



Near You

Le Renouveau pour vous



List

1

Refuser le poison du corporatisme et de la division du personnel

FACE AUX ATTAQUES ...

Les réformes successives de la fonction publique européenne, voulues par les États membres, ont introduit des divisions au sein du personnel: entre anciens et nouveaux, femmes et hommes, différentes nationalités, jeunes et moins jeunes, permanents et précaires, personnel des agences d'exécution ou des offices et celui des services, les fonctionnaires d'avant les réformes et ceux d'après...

Sur chaque catégorie pèsent des sacrifices différents et d'importance inégale, ce qui entretient la division du personnel. La situation est voulue par les États membres, ils la trouvent si confortable que la prochaine réforme, si nous laissons faire, introduira de nouvelles divisions encore. Le projet de Statut 2013 contient des sous-statuts, des *carrières en transition*, ... autant d'outils pour enfermer les individus dans des singularités juridiques, pour les isoler, pour leur dénier leurs droits. Les institutions, et singulièrement la Commission, portent une lourde responsabilité en ne menant pas une politique des carrières correctrice des inégalités les plus criantes.

Dans ce contexte, il est tentant de considérer que la lutte de tous contre tous, autrement dit, du chacun pour soi, est la seule issue pour que chaque catégorie trouve son compte dans des revendications strictement catégorielles, quitte parfois à sacrifier les autres. La division chronique de la représentation du personnel - 13 syndicats à la Commission – favorise ce processus de défense catégorielle. On voit dans les arguments de campagne que c'est encore une fois le cas pour ces élections.

Pour nous, la défense du personnel ne peut être conçue et mise en œuvre que comme une politique unitaire concernant l'ensemble du personnel, au-delà de ses composantes ou particularismes.

FAISONS CAUSE COMMUNE...

En effet, la division du personnel affecte tout le monde. Ainsi, pour ne prendre que quelques exemples, le salarié permanent pâtit du *turn over* affectant les plus précaires, puisque c'est sur lui que repose la charge de garantir la continuité du service et la formation des nouveaux qui viennent remplacer des personnes parfaitement compétentes mais que l'on a poussé dehors.

Tout comme les contractuels, le fonctionnaire permanent a intérêt à ce que les contrats à durée déterminée correspondent au moins aux durées des programmes. Tout comme eux, il a intérêt à ce que l'ensemble des agents des institutions aient comme perspective une "maison commune", d'où l'intérêt des concours internes.

Ensemble, le permanent et le précaire - cela est apparu clairement à la "d-day" de DEVCO en

2010 - ont intérêt à ce que la Commission soit forte, efficace, qu'elle défende l'intérêt commun des citoyens européens. C'est dans cette perspective et sur base de cette prise de conscience que des milliers de fonctionnaires ont porté ensemble les revendications du collectif des contractuels.

L'absence d'une politique des carrières frappe les 55 ans et plus mais aussi les collègues plus jeunes. Les solutions que nous préconisons – une politique réfléchie de la détection des talents, un accompagnement des trajectoires professionnelles fondé sur une analyse des besoins de l'Institution par rapport à des compétences et expériences existantes bien souvent sous-utilisées- auront d'autant plus de chance d'être entendus et mis en œuvre que nous les revendiquerons ensemble. D'autant plus que les jeunes deviendront vieux et tomberont ainsi dans la situation que nous dénonçons.

DEFENDONS NOS VALEURS...

La défense du principe de *confiance légitime*, principe de base du droit, face aux tentatives régressives lors de chaque réforme, concerne chacun d'entre nous, quel que soit son âge, son grade et son statut.

Sinon, c'est la loi de la jungle, système dans lequel rien n'est garanti pour personne, ni aujourd'hui ni surtout demain.

En cas d'injustices flagrantes concernant une partie du personnel, il est normal que tout le personnel se mobilise pour exiger que des corrections soient apportées : la solidarité n'est pas seulement au centre de la construction européenne mais également au centre de toute communauté, y compris celle des agents de la fonction publique européenne.

Par contre, il ne faut pas se tromper d'adversaire. Lorsqu'une catégorie de personnel en attaque une autre, elle fait le jeu des États membres. Elle entretient la division. C'est pourquoi seule la solidarité est efficace, pour présenter un front uni face aux vrais responsables de cette situation.

Nous n'avons aucune indulgence pour les tentatives qui visent à opposer les uns contre les autres, d'où qu'elles viennent.

ET BATTONS-NOUS ENSEMBLE POUR QUE CHACUN SOIT GAGNANT

Nous soutenons des revendications unifiantes, pour défendre tout le personnel. C'est pourquoi nous avons tant insisté pour le projet de statut contienne des avancées pour chaque catégorie de personnel. Même si elles restent très insuffisantes de notre point de vue, le Conseil les trouve encore trop audacieuses et essaiera de les rogner. C'est pourquoi le personnel uni devra les défendre.

D'autre part, nous allons nous battre pour qu'une vraie politique des carrières contienne les éléments nécessaires à la réduction des inégalités et des injustices.

Notre combat pour l'unité d'action intersyndicale se traduit dans les élections actuelles par une liste commune U4U - R&D. C'est pourquoi nous vous appelons à soutenir la liste commune "*Near you // Le renouveau pour vous*", le renouveau pour l'unité, notre bien commun.

Voter pour la liste numéro 1, c'est soutenir une force syndicale responsable qui agira en faveur de l'unité, pour nous défendre et défendre l'Europe.