du sens à l'action de l'UE dans le domaine économique mais aussi approfondir la dimension démocratique au sein de l'UE en associant mieux aux mécanismes de décision les citoyens et leurs représentants au Parlement européen. Il importe de rompre avec l'étiquette idéologique "néo-libérale" qui colle systématiquement aux politiques de la Commission en redonnant cette dimension sociale qui avait présidé aux politiques de la Communauté, puis de l'UE, lors du lancement du grand marché et de la préparation de la mise en place de l'euro. L'enjeu ? Retrouver un élan par des politiques efficaces, orientées vers des résultats tangibles et immédiatement visibles par la société européenne, au service des citoyens.

Le syndicat U4U/ USHU / RS a constaté les dégâts de l'inter-gouvernementalisme sur le travail de la Commission européenne et sur ses moyens d'action, notamment via les réformes successives du Statut du personnel. En effet, les raisons d'être de ces réformes depuis 2000 ne résident pas dans la recherche d'une plus grande efficacité mais bien dans le souhait à peine dissimulé des États membres d'affaiblir la Commission en la privant de son principal instrument, sa fonction publique : en la divisant par des statuts discriminatoires toujours plus nombreux, en multipliant les structures aux contours mal définis (agences européennes ou agences exécutives, mais aussi SEAE séparé organiquement), on a rendu la coordination et la prise de décision de plus en plus lentes, complexes, opaques, et inefficaces; ce faisant on a affaibli considérablement les effets des interventions de l'Union et on a alimenté la perception d'une Europe lointaine et incompréhensible pour les citoyens.

Nous croyons qu'il est nécessaire et possible d'inverser cette tendance et que la Commission retrouve sa capacité d'agir pour atteindre ses objectifs. L'organisation syndicale U4U/ USHU/ RS s'est constamment mobilisée contre la dégradation de l'esprit européen et contre l'affaiblissement des institutions européennes. Notre engagement n'est pas récent: il s'appuie à la fois sur une réflexion menée de longue date et une connaissance des politiques, notamment en matière de ressources humaines.

Deux pétitions en ce sens ont été signées respectivement par plus de 25.000 et 15.000 membres du personnel communautaire. Cette mobilisation montre combien ce personnel est conscient des dangers. Il est prêt à s'engager avec vous, pourvu que l'impulsion en soit donnée par le Collège.

Pour rétablir un climat de confiance avec le personnel, dans le but de mobiliser toutes les énergies au service de votre politique, nous nous permettons de vous suggérer quelques pistes :

- protéger le personnel des institutions contre les attaques injustes de la presse, de groupes de pressions, y compris internes, ou de mouvements politiques, souvent laissées sans réponse.
- traiter votre personnel en adulte, c'est-à-dire expliquer vos objectifs et associer le personnel à la conception des changements à apporter aux structures et aux politiques pour les atteindre. L'implication du personnel dans ces réformes permettra d'atteindre une efficacité bien plus grande que des changements imposés, non négociés, qui souvent manquent l'objectif, créent de la complexité et favorisent les situations conflictuelles.
- mettre en place une politique du personnel de suivi de carrières tout au long de la vie professionnelle, de détection des talents, garantissant des parcours professionnels motivants et l'amélioration des compétences.
- réduire les disparités et les précarités qui nourrissent un sentiment d'injustice et créent des tensions inutiles.
- intensifier, enfin, le dialogue en interne, tant au niveau central et décentralisé, avec les organisations syndicales, qu'au niveau des services, directement avec le personnel lui-même.

Nous sommes prêts à vous rencontrer dans les meilleurs délais pour débattre de ces orientations proposées par U4U / USHU / RS, qui visent à renforcer le projet européen en prenant appui sur sa fonction publique.

Veillez, Monsieur le Président, agréer l'expression de notre plus haute considération.

Georges Vlandas

Président d'U4U/RS

Dossier U4U

« Diviser le personnel »

Diviser le personnel, c'est se battre contre ses propres intérêts. Œuvrons dans la clarté en faveur de l'unité du personnel¹.

Aujourd'hui, U4U se voit obligé de sortir de sa réserve. Plusieurs papiers ont circulé récemment, excessifs et inexacts, dénigrant de manière exagérée et hors contexte le travail effectué par la représentation du personnel, voire opposant une partie du personnel à l'autre. Nous pensons que la coopération intersyndicale ne doit pas exclure le dialogue sur le fond. Celui-ci constitue la base même de coopérations fructueuses.

Nous avons subi deux réformes en dix ans. Notre quotidien professionnel est sans cesse en mouvement. Le dialogue au sein de l'institution doit être encore tonifié. La nouvelle Commission va exiger de nous des efforts renouvelés pour faire face à la situation négative qui prévaut aujourd'hui dans l'Union. Dans ce contexte, l'unité du personnel devient encore plus nécessaire. Pour se réaliser elle a besoin d'un dialogue de qualité.

U4U considère que le personnel ne peut être défendu que de manière unifiée. En divisant le personnel, certains défendent une orientation dont les résultats ont déjà concrètement lésé le personnel tout entier. Il est temps de rétablir certaines vérités et de situer les responsabilités.

Quelques faits d'abord

Le personnel, dans son ensemble, est victime des deux dernières réformes du Statut, qu'il a combattues et qu'il subit. L'accroissement des disparités et de la précarité a été voulu par les États membres et par certains des dirigeants de la Commission. Prétendre que les syndicats, ou même tout le personnel déjà en place, en ont été complices, relève de la mauvaise foi et de la désinformation.

Lors de la réforme de 2004, les syndicats ont aussi cherché le soutien de certains dirigeants des nouveaux États membres pour éviter les disparités salariales, sans succès. Les mêmes démarches ont été effectuées auprès d'autres États membres, également sans succès.

Si le coût de cette réforme a été en grande partie supporté par le personnel embauché après cette date, c'est tout le personnel qui a été touché de façon significative (par exemple, augmentation substantielle du prélèvement de crise, payé davantage par les salariés les plus élevés, par une révision des conditions de départ à la retraite, par la suppression d'un certain nombre de facilités etc.).

¹ <http://www.u4unity.eu/Bulletin20141112.htm>

Les contractuels à durée déterminée ou indéterminée se sont multipliés, accroissant les disparités. On oublie que la précarité est la première des inégalités. La seconde est le processus de déclassement professionnel qui touche toutes les catégories du personnel qu'il s'agisse des fonctionnaires ou des contractuels. Le déclassement professionnel se concrétise par l'embauche à des grades inférieurs de collègues aux expériences professionnelles, aux qualifications et aux diplômes supérieurs aux postes proposés.

La nouvelle réforme de 2014 a profondément touché le personnel en place et a créé de nouvelles disparités pour le personnel embauché depuis le 1er janvier 2014. Le contexte politique et économique, la faiblesse et les erreurs de la Commission, l'attitude ambivalente du PE, ont permis de contourner l'opposition résolue du personnel et de tourner le dialogue social en farce. Malheureusement, certaines idées ont nui au personnel et ont permis que soient poursuivis des objectifs très contestables. Ces idées reviennent sur la place publique aujourd'hui. Il nous faut donc en débattre de nouveau.

Une ligne politique désastreuse, un comportement dangereux pour la fonction publique européenne

La propagande de certains a clairement pour objectif de diviser le personnel, proposant de prendre aux uns afin de donner aux autres, voire d'avantager certaines catégories au détriment d'autres.

En cohérence avec cette ligne, tandis que les États membres et l'administration discutaient des contours et contenu de la réforme, certains dirigeants syndicaux militaient auprès des représentations permanentes et de leurs États Membres pour limiter la carrière des AST et des AD. Leur but était de dégager un budget permettant l'accroissement des revenus des AD en début et en milieu de carrière. Ces dirigeants n'ont pas compris que ces nouvelles mesures allaient entraver la carrière des fonctionnaires recrutés après le 1er mai 2004 bien plus que celle des plus anciens, en la limitant sérieusement. Bien entendu, le Conseil a empoché les économies budgétaires ainsi réalisées sans en faire bénéficier le personnel en début de carrière. C'est un manque tragique d'expérience politique d'avoir pensé qu'il en serait autrement.

De même, certains se sont attaqués au système de retraite de la fonction publique européenne, en affirmant, contre toute évidence, que celui-ci connaissait des problèmes. Le but recherché était là aussi d'opérer un transfert financier des retraités actuels ou prochains au profit des nouvelles générations de fonctionnaires. Le résultat est hélas connu. Les États membres se sont bien attaqués aux retraites... mais celles des jeunes générations, qui doivent désormais travailler cinq ans de plus pour avoir droit au même pourcentage de retraite. Ces retraites se baseront globalement sur des salaires plus bas, du fait de la limitation de l'accès aux fins de carrière pour laquelle ils ont œuvré. La politique conduite par certains a clairement desservi la carrière des jeunes générations qu'elle prétendait défendre.

Enfin, ils s'en sont pris aux collègues du haut de l'échelle des salaires. Ce n'est pas en s'attaquant aux plus hauts salaires qu'on augmentera les salaires inférieurs. Bien au contraire, c'est à une baisse généralisée des salaires que l'on assistera puisqu'il faudra

répercuter la baisse du haut de l'échelle vers les niveaux inférieurs pour maintenir une grille de salaire cohérente.

Défendons la fonction publique dans toute sa diversité mais aussi dans l'unité

Certains de ces syndicats préconisent une approche revendicative privilégiant un lieu de travail en particulier ou une seule catégorie d'agents, voire une partie de cette catégorie, sans prendre en considération les conséquences de leurs actions pour une majorité de collègues, ou pour une autre partie de la même catégorie. Cette approche nuit bien sûr à la mobilisation, l'absence d'une démarche unificatrice aboutissant à l'établissement d'une indifférence des uns par rapport aux autres dans le meilleur cas, quand ce n'est pas à l'opposition des uns envers les autres, comme on l'observe, hélas, souvent.

U4U considère au contraire qu'il est possible et indispensable de se battre tous ensemble: les fonctionnaires avec les contractuels par exemple, pour réduire la précarité, ce poison de la fonction publique; les AD et les AST ensemble pour leurs carrières et pour la mise en place d'une politique du personnel; les nouveaux collègues et les anciens contre les disparités et pour des carrières stimulantes dès l'entrée dans les services, etc.

Non seulement, U4U préconise une telle approche, mais elle la pratique et il arrive qu'elle soit couronnée de succès, surtout lorsque l'on réussit à promouvoir une démarche intersyndicale sur des objectifs comme ce fut le cas par exemple sur le dossier des contractuels. Dans ce dossier, fonctionnaires et contractuels, syndiqués ou pas, ont uni leurs efforts au sein du Collectif des contractuels pour faire aboutir des revendications qui prenaient en compte à la fois les intérêts du personnel, des services et ceux de l'institution; cette dernière ne peut que pâtir de l'essor de la précarité, ne serait-ce qu'à cause du "turn over".

Les démarches revendicatives de certains sont rarement mises en relation avec l'intérêt de l'institution et la défense de la construction européenne. U4U considère que la défense du personnel est indissociable de celle de l'institution et de son rôle dans la construction européenne.

Une absence de déontologie

Quand on divise le personnel, en opposant les uns aux autres, sans prendre en considération le point de vue de l'ensemble des collègues, quand on rompt avec l'esprit de corps de la fonction publique européenne et qu'on la dénigre auprès de ses adversaires, quand on recourt systématiquement aux insultes et aux injures, fréquentes lors des réunions syndicales, alors on se distingue clairement par un manque de déontologie.

Quand on trahit l'esprit de son institution, en agissant dans son dos, comme lors des discussions de la dernière réforme, quand on cherche les grâces des pouvoirs en place en s'adressant directement aux administrations des États membres, en recommandant des mesures contre le personnel que ces derniers n'osaient même pas imaginer, alors on manque de déontologie et de professionnalisme.

Conclusion

Une démarche syndicale catégorielle ne permet pas d'élaborer des revendications unificatrices, permettant au personnel de se battre ensemble. En opposant une partie du personnel à l'autre, elle l'affaiblit et fait le jeu de ceux qui cherchent à saper sa cohésion pour mieux lui imposer des réformes démagogiques aux conséquences lourdes pour la qualité du travail et l'avenir du projet européen.

En refusant la solidarité, en attaquant certaines catégories du personnel, au lieu de blâmer la politique de certains États, les vrais responsables du nouveau Statut, on nuit aux intérêts du personnel dans sa globalité.

L'ensemble des syndicats prépare un séminaire, mi-novembre, pour réfléchir à une action commune destinée à réduire disparités et précarité. Formons le vœu que ce débat trouvera une conclusion positive et débouchera sur des actions communes, solidaires et efficaces.

Dossier U4U « Mobilité »

LA MOBILITE A LA COMMISSION ANALYSES ET PROPOSITIONS U4U

Sommaire

Quelques éléments d'analyse

Les propositions d'U4U

- *Pour les fonctionnaires*
- *Pour les agents contractuels*
- *Pour tous les personnels*

Annexes

- *Une mobilité obligatoire? Les mauvaises pratiques au SEAE et à la Commission*
- *Le clustering des politiques européennes, une occasion manquée de repenser la mobilité?*
- *Les agents contractuels, sans mobilité, sans politique*
- *"Le traitement social des seniors" ou comment utiliser les compétences des 55+*
- *Ce que la mobilité ne doit pas être*
- *La mobilité au service de la politique d'égalité entre femmes et hommes*
- *La mobilité comme instrument dans la politique visant à combattre l'insuffisance professionnelle*
- *Devenir une DG politique puis penser la mobilité? Ou faire la mobilité ou éventuellement devenir une DG politique ?*
- *Pour une approche intelligente de la mobilité des chefs d'unité*

Les enjeux de la mobilité au sein de la Commission pour l'emploi, la croissance, l'équité et le changement démocratique

Les analyses et propositions d'U4U pour le débat

La mobilité est évidemment une liberté contrainte mais elle demeure fondamentalement un équilibre : elle tente des ajustements entre les aspirations de l'individu et les finalités collectives. Deux principes la structurent. D'une part, la mobilité prend son sens en fonction d'un projet et donc d'une projection : que veut-on faire, comment, avec qui ? Elle est donc liée à un élément fondamental de prospective politique (que veulent dire en termes de choix politiques les objectifs d' « emploi, croissance, équité et changement démocratique » ?) et de champ (la mobilité se pense-t-elle au niveau de l'ensemble de la Commission ou « séparément » par DG ?). D'autre part, la mobilité n'est pas une politique à part. Elle est plutôt un instrument au service de différents aspects de la politique du personnel visant par exemple à valoriser les ressources humaines, à motiver le personnel, à préparer aux tâches de management, à combattre l'inégalité femmes-hommes, à planifier les compétences, à conduire et à accompagner les parcours professionnels, à réduire la précarité et prévenir l'insuffisance professionnelle, etc. Et elle doit être pensée en lien avec le recrutement, les carrières, les promotions et les formations, ce qui implique un fort investissement central sur son développement au sein de toute organisation.

En d'autres termes, la mobilité doit être pensée comme une occasion de développement des compétences professionnelles de chaque individu et en même temps comme une planification des besoins en compétences pour l'organisation. Pour autant, même si des mesures existent (rotation d'office des AD tous les quatre ans au SEAE, rotation des postes sensibles au niveau du management, rotation des AC en délégation, chambres d'écoute, publicité des postes à pourvoir dans SYSPER), la mobilité ne fait pas vraiment l'objet d'une analyse ni d'une politique de la part de la Commission. Cette situation est particulièrement regrettable à un moment où la nouvelle Commission a lancé l'idée des "clusters" de politiques au niveau de la structure du Collège des Commissaires. Cette bonne initiative, qui devrait permettre de rationaliser l'offre politique de la Commission (et non de l'étouffer complètement, espérons-le), implique de trouver un bon équilibre entre la nécessité de promouvoir des généralistes (à travers la mobilité) et celle de conserver des spécialistes.

Quelques éléments d'analyse

U4U fait les constats suivants :

1) Le marché interne du travail organisé dans SYSPER2 ne tient compte que des intérêts particuliers des individus qui postulent et des services qui proposent des emplois. La notion d'intérêt collectif reste très floue. En période de réduction des effectifs sous la Commission Juncker, la réflexion sur quelles compétences sont nécessaires pour quels services reste quasiment absente. Cette faiblesse est accentuée par le fait que la Commission a une connaissance approximative des compétences à sa disposition (le e-CV est marginalement utilisé par exemple).

2) Les mutations "dans l'intérêt du service" à la Commission sont de plus en plus perçues par le personnel, quoiqu'à des degrés différents selon les DG, comme un changement non discuté et non choisi, résultant d'un processus décisionnel opaque, improvisé et même arbitraire, conduisant à des changements d'affectation qui n'ont parfois pas de sens. Loin de vivre la mobilité comme une opportunité de carrière, les personnes mutées se trouvent régulièrement affectées à des postes qui ne correspondent pas ou ne valorisent pas les compétences et savoirs acquis préalablement. La Commission intervenant sur des sujets hautement techniques (marchés agricoles, réglementations environnementales, droit de la concurrence, etc.), les mobilités mal pensées peuvent avoir des effets désastreux sur la capacité technique et politique de la Commission.

3) La politique d'égalité entre femmes et hommes reste insuffisante parce qu'elle est pensée sans recours à la détection des talents et donc sans recours à l'instrument de la mobilité qui aiderait beaucoup, parmi d'autres, à la promotion professionnelles des femmes et des hommes dans les secteurs et/ou politiques où ils sont le moins représentés.

4) Pour des raisons budgétaires, la Commission recrute depuis plusieurs années un nombre de plus en plus important d'agents contractuels (6500 à la seule Commission). La situation juridique et pratique de cette catégorie importante du personnel est devenue inextricable. Le fait qu'il existe deux types d'agents contractuels (3a et 3b) travaillant dans des organisations différentes (Commission, délégations, offices, agences d'exécution) et des procédures de recrutement différentes (CAST complet, CAST incomplets, AMI) a provoqué une fragmentation de cette catégorie du personnel en « îlots » non reliés les uns aux autres. Liée à la quasi-absence de perspectives de carrière, cette situation génère des frustrations et démotivations importantes et des pertes d'efficacité.

5) Les réorganisations sont de plus en plus fréquentes à la Commission mais les pratiques d'accompagnement de la mobilité lors de ces réorganisations semblent laissées à la discrétion des services. On assiste donc plutôt à une recrudescence des mobilités forcées (touchant fonctionnaires et agents contractuels) et à un recul de bonnes pratiques (telles qu'analyse des besoins, consultation des services, consultation des individus, chambres d'écoute faisant l'interface entre services et individus candidats à la mobilité).

6) Les fonctionnaires en mutation restent encore trop souvent pénalisés par les DG d'accueil dans les exercices de promotion, ce qui fait de la mobilité un handicap de carrière plutôt qu'une motivation d'acquiescer de nouvelles expériences et compétences.

7) Pour des raisons démographiques et juridiques, une importante population de fonctionnaires 55+ se trouvent « coincés » en fin de carrière (AST9, AD 12, AD13) tout en ayant encore une perspective de travail de 10 voire 15 ans. Toutefois, la mobilité de ces collègues expérimentés est un problème notoire, ce qui aboutit de fait à un gaspillage très important des compétences disponibles dans l'institution.

Les propositions d'U4U

Pour les fonctionnaires

1) U4U souhaite l'instauration d'une véritable politique de mobilité qui renforce la culture Commission plutôt que la culture DG, tout en préservant des capacités spécialisées suffisantes (politique de l'équilibre entre généralistes et spécialistes). Pour U4U, 10% des postes devraient être ouverts à la mobilité pour des collègues d'autres DGs, afin de permettre des carrières plus variées et de développer une culture commune à l'Institution. Cette mobilité, qui ne doit pas remettre en cause les domaines de spécialisation des DG, sera préparée par l'ouverture à tous des formations spécifiques à chaque DG.

2) U4U propose de créer des "parcours" de carrière spécifiques pour les fins de carrière à partir des grades AST 9 et AD12 afin de valoriser l'expérience acquise.

3) U4U demande de lier explicitement toute politique de mobilité à une politique d'égalité des chances entre femmes et hommes afin de mieux soutenir les carrières du sexe le moins représenté et aboutir dans des délais raisonnables à une véritable parité des genres.

4) U4U préconise que les Chefs d'Unité soient nommés après a) une mobilité réussie dans au moins 2 DG, b) une expérience minimum d'encadrement d'au moins 3 ans acquise soit à l'intérieur de la commission, soit à l'extérieur notamment dans des postes du secteur public. Ces nominations doivent être fondées sur une politique de détection des talents, sur un parcours de formation et intégrer la dimension du genre. La politique pour le "management" doit être intelligente, éviter l'imposition rigide de règles de mobilité et respecter la nécessité de conserver des spécialisations fortes au sein de la Commission. Elle doit ainsi permettre à des chefs d'unité de rester en poste si les besoins du service l'exigent. Elle doit aussi encadrer des possibilités de mobilités horizontales vers des postes de « senior experts » ou équivalents (et vice-versa dans l'autre sens), sans automaticité mais dans le cadre d'une véritable politique d'utilisation des compétences et de programmation des carrières dans l'intérêt des individus et de l'Institution.

5) U4U demande à ce que les mobilités dans l'intérêt du service soient mieux encadrées afin de permettre une meilleure articulation entre les intérêts de l'individu et les besoins en compétences des services. Toute mobilité de ce genre devrait être motivée par l'AIPN.

6) Compte-tenu de la haute qualification et expérience d'un grand nombre de collègues AST, U4U propose d'utiliser pleinement le nombre de postes pour la procédure de certification. Dans cet objectif, il convient de mieux repérer les candidats potentiels et les faire suivre une formation préparatoire et de rendre plus transparents les critères d'éligibilité et les pratiques de sélection des candidats.

7) U4U propose que soit établie une politique véritable d'utilisation des compétences des fonctionnaires 55+, passant notamment par une mobilité autour des compétences et la création d'une bourse de postes, disponibles pour le SCOP ou son équivalent à la DG HR, pour cette catégorie de personnels

8) U4U demande l'adoption de mesures de sauvegarde pour les fonctionnaires en mobilité lors de l'exercice de promotion afin de garantir l'égalité de traitement à leur égard.

9) U4U est en faveur d'une mobilité interinstitutionnelle à raison de 2% des effectifs par an. Ceci permettra de développer les compétences, de mettre à profit les expériences variées et de renforcer le sentiment d'appartenance à une Fonction Publique unifiée.

10) U4U est favorable à une mobilité accrue entre les Institutions et les Fonctions Publiques nationales à raison de 2% des effectifs par an, par le développement d'échanges de fonctionnaires qui permettent de mieux ancrer la Commission dans la réalité du terrain européen.

Pour les agents contractuels

11) U4U souhaite la création dans SYSPER d'un marché interne de la mobilité pour tous les agents contractuels travaillant à la Commission, dans les Offices, dans les délégations et dans les agences exécutives.

12) U4U souhaite que soient déterminées des règles précises et équitables de passage d'un type de contrat à l'autre et demande de résoudre également les obstacles existants à la mobilité du fait des différences de procédures de recrutement.

13) U4U demande que les agences exécutives prévoient un système de mobilité horizontale entre agences afin de varier les carrières et les environnements de travail des agents contractuels des agences.

14) U4U demande l'organisation dans les plus brefs délais des concours internes de titularisation des agents contractuels prévus par le nouveau Statut afin de permettre la mobilité vers la fonction publique permanente des meilleurs agents contractuels et de lutter contre les disparités.

15) U4U souhaite que s'engage rapidement une négociation sur les promotions des agents contractuels et les passages de catégorie liés autant que possible à la mobilité entre postes afin de soutenir la motivation de ces personnels.

Pour tous les personnels

16) U4U estime que toute réorganisation, même limitée, exige la mise en place systématique d'un système de chambre d'écoute. Cette dernière devrait être composée d'au moins trois membres, l'un représentant l'unité du personnel de la DG, le second les services de la DG, le troisième représentant les personnels de la DG. Elle devrait présenter un court rapport de bilan de la mobilité après chaque réorganisation.

17) U4U estime que l'ampleur de la tâche dans le domaine de la mobilité des personnels de la Commission est telle qu'il importe de favoriser un changement de culture au sein de la Commission et d'abord au sein de la DG HR. Celle-ci devra passer d'une vision légaliste de l'application du seul Statut à une vision plus large de l'utilisation et de la planification des

compétences. U4U propose la création au sein de la DG HR d'une unité définissant et accompagnant la politique de mobilité. Cette unité soutiendra la mise en place d'une gestion efficace et rationnelle des ressources: détection des talents, utilisation planifiée de la formation pour favoriser la gestion prévisionnelle des carrières, mise en place d'un cadre unifié de la gestion des réorganisations, etc.

Une mobilité obligatoire? Les mauvaises pratiques au SEAE et à la Commission

La mobilité ne doit être obligatoire que pour certaines catégories de personnels et à condition que cette mobilité fasse partie d'une politique d'utilisation et de reconnaissance des compétences. **La politique de mobilité devra 1) consulter et expliquer, 2) tenir compte des choix individuels.**

Le Service Européen d'Action Extérieur est un cas d'école. La rotation des personnels AD y est obligatoire tous les quatre ans. Mais en même temps, chacun sait que la planification des carrières et l'utilisation des compétences sont plutôt faibles. Résultat : incertitudes sur les parcours professionnels, faible légitimité du système, mauvaise utilisation des compétences.

On peut tenir les discours que l'on veut sur l'Europe dans le monde mais encore faut-il rationaliser le système de mobilité du personnel au SEAE.

Il a y aussi des cas, de plus en plus fréquents, de mobilité obligatoire du fait des nombreuses réorganisations. L'on constate de plus en plus souvent que ces réorganisations sont menées dans l'urgence, sans réflexion sur l'utilisation des compétences et sans tenir compte des souhaits individuels. **Il semblerait même qu'une certaine violence institutionnelle encourage régulièrement des mobilités forcées.** Le recours systématique à des chambres d'écoute, tout en ayant l'inconvénient de prendre plus de temps, permettrait de bien mieux résoudre ces problèmes de compétence et de satisfaction au travail en tenant compte des deux principes précités: 1) consulter et expliquer, 2) tenir compte des choix individuels.

Le clustering des politiques européennes, une occasion manquée de repenser la mobilité?

La volonté actuelle de travailler en cluster au niveau du Collège des Commissaires a poussé le Secrétariat General à recruter 80 fonctionnaires en plus par mobilité au sein de la Commission. Toutefois, ceci ne devrait pas impliquer que les autres DG ne choisissent pas elles aussi d'encourager une mobilité entre elles et en leur sein afin de préparer des politiques en dehors de leurs silos le plus tôt possible en amont. **Que le clustering devienne le monopole du SG nous semble un choix réducteur et il est révélateur que le clustering se soit décidé sans une réflexion sur la mobilité du personnel au sein de la Commission.**

Ironie supplémentaire, le SG a recruté ces 80 collègues sans la moindre information sur la nature des postes et des tâches. **Il n'y a donc aucune transparence sur les critères de recrutement de 80 fonctionnaires en mobilité au SG ni, plus grave, aucune compréhension partagée de ce que le clustering signifie pour l'ensemble du personnel de la Commission.** Voilà malheureusement une occasion ratée de repenser la mobilité venant du plus haut niveau de la Commission. **Par souci de transparence, il serait souhaitable que la DG HR publie un bilan de cette mobilité en affichant une analyse de la mobilité vers le SG de ces 80 fonctionnaires portant sur leur âge, leur sexe, leur grade, leur nationalité, leurs compétences, la DG d'origine et si possible des informations sur les candidats non retenus.** La DG HR acquerrait ainsi des données utiles

sur les souhaits de mobilité de certains personnels en vue de construire sa politique de mobilité.

Les agents contractuels, sans mobilité, sans politique

Tout est fait à la Commission pour empêcher la mobilité des agents contractuels (à part le bon exemple, limité en nombre, de la mobilité dans les délégations). D'une part, ils font l'objet de dispositions statutaires différentes, d'autre part, ils ont été recrutés dans des conditions différentes, enfin, ils sont cloisonnés dans des services différents. **On aboutit à des situations juridiques et pratiques absurdes** qui font par exemple qu'un agent contractuel avec un CAST incomplet qui est bon pour la Commission ne peut pas être recruté par une agence exécutive. Cela signifie-t-il que la Commission se contente de moins bons candidats ? Ou que les règles régissant les agents contractuels sont devenues trop compliquées et contrares à l'utilisation des compétences et donc à une mobilité réfléchie ?

La conséquence de cette politique désastreuse est que les agents contractuels n'ont guère de perspectives d'avancement ou d'acquisition de compétences alors même que les nouvelles dispositions du Statut leur permettent de rester au moins 6 ans (au lieu de 3) à la Commission (sauf groupe de fonction I) et à durée indéterminée au sein des Offices et des agences exécutives. Il convient donc de repenser en profondeur la politique des agents contractuels, dès leur recrutement sur base de concours EPSO réguliers et planifiés et en y incluant une politique d'évolution des compétences qui passe par une mobilité au profit des individus et de la Commission dans son ensemble, grâce notamment à **un véritable marché de l'emploi des agents contractuels dans SYSPER.**

"Le traitement social des seniors" ou comment utiliser les compétences des 55+

La Commission est bien consciente depuis plusieurs années de la question de la mauvaise ou non utilisation de ses personnels âgés de plus de 55 ans. Pour autant, elle continue d'ignorer le problème en se disant que ces personnes devront simplement patienter entre 5 et 10 ans selon les cas avant d'aller à la retraite. Du coup, ces personnes sont aussi souvent gérées à la légère lors des réorganisations: l'absence de politique à leur égard encourage les pratiques violentes de mobilité forcée qui aboutissent éventuellement à ce que ces fonctionnaires n'aient plus de tâches à assumer. Sans parler du côté humain parfois dramatique de ces situations, il va de soi que **d'un point de vue économique, de telles pratiques de gestion du personnel sont particulièrement gaspilleuses car les personnels de 55+ sont souvent dans des grades élevés.**

Si l'on combine cette première constatation avec le fait que la dernière réforme du Statut a bloqué les fins de carrières en AST 9 et en AD 12 et 13, la Commission a sur les bras un problème de motivation et d'utilisation des compétences qui concerne environ 3500 fonctionnaires, soit 15% de la population totale des fonctionnaires. Une telle situation ne peut pas seulement faire l'objet d'un traitement local par les DG et services concernés, elle ne peut pas être non plus traitée par les seules "bonnes intentions". Elle doit faire l'objet d'une analyse précise et mener à une politique de mobilité intra et/ou interservices basée sur les deux principes: 1) consulter et expliquer, 2) tenir compte des choix individuels. Il faudrait donc envisager une bourse d'emplois centralisée pour cette catégorie de personnels, gérée par le SCOP à la DG HR.

N'oublions pas non plus que les jeunes d'aujourd'hui seront les vieux de demain, ce que beaucoup oublient. Cette politique nous concerne tous....

Ce que la mobilité ne doit pas être

La mobilité à la Commission passe officiellement par le fonctionnement d'un marché de l'emploi organisé dans SYSPER2. Dans ce marché, deux volontés individuelles se rencontrent et l'institution fait confiance au recruteur, le plus souvent le chef d'Unité, pour garantir des mobilités efficaces et satisfaisantes pour tous. **Un problème important de la Commission est que le marché de la mobilité est assez largement fictif: en effet nombre de ces postes sont déjà fléchés, ce qui implique de fait une incertitude et nécessairement une mauvaise information sur la réalité du marché des compétences.** La mobilité ne doit pas être un brouillard ou un jeu de chance.

La mobilité à la Commission passe aussi par les rotations obligatoires pour le personnel d'encadrement. Tout le monde connaît les cas dramatiques, pour les individus concernés et pour la Commission elle-même, de ces mobilités incompréhensibles qui aboutissent à des contre-emplois et à de graves pertes de compétences. **Il va de soi que l'intérêt de la Commission exige que dans certains domaines elle n'applique pas la politique de rotation ou qu'elle l'applique de manière mesurée afin de conserver des spécialisations difficiles à acquérir et conserver.** La mobilité ne doit pas être un fétiche.

La mobilité à la Commission passe enfin par l'intérêt du service (article 7 du Statut). Cette pratique a priori tout à fait légitime est parfois dévoyée par les Directeurs Généraux. Sans même tenir compte des cas individuels qui reflètent souvent des conflits interpersonnels, **il est tout de même inquiétant de constater que la plupart des chefs d'unité du personnel et de la communication sont nommés non pour leurs compétences professionnelles dans ces domaines mais pour leur seule fidélité au Directeur Général qui les nomme.** La fidélité dit-elle primer sur les compétences ? Ne peut-on pas mieux associer ces deux principes d'action ? La fidélité, essentielle à l'action, ne doit pas amener à ignorer complètement le premier principe, cardinal dans la gestion des ressources humaines, celui de la bonne utilisation des compétences. La mobilité ne doit pas être un fait du Prince.

La mobilité au service de la politique d'égalité entre femmes et hommes

La politique de la Commission Juncker de rehausser la politique d'égalité des chances en visant à avoir 40% de femmes dans l'encadrement est tout à fait souhaitable, même s'il eut été plus logique de fixer un objectif à 52%. Toutefois, combien de fois n'a-t-on pas entendu cette antienne? Il convient donc de vérifier si la Commission tiendra ses promesses. En effet, cette ambition, pour être réaliste, devrait être servie non par les choix tactiques de Directeurs Généraux souhaitant se faire bien voir de Mme Georgieva, mais par une réelle politique de mobilité basée sur la détection de talents.

Nommer plus de femmes dans les postes d'encadrement implique de mettre en place le plus rapidement possible une mobilité interservice sous la responsabilité de la DG HR. De façon aussi évidente, la politique d'égalité des chances ne peut pas seulement concerner les postes d'encadrement. Elle doit concerner tous les postes et, pour avoir de bien meilleures chances de réussir, elle doit s'appuyer sur une politique active de mobilité dans les services et entre services. **Ce qui implique, ici encore, un rôle central de la DG HR pour une meilleure utilisation des compétences.**

La mobilité comme instrument dans la politique visant à combattre l'insuffisance professionnelle

U4U le dit clairement, l'insuffisance professionnelle est un débat central et délicat. D'une part, les théories scientifiques vous disent qu'il y a toujours un « organisational slack » ; mais elles disent aussi que cet « organisational slack » est inévitable sauf à être inhumains. D'autre part, les praticiens vous disent qu'il y a toujours des abus dans les systèmes de fonction publique permanente : ce que les économistes traitent de « free riding ».

Les nouvelles dispositions du Statut entrées en vigueur en 2014 permettent de renvoyer un fonctionnaire dans des délais assez courts, en mettant en œuvre des procédures légères et sans garantie d'un débat objectif sur son insuffisance. Le problème n'est pas que quelques rares collègues soient de fait en insuffisance professionnelle. Le problème est que d'une part, l'on ne consacre pas à l'insuffisance professionnelle des moyens suffisants, d'autre part il pourrait exister une volonté d'affirmer une politique du chiffre visant « virer » des fonctionnaires afin d'afficher des performances vis-à-vis de l'extérieur (le Conseil en fait).

L'insuffisance professionnelle doit devenir le lieu d'un débat objectif fondé sur des règles de droit et procédures clairement établies et dans lesquelles la mobilité doit jouer tout son rôle de mise en valeur des compétences. Les pratiques nous enseignent malheureusement que les procédures d'insuffisance professionnelle peuvent encourager l'arbitraire et conduire à réduire l'indépendance de la fonction publique. Ainsi nombre de collègues en « insuffisance professionnelle » souffrent en fait de maladies (qui relèvent d'autres procédures) ou devraient faire l'objet de procédures pour indiscipline par exemple.

Pour lutter contre ces dérives autoritaires dangereuses, il convient de traiter l'insuffisance professionnelle le plus tôt possible à travers des règles claires, concernant notamment des mobilités adéquates qui combinent compétences et postes soit au sein d'une même DG soit entre DG.

Devenir une DG politique puis penser la mobilité? Ou faire la mobilité ou éventuellement devenir une DG politique ?

La politique de la recherche est devenue un cas intéressant de l'absence de politique de mobilité au sein de la Commission. De fait, le nouveau Programme-Cadre Horizon2020 a décrété que la gestion des projets de recherche serait plus efficace si elle était confiée à des agences d'exécution. Il en suivait deux conclusions : 1) les personnels compétents en politique de la recherche resteraient à la DG RTD ou dans d'autres DG politiques (AGRI, MOVE, SANCO...), 2) les « exécutants » iraient aux agences.

La réalité est doublement différente. D'un côté les personnels compétents en politique tendent à quitter les DG de la famille recherche étant donné l'incertitude sur le profil politique de la Commission en matière de recherche. D'autre part, vont aux agences des personnels compétents de la Commission en manque de perspective au sein de la politique de la recherche, fonctionnaires ou agents contractuels, ces derniers moins bien rémunérés et sans perspectives de carrière.

Il est évident qu'il faut repenser les mobilités entre la Commission et les agences exécutives afin de redéfinir de façon équilibrée les parcours de compétences en faveur de la Commission et des agences. Malheureusement, le fait que les DG de la famille recherche réfléchissent actuellement à des perspectives politiques alors que l'externalisation vers les agences a commencé il y a un an montre bien que **l'on applique**

des politiques peu légitimes de mobilité à la Commission car elles sont déconnectées d'une réflexion sur l'avenir des politiques. Ceci constitue une dérive regrettable en matière d'utilisation des compétences du personnel.

Pour une approche intelligente de la mobilité des chefs d'unité

La Commission étant surtout impliquée dans des "issue policies" où la qualité de la réglementation européenne est fondamentale, il est indispensable qu'elle sache préparer et conserver les spécialités techniques dans lesquelles elle intervient. Une conséquence immédiate de cette constatation est **qu'il ne devrait pas y avoir une rotation automatique des chefs d'unité après 4 ou 5 ans dans les postes spécialisés**. La succession des chefs d'unité dans ces postes spécialisés devrait être soigneusement planifiée.

Les autres postes de chefs d'unité "généralistes" devraient faire l'objet de conditions plus strictes et plus transparentes pour y accéder, à savoir: a) une mobilité réussie dans au moins 2 DG, b) une expérience minimum d'encadrement d'au moins 3 ans acquise soit à l'intérieur de la commission, soit à l'extérieur notamment dans des postes du secteur public. Ces nominations doivent être fondées sur une politique de détection des talents, sur un parcours de formation et intégrer la dimension du genre. Les mobilités entre postes de chefs d'unité devraient être planifiées et passer par des parcours obligatoires de formation et de mobilité. Ici encore, **du fait de la nouvelle politique de "clusters" sous responsabilité de Vice-Présidents, il faudrait encourager des mobilités entre familles de DG au niveau des chefs d'unité, tout en respectant toujours les deux principes cardinaux: 1) consulter et expliquer, 2) tenir compte des choix individuels.**

Il est également clair qu'il n'est pas souhaitable que les chefs d'unité gardent leur titre à vie s'ils souhaitent changer de fonctions ou si leur performance, compétence ou conduite sont si inquiétantes qu'il convient de leur trouver d'autres fonctions. En effet **rester 20 ou 25 ans chef d'unité n'est peut-être souhaitable ni pour tous les chefs d'unité eux-mêmes ni pour l'institution. Il convient donc de trouver des systèmes intelligents de suivi des carrières des chefs d'unité (notamment par l'utilisation du 360°) ce qui implique de prévoir des possibilités de mobilité entre postes d'encadrement et autres postes (conseillers, responsables de Task Force ad hoc, "senior experts") et vice versa.**

Dossier U4U

« Insuffisance professionnelle »

L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE: PARLONS-EN, DE MANIÈRE OBJECTIVE ET OUVERTE.

U4U se réjouit de l'inscription par les syndicats de la thématique de "l'insuffisance professionnelle" sur l'agenda du dialogue social.

Voici un sujet important, à propos duquel des changements fondamentaux ont été introduits dans le Statut, sans que le personnel en ait été vraiment informé ni ait pu en débattre, sans que les procédures aient été formalisées suite à un dialogue avec les syndicats.

La Commission Barroso a souhaité démontrer sa volonté de réforme de la Fonction publique européenne en affichant sa détermination à sanctionner l'insuffisance professionnelle jusqu'à la mesure ultime du licenciement, sans établir un constat partagé, ni véritable réflexion préalable sur les tenants et aboutissants d'un tel affichage, sans dialogue avec les organisations syndicales. Le personnel, lui, a le plus souvent simplement découvert de nouveaux formulaires au cours des processus annuels d'évaluation, comportant une mention "insuffisant professionnel" proposée à sa hiérarchie, sous forme d'épée de Damoclès au-dessus de sa tête. Cette réforme est intervenue dans un contexte marqué par le développement d'une culture de contrôle, de mobilité forcée, ensemble d'éléments qui font craindre une remise en cause d'une indépendance de la fonction publique européenne et de l'esprit créatif et d'initiative des services sans lesquels la Commission ne saurait remplir son rôle efficacement.

A l'évidence, cette question manque de mise en perspective globale et nous encourage – sur la base de la consultation du personnel faite en 2014 sur la proposition d'un collectif de collègues soutenus par U4U² - à formuler les sept recommandations suivantes, qui guideront la ligne de conduite de notre syndicat dans le processus de dialogue social proposé. U4U discutera cette ligne de conduite avec les différentes organisations syndicales pour donner toute sa chance à l'établissement d'une unité d'action intersyndicale, indispensable ici plus que jamais.

1. POUR UNE EVALUATION PRECISE DU NOUVEAU CADRE DE GESTION DE L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Le cadre existant de prise en compte de la notion d'insuffisance professionnelle, marqué par une volonté de dialogue et d'anticipation, a laissé la place à notamment trois articles du Statut: 43, 44 et 51, visant essentiellement à définir une échelle de sanctions sans définition précise de la notion d'insuffisance professionnelle et ayant pour seul but affiché de satisfaire les pressions issues de quelques cénacles extérieurs, preuve de la faiblesse politique croissante de l'institution.

² http://eustaff4europe.eu/doctm/pet201403a_fr.htm

Rien ne nous permet pour l'instant de savoir comment le nouveau cadre juridique a effectivement été mis en œuvre, au cours de la dernière année. Nous invitons l'Administration à fournir aux organisations syndicales une évaluation synthétique de la mise en œuvre du nouveau cadre juridique, permettant un dialogue sérieux basé sur une connaissance objective de la situation présente. Combien de collègues ont-ils été considérés comme insuffisants ? Quelle suite a été donnée à de tels jugements ? Quelle appréciation l'Administration fait-elle de la situation actuelle, en comparaison de la précédente ? Sur quoi faire porter les améliorations éventuelles ?

Cette absence de bilan fait écho à celle postérieure à la "réforme Kinnock" pour la période 2004 à 2014 à propos de laquelle l'institution est restée muette.

2. POUR UNE APPRECIATION OBJECTIVE DE L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Nous estimons que "l'insuffisance" doit bénéficier d'une appréciation aussi objective et contextualisée que possible, en lien avec chaque individu mais aussi en tenant compte des spécificités propres à chaque environnement de travail. Elle ne doit pas être banalisée et présentée comme un simple jugement laissé à la discrétion d'un évaluateur, alors qu'elle conduit au regard du Statut au déclenchement d'une procédure ayant des conséquences plus lourdes que celles liées aux différentes formes de non-respect des obligations professionnelles.

L'historique de l'évaluation du personnel doit être à chaque fois pris en considération. La qualification de l'insuffisance doit porter sur les trois critères de l'évaluation - performance, compétences, conduite – et non sur un seul.

Cette question complexe ne peut appeler des réponses simples mais doit faire l'objet d'une approche humaine en lien avec les conditions de travail et les contenus évolutifs de celui-ci. De même, les personnes dans des situations particulières, par exemple les femmes enceintes, doivent bénéficier d'une protection spécifique.

3. ANTICIPER PLUTÔT QUE SANCTIONNER

La sanction d'une situation d'insuffisance professionnelle constitue un aveu d'échec. L'insuffisance, dont les critères d'appréciation comportent une part importante de subjectivité, traduisent une défaillance non seulement d'un individu mais aussi d'un environnement de travail qui n'a pas apporté les éléments suffisants permettant à un collègue d'offrir le meilleur de lui-même à l'institution.

Elle peut traduire une défaillance de gestion des ressources humaines et de l'encadrement.

Sur ce plan, le nouveau cadre juridique présente un recul important par rapport à une situation qui était fortement encadrée, au risque d'une complexité excessive, mais avec le souci légitime de chercher l'amélioration d'une situation difficile constatée plutôt que l'élimination progressive de l'individu de son cadre de travail.

Une bonne politique de ressources humaines doit être basée sur l'anticipation !

4. L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE N'EST NI L'INCAPACITE (PAR EXEMPLE MÉDICALE) NI L'INDISCIPLINE

La faible performance professionnelle d'un individu, à un moment donné, doit être appréciée dans un cadre global multidimensionnel, dans lequel peuvent intervenir des paramètres médicaux et/ou sociaux déterminants. Là encore, le nouveau cadre juridique introduit des risques importants d'abus en ce qu'il ne précise pas les limites de l'insuffisance professionnelle, au regard notamment de situations pouvant entraîner une incapacité, sur la base de critères médicaux ou sociaux. De plus, l'insuffisance professionnelle ne doit en aucun cas être confondue avec des problèmes de nature disciplinaire.

U4U demande à l'Administration, lors de l'élaboration des procédures de mises en œuvre de l'article du statut portant sur l'insuffisance, de traduire concrètement cette distinction fondamentale dans la mise en œuvre du Statut.

5. INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE, EVALUATION ET DIALOGUE

U4U souhaite conserver la nécessaire "objectivisation" de la notion d'insuffisance professionnelle dans un système encadré d'évaluation annuelle, comportant des garanties individuelles en termes notamment de dialogue avec l'évaluateur.

Là encore, les risques liés à une subjectivité excessive de l'appréciation d'une insuffisance professionnelle doivent encourager notre hiérarchie à accorder une attention accrue à un dialogue avec le personnel, tout au long de l'année.

Il n'y a aucune raison d'attendre le temps d'un dialogue annuel d'évaluation pour confronter un collègue avec une situation d'insuffisance professionnelle, jugée comme telle par la hiérarchie, tandis qu'un dialogue régulier aurait souvent permis une amélioration d'une situation difficile ou la recherche de solutions alternatives.

Il importe que les évaluateurs bénéficient d'une formation adéquate, en ce domaine en particulier. U4U souhaite également que des garanties soient prévues pour permettre l'effacement dans les dossiers individuels des sanctions intervenues, dans un délai raisonnable.

6. DROITS DE LA DEFENSE ET APPROCHE PARITAIRE

U4U reconnaît que l'article 51 du Statut peut permettre d'élaborer des procédures qui contiennent des dispositions utiles concernant les nécessaires droits de la défense et une approche paritaire. Ces paramètres sont essentiels, face à des situations complexes souvent conflictuelles, qui nécessitent une approche "distanciée" faisant intervenir des acteurs extérieurs, capables d'aider à la prise en compte d'une appréciation objective d'une situation et de rechercher par la voie du dialogue des solutions concertées. Nous souhaitons cependant lier concrètement cette question avec celle de l'évaluation du système existant.

Qu'avons-nous appris en ce domaine depuis un an et que faire pour améliorer la situation, en évitant notamment un traitement différent du suivi selon les Directions Générales? Qu'avons-nous aussi appris de la mise en œuvre du système développé suite à la "réforme Kinnock" ?

7. INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE ET MOBILITE

Les complexes situations d'insuffisance professionnelle appellent la recherche de solutions différenciées, propre à chaque situation, en tenant compte aussi de la relation humaine établie entre le collègue concerné et son environnement de travail, matériel et humain. Là encore, nous invitons l'Administration à ne pas isoler cette question d'autres questions importantes liées à la bonne gestion des ressources humaines, telle que celle de la mobilité.

Dans un certain nombre de cas, une situation estimée comme révélatrice d'une insuffisance professionnelle n'est rien d'autre qu'une situation d'inadéquation entre une personne et son milieu de travail inadaptée pour elle. Une bonne mobilité peut par ailleurs permettre un nouveau départ. U4U invite l'Administration à faire preuve de souplesse et de créativité dans la recherche de solutions à des problèmes qui peuvent porter un préjudice grave à la fois aux individus et à l'institution.

En ce domaine comme en d'autres, U4U souhaite le développement d'une politique de ressources humaines ouverte, positive, favorable au dialogue et à l'initiative. Evitons les situations d'échecs que l'insuffisance professionnelle peut traduire, avec une approche humaine, anticipative, objective, qui nous permette de redonner une fierté collective à notre travail, au service de l'idéal européen, sans stigmatisation des individus !

Dossier U4U

« Régime pension »

FAITS ET ARGUMENTS: LA PRESERVATION DU REGIME PENSION DES PERSONNELS DE L'UNION EUROPEENNE, UNE PRIORITE POUR LE PERSONNEL!

Le régime de pension des personnels de l'Union européenne constitue un des principaux acquis du statut de la Fonction publique. Cet acquis a été préservé dans son principe et, pour l'essentiel, dans ses modalités, tout au long de l'histoire de la fonction publique, malgré les remises en cause partielles des deux dernières réformes du statut en 2004 et en 2014.

Notre régime de pension fait la synthèse des meilleurs aspects des différents régimes des fonctions publiques nationales. Il permet d'engranger, au moment du départ à la retraite, 70% du dernier salaire, de revaloriser annuellement ce montant grâce à la Méthode (qui répercute sur les retraites l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires des états membres ainsi que l'inflation), il n'inclut pas le prélèvement de l'impôt exceptionnel, dit de crise, et il est couplé avec une protection sociale qui demeure d'une très bonne qualité.

C'est un ensemble de raisons qui explique pourquoi le personnel et ses représentants se sont toujours battu pour sa préservation.

Ce régime est-il en péril ?

Pourtant, fait relativement nouveau, notre régime n'est plus mis en cause uniquement de l'extérieur. Depuis quelques années, et encore récemment (en janvier 2015) dans un document envoyé à l'ensemble du personnel, par le syndicat Génération 2004, il est comparé au Titanic, en train de sombrer! Qu'en est-il réellement?

Nous voulons rétablir les faits³, car la désinformation et les erreurs d'analyse nourrissent la démagogie, favorisent les attaques contre la fonction publique et mettent en danger l'ensemble du personnel, quel qu'en soit le statut, l'ancienneté, la date de recrutement, y inclus les pensionnés.

Contrairement à ce que Génération 2004 affirme, notre système de pension, le même pour toute la fonction publique européenne, n'est pas un Titanic qui coule: au contraire, il est solide. Malgré les reculs observés lors des deux dernières réformes de 2004 et de 2014, ce régime offre des retraites équitables pour tous, dont le montant et l'adaptation sont garantis par la nouvelle Méthode d'actualisation des rémunérations et des retraites. La Méthode,

³ Nous complétons ce présent document par deux autres textes de débat avec la même organisation déjà publiés pour permettre au personnel d'avoir une vision complète des problématiques en présence. Car comme toujours, cette organisation prétend satisfaire des revendications qui sont propres à l'ensemble du personnel par des moyens et des propositions qui le divisent et le desservent. Voir textes: *Diviser le personnel, c'est se battre contre ses propres intérêts; Lettre au Président de Génération 2004.*

répétons-le, n'est pas une simple indexation sur l'évolution des prix. Elle assure une évolution parallèle du pouvoir d'achat du personnel de l'UE, y compris des retraités, à celle constatée dans les services publics des États membres. Pour les retraités, en situation économique "normale", elle permet une évolution du montant de leur retraite supérieure à celle des prix.

Le personnel n'a donc aucun intérêt ni raison valable à voir ce dossier rouvert. Cette idée dangereuse pour tous, qui s'appuie sur une analyse complètement erronée du système de retraite, doit être combattue avec force.

Des principes qui bénéficient à tous

L'importance des principes de droits acquis et de confiance légitime du personnel des institutions

La Cour de justice consacre les principes de confiance légitime et les droits acquis. Ces principes fondamentaux permettent de garantir les droits du personnel en place contre leur révision brutale et unilatérale par les États membres, chaque fois plus négatifs, qui veulent les remettre profondément en cause.

Ces principes constituent aussi une protection pour les collègues embauchés après chaque réforme, dans la mesure où la préservation des avantages acquis interdit de trop grands écarts entre générations de fonctionnaires et permet par la suite de justifier quelques correctifs.

C'est sur cette base que, par exemple, les collègues recrutés après 2004 mais avant 2014 ont été protégés du passage de l'âge de la retraite à 66 ans - pour eux a été retenu un âge de retraite fixé à 63 ans - et de la diminution du taux d'accumulation annuel de pension de 1,9% à 1,8%, applicable au personnel recruté à partir du 1er janvier 2014, suite à la récente réforme du statut.

Ces deux principes protègent le personnel embauché après chaque réforme car le maintien de l'essentiel des situations acquises pour le personnel en place limite la possibilité de créer de trop grands écarts avec le personnel nouveau. Ils légitiment par la suite la mise en oeuvre de mesures correctrices pour atténuer les disparités existantes, qui finissent par poser des difficultés de gestion pour l'institution elle-même. C'est pourquoi, en vue de réduire les disparités créées par la réforme de 2004, la Commission finit par se résoudre à organiser des concours internes de reclassement et à utiliser des moyens non consommés pour les promotions des plus hauts grades, en une "cascade" qui permet des promotions supplémentaires dans les grades moins élevés.

Ces deux principes protégeront encore le personnel en place, quand les États membres reviendront à la charge pour tenter de réduire une nouvelle fois les droits statutaires, dans le contexte d'une nouvelle réforme. C'est pourquoi ils doivent être jalousement protégés.

Un régime de pension parfaitement sain

Une analyse erronée et trop rapide pourrait conclure que les droits à pension accumulés par des collègues ressortissants des EUR 15, seraient indûment financés par les nouveaux États membres, qui paieraient pour les retraites des fonctionnaires embauchés avant l'élargissement de 2004.

Rappelons que notre régime de pension des personnels de l'UE est un régime actuariel qui, par définition, est en équilibre.

Il est financé – virtuellement - par le salaire indirect (contributions salariales et patronales), versé au budget de l'Union, qui alimente un fonds de pension notionnel, c'est-à-dire comptable. Ces contributions peuvent être adaptées chaque année pour couvrir la valeur actualisée des droits de pensions acquises pendant cette même année. Ceci assure l'équilibre permanent du régime.

Les pensions des retraités sont donc financées par les contributions versées pendant leur vie active et accumulées dans le fonds notionnel⁴.

Il s'agit d'un régime de pension en équilibre et très cohérent, bien meilleur que la plupart des systèmes nationaux !

Une garantie collective qui ne jouerait que dans des cas extrêmes

La garantie collective solidaire des États membres (art 83 du Statut) donne une sécurité supplémentaire, dans les cas d'une disparition de l'UE ou d'une faillite du budget, hypothèses peu probables. Cela garantit le régime des pensions, en mettant à l'abri les fonctionnaires en cas de dissolution des institutions, à l'instar de ce qui s'est produit pour les retraités de la Société des nations d'avant-guerre, qui ont continué à recevoir leur pension même après la disparition de celle-ci.

Cette obligation s'applique à tout nouvel État membre de l'UE, mais uniquement dans ces cas extrêmes. En temps ordinaires, les retraites sont financées par le budget communautaire (rubrique 5), les contributions pension étant comptabilisées dans un fonds de pension notionnel.

Des retraites accumulées qui sont un salaire différé

En réalité, le budget de l'Union paye les retraites sur la base des prélèvements théoriques effectués sur le salaire global (charges patronales et cotisations sociales) durant la vie active des agents désormais retraités. Ces prélèvements sont accumulés dans un fonds virtuel notionnel, auquel on applique le taux d'intérêt à long terme de la dette publique. Le

⁴ Les pensions payées par le budget communautaire diminuent le fonds notionnel tandis que les cotisations des actifs, qui correspondent à la valeur actuelle des droits à pension acquis, augmentent le fonds notionnel. Le taux d'intérêt à long terme utilisé dans le calcul actuariel est celui de la dette publique. Pour éviter des fluctuations conjoncturelles des taux d'intérêt, on avait utilisé une moyenne mobile sur 12 ans. Avec le statut de 2014, la moyenne mobile est progressivement élargie à 30 ans, ce qui atténue l'effet négatif des taux actuellement bas.

montant des retraites trouve sa contrepartie dans ce fonds virtuel, par essence en équilibre, et donc qui ne dégage ni excédent ni perte.

Les nouveaux collègues commencent à financer leurs futures retraites à partir de leur salaire. Les retraités perçoivent, comme déjà décrit, des retraites sur base des sommes accumulées par eux tout au long de leur carrière.

Le régime de pension virtuel est générateur de trésorerie dans un premier temps, puisque le budget communautaire ne finance pas un fonds de pension réel. Le budget paye chaque année les retraites dues, dont le montant cumulé, compte tenu de la pyramide d'âge du personnel, est bien entendu inférieur à la totalité des prélèvements accumulés dans le fond notionnel. Le budget communautaire a ainsi bénéficié depuis 1962 d'économies budgétaires importantes, se montant à plusieurs dizaines de milliards d'euros (dans les 40 milliards) non budgétisés, alors que la charge annuelle des retraites est montée progressivement à seulement un peu plus d'un milliard d'euro.

Par conséquent, il est inexact de dire que certains États (les nouveaux) payent pour les retraites des ressortissants des autres (les anciens). De plus, les retraites du personnel sont versées à partir du budget communautaire : il est presque impossible de faire un calcul de "juste dépense" en fonction de la nationalité des actifs et des pensionnés ! En effet, il faudrait alors raisonner en termes d'États membres contributeurs nets et non pas en termes de nouveaux ou anciens états membres (tout en sachant que le poste "pensions" représente une infime proportion du budget). Tenter cette argumentation est très dangereux, car cela revient à s'attaquer au principe de la garantie statutaire et budgétaire des pensions, qui existe depuis l'entrée en vigueur du statut l'adoption des statuts CEE et Euratom au 1/1/1962. Ce serait une faute politique qui pourrait se retourner contre tout le personnel des institutions.

Un régime juste

L'affirmation que le taux de contribution n'est pas proportionnel aux bénéficiaires du régime et ne tient pas compte de l'âge de la retraite et du niveau du taux d'accumulation est fautive. Fausse aussi la conclusion que ce taux devrait être plus élevé pour les collègues recrutés avant 2004. Cette proposition démontre une grave méconnaissance du régime de pension. En effet, le statut définit le calcul du taux de contribution au régime de pension, qui s'applique à chaque agent, comme le rapport entre le coût du service de l'année "n" et le total annuel des rémunérations de base de cette même année. Il est ensuite adapté annuellement, pour maintenir l'équilibre actuariel, sur base des variables suivantes :

- L'évolution démographique : L'article 9 par. 1er de l'annexe XII prévoit que la Commission réalise une enquête annuelle sur l'âge des actifs et des pensionnés ce qui permet de déterminer la structure de la population, ainsi que l'âge moyen de départ en pension et la table d'invalidité ;
- Les taux d'intérêt: L'article 10 de l'annexe XII prévoit d'utiliser la moyenne des taux moyens observés pour la dette publique à long terme des États membres durant les douze dernières années précédant l'année considérée. Suivant le nouveau statut, cette moyenne mobile couvrira progressivement 30 années. Ainsi, le régime des pensions communautaires est virtuellement placé,

comme pour un véritable fonds de pension, dans les titres de la dette publique émise par les États membres.

- La variation annuelle du barème des traitements des fonctionnaires de l'Union européenne (l'article 11 de l'annexe XII du statut) est prise en considération lors du calcul actuariel, pour atténuer les fluctuations conjoncturelles. Ici également, on passe progressivement de l'utilisation d'une moyenne mobile sur 12 ans (ancien statut) à une moyenne mobile sur 30 ans (nouveau statut).

Comparer, de manière démagogique, la pension moyenne actuelle avec le salaire d'un agent contractuel n'a aucun sens puisque les fonctionnaires aujourd'hui retraités ont acquis des droits tout au long de leur période d'activité. Notons que par le mécanisme du minimum vital, en 10 ans, un collègue contractuel obtient des droits à pension équivalents à 40% du salaire d'un AST1/1, soit une pension de plus de 1000 euros. Mais aligner des pensions acquises au long de toute une carrière avec des salaires de personnels hélas précaires reviendrait à une régression généralisée, qui d'ailleurs s'appliquerait le plus brutalement au personnel dont l'entrée en service serait le plus récent.

Un mécanisme pour corriger certaines situations exceptionnelles

Les bonifications de droit à pension ("*Barcelona incentives*") sont-elles un avantage indu ? Ce mécanisme permet à des collègues qui n'ont pas de carrière complète de bénéficier d'une retraite convenable. L'âge moyen d'entrée dans les institutions a considérablement augmenté, depuis 2004, passant à plus de 35 ans. **Là encore, ce sont précisément les collègues recrutés après 2004 et après 2014 qui ont intérêt à bénéficier de ce mécanisme, pour améliorer le niveau de leur retraite.**

Eviter une double imposition

Faut-il surtaxer les retraites en leur appliquant la contribution spéciale de 6% sur les salaires ? L'extension de cette contribution reviendrait à faire payer deux fois les pensionnés, puisqu'ils l'ont déjà payée sur leur salaire d'actif pendant toute leur carrière (la pension est un salaire différé).

Les contributions au régime de pension ont été calculées pour une pension sans prélèvement supplémentaire. Si on retenait un système dans lequel le prélèvement exceptionnel "de crise" s'appliquerait aux pensions, la contribution durant la vie active aurait dû être plus basse : il faudrait rembourser aux pensionnés actuels le trop versé au titre de la cotisation salariale payée durant leur activité. L'absurdité est patente !

Faut-il revenir à un 'vrai' fonds de pension ?

Si l'on suivait la proposition de remplacer ce régime excellent dans sa conception, par un système de contributions à un fonds de pension placé sur les marchés financiers, le budget communautaire devrait verser :

- le capital du fonds notionnel acquis dans un fonds réel dont le montant serait à placer sur les marchés financiers
- le salaire indirect (contributions salariales et patronales), à partir du budget annuel vers le fonds de pension réel.

L'autorité budgétaire n'aurait aucun intérêt à procéder à cette opération, comme nous l'avons vu.

Le personnel aurait à craindre les aléas des marchés financiers. Crainte bien réelle, car de nombreux fonds de pension du même type ont, ces dernières décennies, vu leur capital fondre au rythme des crises financières et des erreurs d'investissement.

Concrètement, notre régime actuel de pension a fait (au début) une "économie" de liquidités pour le budget. Le fonds notionnel accumule certes une dette pour les pensions futures, mais le calcul actuariel de la contribution assure l'équilibre entre les deux effets. Soulignons que du fait des nouveaux recrutements, la part des pensionnés dans la population totale à charge du budget communautaire (actifs plus pensionnés) a diminué, passant de 27,1% en 2003 à 25,1% en 2013.

La détérioration des perspectives d'évolution des rémunérations et des perspectives de carrière et donc la diminution prévisible des pensions versées suite aux révisions du statut de 2004 et 2014 a déjà eu pour conséquence une baisse de la cotisation des actifs au régime de pension (de 11,6% à 10,1% pour les cotisations dites salariales, de 23,2% à 20,2% pour les cotisations dites patronales, soit au total 4,5 points du traitements de base).

Des propositions de réforme inopportunes

Réformer le régime des pensions pour le rendre plus différencié va à l'encontre des intérêts fondamentaux de l'ensemble du personnel quelles que soient son statut, son grade ou ses dates de recrutement

- ***Proposition de modification des dispositions du Protocole sur les Privilèges et immunités des Communautés européennes et du règlement d'impôt pour faire payer plus d'impôts aux retraités les mieux rémunérés***

Pour contourner l'obstacle d'une modification du statut pour imposer une contribution spéciale de 6% sur les pensions, Génération 2004, rejoint les désirs de certains États membres frustrés par la réforme de 2014, qui selon eux ne va pas assez loin. Ses dirigeants proposent de modifier le règlement d'impôt pour taxer les hauts salaires. L'article 14 du PPI dispose que la sécurité sociale du personnel de l'UE doit être établie au niveau de l'UE. Le PPI, dans son article 12, prévoit l'instauration d'un impôt communautaire. Le règlement d'impôt décidé sur cette base prévoit un barème d'impôt passant d'un taux d'imposition de 8% pour le bas de l'échelle jusqu'à un taux de 45% au-delà d'un traitement (voire d'une retraite) d'environ 7.000€, ce qui correspond bien à une progressivité de l'impôt applicable aux revenus (y compris les pensions).

Cette progressivité de l'impôt est parmi les plus élevées des États membres, parce que les plus hauts revenus se voient appliqués un taux marginal d'imposition de 45%, parce qu'aucune déduction n'est possible, parce que l'échelle des salaires interne à la fonction publique est de 1 à 7 soit 3 fois moins que les écarts maximaux proposés par des partis radicaux européens (1 à 20). Avec les cotisations sociales et le prélèvement de 7%, les taux marginal de la charge fiscale et parafiscale s'élève à 63,9%.

Le Protocole sur les Privilèges et Immunités est une annexe au Traité communautaire et nécessite une Conférence Intergouvernementale pour le modifier. Peut-on sérieusement croire qu'il serait opportun et bénéfique de se lancer dans une telle modification faire payer aux pensionnés une contribution sur les salaires ? Le risque est bien sûr que les gouvernements europhobes ne profitent de l'occasion pour réduire d'autres dispositions du statut, au détriment du personnel tandis que les gains hypothétiques ne seront jamais versés aux fonctionnaires mais plutôt au mieux à une des rubriques du budget.

- ***Proposition de calculer l'équilibre actuariel de manière différenciée***

La proposition est de **calculer l'équilibre actuariel de manière différenciée**, en fonction du taux d'accumulation annuel des droits à pension et de l'âge de la retraite des fonctionnaires ou des agents.

L'idée est de faire payer aux fonctionnaires recrutés avant 2004, un pourcentage plus élevé de leur salaire mensuel au régime de pension. Cette notion de progressivité des taux pour les cotisations, pour innovante qu'elle soit au regard des droits nationaux, pourrait conduire les États-membres et le Conseil à demander une telle augmentation plutôt aux collègues entrés récemment qu'aux fonctionnaires les plus anciens, qui ne vont pas continuer à contribuer très longtemps.

Ajoutons à cela, que même s'il a diminué, le taux de contribution au régime de pension de l'UE demeure encore parmi les plus élevés de toutes les fonctions publiques. Certaines n'ont même pas des contributions. Pourquoi donc encourager les États membres à continuer dans ce sens ?

Une telle proposition, si elle était juridiquement et techniquement faisable, nécessiterait une modification du statut qui, dans le contexte politique actuel, constituerait, répétons-le, une forme de suicide collectif des fonctionnaires et agents de l'UE.

Toutes ces propositions s'appuient sur un supposé clivage entre les pré-2004 et les post-2004 mais quid des collègues recrutés après 2014, qui bénéficient de conditions encore réduites par rapport aux post-2004 ? On voit l'engrenage...

- ***Proposition de relever l'âge de la pension des fonctionnaires qui bénéficient de « meilleures conditions »***

Le **relèvement de l'âge de la retraite des fonctionnaires qui bénéficient de meilleures conditions** (c'est-à-dire recrutés avant mai 2004) : dans toute l'histoire de l'Europe et de la plupart des États membres, c'est la première fois qu'une organisation syndicale propose d'augmenter l'âge de la retraite ! Cette proposition flatte les États membres qui souhaitent simplement faire des économies au détriment d'une fonction publique de qualité.

Il est clair que si les États membres demandaient un nouveau relèvement de l'âge de la retraite, celui-ci ne pourrait concerner les personnels en poste, mais seulement les personnes à recruter dans le futur, comme ce fut le cas lors des réformes de 2004 et 2014 (principe de confiance légitime). En fait, cela revient à pénaliser les fonctionnaires recrutés à

partir de 2014, dont les conditions sont déjà moins bonnes et qui pouvaient se passer d'une telle sollicitude !

– ***Proposition de remplacer le fonds notionnel par un fonds de pension réel***

Cette proposition est sans doute la plus surprenante. Il s'agirait de remplacer le fonds notionnel actuel, où les droits sont enregistrés mais pas payés par le budget de l'Union, par un fonds de pension réel placé sur les marchés financiers. Le budget de l'Union, pour pouvoir payer, devrait être augmenté de plusieurs dizaines de milliards d'EUR de droits accumulés depuis 1962. Le montant total de ces droits acquis s'élève à 46,8 milliards. On imagine l'accueil que les États membres réserveraient à cette idée !

Cette proposition est en totale contradiction avec le présupposé selon lequel notre régime de pension est un Titanic en train de couler ! Si le Conseil trouve que le paiement du service annuel des pensions⁵ grève trop le budget de l'Union, pourquoi accepterait-il alors la création d'un fonds de pension, qui devrait se traduire :

- soit par une augmentation du budget de l'Union de dizaines de milliards d'Euro, correspondant aux montants non versés depuis 1962 ;
- soit par une réallocation de montants déjà budgétés, mais au détriment du financement de certaines politiques déjà décidées.

Notre régime actuel est garanti par le statut et par le budget et enfin de compte aussi par les États membres en cas de disparition de l'UE. Créer un fonds de pension réel obligerait à le placer sur les marchés financiers, avec les risques que cela comporte. Les fluctuations des placements financiers et des marchés, imprévisibles et erratiques, protégeront-elles les futures pensions du personnel des institutions ? Doit-on rappeler ici le crash de nombreux fonds de pension publics ou privés, aux États-Unis ou ailleurs, dans les dernières années ? Est-ce le modèle qu'on nous propose, à la place d'un système stable, sûr et qui a fait économiser des sommes importantes au budget de l'Union ?

– ***Proposition d'utiliser les revenus financiers d'un fonds de pension réel, au bénéfice des collègues qui souhaitent quitter les institutions***

Pour financer les quelques collègues qui voudraient rapatrier leurs droits dans des régimes nationaux afin de quitter la Commission en cours de carrière (« Transfer-out »), le fonds de pension serait appelé à utiliser les revenus financiers du fonds de pension réel. Mais ces revenus financiers, en toute hypothèse, appartiendraient en fait à tout le personnel !

S'il y avait un fonds de pension placé sur les marchés financiers, le rendement de ce fond rentrerait dans le calcul actuariel d'ensemble et ne pourrait donc pas être utilisé au bénéfice de collègues qui souhaitent quitter l'institution.

⁵ environ 1 milliard/an en moyenne ; pour 2015 ce montant est de 1,567 milliards

En guise de conclusion

Nous constatons la faiblesse technique et politique d'un document d'une organisation syndicale qui se propose de traiter d'un sujet fondamental pour les fonctionnaires européens. Ce papier se fonde sur des constats erronés, des présupposés non fondés, des arguments contradictoires et propose comme solution à un mal qui n'existe pas, une dégradation généralisée des conditions d'emploi du personnel, passé, présent et futur.

Sur le plan politique, ce document fait le jeu des États membres qui souhaitent faire des économies, affaiblir l'Union européenne, ses institutions et son personnel, en diminuant l'attractivité des carrières, dont le régime des pensions est partie intégrante. Hasard de calendrier, ce document propose des propositions convergentes avec celles d'un groupe qui vient de sortir un papier sur le même thème et qui se revendique ouvertement d'être eurosceptique.

Le document rompt avec le principe de solidarité entre actifs et pensionnés, et entre les différentes catégories d'actifs. Il développe une approche corporatiste et catégorielle et divise le personnel au lieu de s'attaquer aux responsables de la réforme de 2004 : le Conseil ! Il remet également en cause deux principes cardinaux de la fonction publique européenne, confortés par la Cour de Justice, à savoir la protection des droits acquis et la confiance légitime du personnel, qui protègent le personnel en place de changements trop brutaux dans les conditions de travail.

Il tente de dresser des États-membres les uns contre les autres, à l'encontre des principes européens. Il sème la division entre les États membres et leurs citoyens.

Les propositions avancées sont non seulement techniquement faibles, mais sont aussi politiquement dangereuses, car comme on l'a démontré, elles desservent les intérêts de tout le personnel.

D'ailleurs, cette attitude nous rappelle la position de Génération 2004 pendant les discussions sur la révision du statut, en 2013, qui a, par exemple, promu le blocage des carrières. Mais qui sera le plus pénalisé par le blocage des carrières, qu'ils ont "gagné"? Les collègues recrutés après 2004, car le personnel recruté avant 2004 a, pour la plupart, déjà fait l'essentiel de sa carrière!

Plus grave encore, cette organisation prend le risque politique de faire le jeu des États membres qui visent le démantèlement du régime de pension des personnels de l'UE, pour des raisons essentiellement politiques.

U4U invite le personnel à ne pas soutenir de telles propositions.

La Commission devrait elle aussi rétablir les faits

U4U demande aussi à la Commission de rétablir les faits et de défendre notre régime des pensions. Le silence de la Commission, y compris à un niveau technique, contribue à laisser libre cours à tous les propos démagogiques.

La Commission et la Vice-présidente en charge de l'administration et du personnel doivent aussi :

- continuer de surveiller l'équilibre actuariel du régime de pension des personnels de l'UE, en utilisant la compétence et le professionnalisme de nos collègues d'EUROSTAT, notamment dans le contexte d'adaptation du taux mensuel de contribution pension (prélevé sur les salaires⁶). Notons que la Commission dispose depuis le 1er janvier 2014 des outils lui permettant de travailler dans un environnement plus serein ;
- de ne plus proposer d'augmenter l'âge de la retraite, qui est maintenant statutairement fixé à 66 ans, ce qui constitue l'âge le plus élevé de toutes les fonctions publiques nationales, surtout dans la perspective du rajeunissement du personnel de la Commission et des institutions.

U4U lance également un appel aux autres syndicats et aux Associations de pensionnés⁷ pour travailler de concert à la protection et à la pérennisation du régime de pension des personnels de l'UE, un bien commun à tout le personnel.

⁶ Il est de 10,1% de la rémunération brute depuis le 1er juillet 2014.

⁷ AIACE et SEPS.

Dossier U4U

« Femmes »

8 MARS: PAR RESPECT POUR LES FEMMES, ARRETONS DE TOUT CONFONDRE !

Au travail, ce que veulent les femmes, c'est la reconnaissance de leurs talents professionnels !

Tous les 8 mars fournissent l'occasion de surenchères sur la situation des collègues femmes à la Commission. A force de répétitions, les inspirations se tarissent, les propos deviennent banals, voire parfois presque sexistes et démagogiques.

Chaque nouveau collègue énonce des objectifs pour réduire les inégalités. La nouvelle Commission n'y déroge pas: elle fixe l'objectif, relativement ambitieux, de voir évoluer la part des femmes dans le management à 40% en 2019. Bel "objectif" qui reflète l'indigence de la pensée officielle et réduit la reconnaissance des femmes à l'accession à des postes de chefs. Et cela, jusqu'à présent, sans la moindre réflexion sérieuse sur le rôle des chefs ni sur l'impérative évolution pour sortir d'une vision dépassée et rigide du monde du travail. Pourtant, sans cette réflexion, aucun changement de culture managériale ne sera possible, - ce changement que beaucoup de femmes appellent pourtant de leurs vœux chaque 8 mars depuis des années. Car la place des femmes ne sera jamais garantie si, dans le monde du travail, perdurent des valeurs traditionnelles, associées à la "masculinité", mais en fait oppressantes pour tous (agressivité, compétition exacerbée, recherche malsaine du pouvoir...)

Cette année aussi, du côté de la représentation du personnel, il est demandé aux femmes, "trésors" de l'institution, de décrire leurs "mille talents", à l'aide de vers de Nerval d'un autre siècle : "la femme est amour, elle guide les enfants, console les hommes, calme la souffrance, comme un esprit des cieux sur la terre exilé" (sic).

Nos collègues femmes sont, avant tout, des professionnelles et elles veulent être reconnues comme telles.

Elles veulent notamment:

- la reconnaissance pleine et entière de leurs compétences et expériences professionnelles;
- des modes d'évaluation des parcours professionnels qui tiennent compte de situations concrètes et qui cessent de valoriser des comportements "masculins";
- la mise en place de parcours professionnels, enrichissants, tous grades confondus.

Ce que nous souhaitons aussi, tous, c'est de pouvoir concilier vie professionnelle et familiale, sans que cela ne se traduise par une pénalisation des femmes.

Nous voulons des places en nombre suffisant dans les crèches et les garderies interinstitutionnelles, des écoles européennes de proximité, une culture de confiance fondée sur la qualité du travail et les résultats (et non sur la présence dans les bureaux), des congés parentaux plus souples et mieux partagés, bref, des conditions de travail et une culture d'organisation qui ne pénalisent pas en réalité les femmes mais qui puissent au contraire les valoriser sans les contraindre à des rôles prédéfinis.

Enfin, œuvrons pour que les activités culturelles, caritatives et associatives, qu'elles soient le fait d'hommes ou de femmes, individuelles ou collectives, soient facilitées et valorisées.

Dossier U4U

« CGAM »

REGIME COMMUN D'ASSURANCE MALADIE: QUE FAIRE?

Depuis un certain temps, des rumeurs insistantes circulent sur notre système de caisse maladie. On prétend que le système est en déficit et qu'il faut faire quelque chose d'urgence.

Or la réalité est toute autre: le déficit 2012 est environ 9 Millions alors qu'on possède une réserve d'environ de 270 millions d'euros, ce qui veut dire que nous avons assez d'argent pour au moins 25 ans même si le déficit persistait, ce qui reste à prouver. Aucune mesure prise dans un esprit de panique ne se justifie.

Toutefois, sous l'impulsion de certains représentants du personnel, une lettre dangereuse est partie aux chefs des différentes administrations (notre régime est commun à toutes les institutions) qui propose de relever de toute urgence la cotisation que nous payons chaque mois sur notre salaire et de donner instruction au PMO de ne plus payer certaines prestations. D'autres idées sont agitées, comme celle d'une assurance complémentaire à notre charge, encore une fois.

Notre régime d'assurance maladie est financé par nos cotisations, c'est-à-dire notre salaire indirect: 1,7% au titre de la part salariale (1/3) et 3,4% au titre de part patronale (2/3). Ce régime connaît depuis quelques années des déficits opérationnels.

U4U considère que la situation actuelle n'est pas immédiatement préoccupante et que le système actuel doit être préservé voire amélioré. Disposant en effet d'une réserve importante (270 millions d'euros), d'une augmentation régulière des cotisations - grâce au passage des échelons, des promotions, des résultats de la future méthode dès 2015 - notre régime a des fondations solides.

Un déficit modeste par rapport à la réserve dû à des causes non permanentes

Les causes principales de ce modeste déficit sont :

a) La réforme de 2004, en baissant les salaires d'embauche a privé pour un temps le régime d'une partie des recettes escomptées; la réforme de 2013 lui porte un nouveau coup en ralentissant et en limitant les carrières.

b) Le gel de l'indexation des salaires participe au déficit de la caisse en maintenant les salaires à un niveau inférieur, et donc les cotisations.

c) La population des retraités connaît une pointe démographique, or il est naturel que cette population soit davantage consommatrice de soins de santé que les actifs.

d) Il faut aussi souligner des pratiques massives de surfacturation (+15% à Luxembourg, un peu moins à Bruxelles) qui accroissent le déficit opérationnel.

Ce déficit opérationnel est d'ailleurs limité par les revenus financiers de la réserve du Régime d'assurance-maladie.

Face à cette situation, il apparaît incompréhensible que certains gestionnaires soient tentés d'agir rapidement :

a) En augmentant les recettes grâce à une hausse des cotisations. Cette voie est cependant inopportune aujourd'hui, car une augmentation, même légère, pourrait difficilement être tolérée dans le contexte actuel de réductions budgétaires.

b) En réduisant les dépenses grâce à des mesures visant à moins bien rembourser certaines prestations médicales. Dans le collimateur, les secteurs de dépenses importants : longues maladies, hospitalisation... c'est-à-dire les secteurs qui importent le plus aux collègues qui doivent faire face à des maladies graves.

Un rétablissement des comptes prévisible

Ces mesures ne sont pas nécessaires, car même à court terme, on peut déjà prévoir un rétablissement des comptes :

a) La nouvelle méthode d'adaptation des salaires. Quand on observe l'effet positif de la maigre augmentation de 0.8% pour 2012 qui réduit à peu moins de 3 millions d'euros le déficit prévu sur 2013, on peut raisonnablement escompter que ce déficit sera réduit fortement par les augmentations de salaires dans les années qui viennent.

b) La carrière des collègues embauchés sur des grades plus bas depuis 2004 est en train d'évoluer et le jeu des promotions et des échelons fait qu'ils atteignent maintenant des grades plus rémunérateurs, ce qui augmentera les recettes.

c) Le papy-boom de ces dernières années est en voie de correction naturelle, la pyramide des âges va reprendre au fil du temps une forme plus normale.

d) L'allongement de l'âge de la retraite (que l'on déplore par ailleurs) aura aussi comme effet d'augmenter les cotisations de la caisse maladie sur le plein salaire des collègues en fin de carrière.

Il n'y a donc pas d'urgence à agir. Le régime d'assurance-maladie dispose d'une réserve totale d'environ 270 millions d'euro, qui peut permettre au régime de durer de nombreuses années encore (au moins 25 ans). En tous cas, cette réserve permet de prendre le temps d'observer si les évolutions positives que nous avons citées auront un effet réel sur le rétablissement des comptes.

L'initiative de certains représentants du personnel et de retraités, qui ont écrit une [lettre dangereuse](#)⁸, est totalement injustifiée. Payer plus de cotisations, diminuer les prestations couvertes par le PMO, déplacer certains remboursements vers une assurance complémentaire payée par nous en supplément ne sont pas des pistes qu'il convient d'explorer à la légère.

Une proposition mesurée

U4U propose donc la démarche suivante :

- a) Ne pas prendre de mesures hâtives pour l'instant, tout en poursuivant les pistes d'économies raisonnables, notamment via l'établissement de conventions, de mesures de lutte contre la surfacturation, etc.
- b) Préciser le mandat du groupe d'experts chargé d'établir les simulations qui tiendraient compte des évolutions citées plus haut et d'autres facteurs exogènes (coût des dépenses de santé par exemple).
- c) Continuer de rendre le même service de qualité comme jusqu'à présent.

⁸ http://www.u4unity.eu/document2/CPCP_20140318.pdf