



# La Circulaire

## spéciale *Réforme du Statut*

N°9 – 10 novembre 2011

### **Assemblée générale du 9 novembre 2011**

L'assemblée générale a été un franc succès.

Le personnel est venu massivement<sup>1</sup> et s'est montré déterminé face aux tentatives de l'administration.

Les syndicats ont agi en front commun, au point qu'aucun nom d'organisation ou qu'aucun sigle n'ont été mentionnés durant l'assemblée.

On trouvera ici les documents préparatoires à l'AG ainsi que la résolution qui a été votée : <http://www.u4unity.eu/sta12e.htm#assgen> .

Trois principes ont été réaffirmés :

- Les Institutions européennes et leurs moyens d'action doivent être maintenus et renforcés.
- La fonction publique européenne doit rester forte, compétente et indépendante.
- Le personnel doit résister aux tentatives de le diviser par des statuts particuliers, imaginés pour imposer des conditions d'emploi toujours moins favorables.

Les négociations avec l'administration vont reprendre. À partir de cette mobilisation réussie, les négociateurs pourront présenter avec plus de force leurs arguments et contre-propositions et imposer un vrai compromis.

Déjà, le Vice-Président a bougé par rapport à la proposition initiale qui avait été présentée au Collège en juin 2011.

---

<sup>1</sup> Au point que des collègues se sont vu refuser l'accès du Berlaymont pour de prétendues raisons de sécurité. Quand on sait que quelques jours avant, les règles d'accès aux étages ont été changées pour éviter qu'une délégation ne monte rencontrer le Président ou le Vice-Président, on mesure bien ce que ces règles de sécurité ont de pratique pour entraver la mobilisation du personnel. Quand ceux d'en haut ont peur de ceux d'en bas (ici, littéralement), ils feraient bien de réfléchir à la signification de ce phénomène, surtout dans des institutions qui se veulent démocratiques.

Les principaux points sur lesquels la Commission évolue sont :

- Abandon du passage des secrétaires à un statut de contractuel, au prix de la création d'une carrière 'Sec' dont l'évolution sera réduite.
- Prolongation des contrats des contractuels à 6 ans, avec concours internes permettant d'intégrer la fonction publique.
- Amélioration du sort des recrutés post 2004: concours internes de reclassement, accès aux postes hiérarchiques accéléré, ...
- Validité de la méthode portée à 10 ans pour la déconnecter des perspectives financières. Les calculs porteront sur les 27 Etats Membres pour éviter des distorsions dues à l'étroitesse de la base de comparaison.
- Prélèvement de crise lié à l'existence de la méthode mais porté à 6%.
- La négociation reprend sous l'égide de la DG HR, en tenant compte des délais demandés au niveau politique.

Ces évolutions montrent que la négociation peut produire des résultats, même si à ce stade, les avancées restent insuffisantes ou sont accompagnées de mesures contestables.

La mobilisation du 9 novembre a permis de renforcer la main des négociateurs syndicaux. Le but du front commun est de parvenir à un accord qui pourrait être présenté au législateur comme un paquet global garantissant la paix sociale.

On trouvera en annexe un document soutenu par le front commun qui présente les grandes lignes d'un possible compromis qui respecterait les contraintes politiques et budgétaires tout en évitant les décisions qui mettraient structurellement à mal la fonction publique européenne.

[Web site](#) [Adhérez !](#) [Votre opinion](#) [Unsubscribe](#)

Editeur responsable : G. Vlandas – Rédaction F. Andreone, J-P Soyer

## Front Commun interinstitutionnel de la représentation du personnel

Les OSP s'opposent à toutes les mesures structurelles qui ont pour effet d'affaiblir durablement la fonction publique européenne.

En front commun interinstitutionnel, les OSP ont fait de la défense d'une fonction publique permanente et indépendante leur priorité, en refusant entre autres la suppression de 7500 fonctionnaires AST et la précarisation de ces postes.

**Les OSP ont formulé des contre-propositions combinant :**

- une amélioration des conditions de travail et de carrière des agents contractuels**
- le maintien de la catégorie des fonctionnaires secrétaires**

Ces contre-propositions sont crédibles car leur effet budgétaire est comparable à celui du projet "Šefčovič".

### Paquet alternatif des OSP

#### 1) Réduction des effectifs:

Diminution du taux d'occupation des postes de 5% entre 2013 et 2018 sur base d'une analyse partagée des besoins et des missions. Les postes non utilisés restent inscrits dans le tableau des effectifs.

#### 2) Carrières:

- Création d'une nouvelle carrière fonctionnaires secrétaires AST 1 à AST 7; création de passerelles entre cette carrière et celle des autres AST.
- Augmentation de 3 à 6 ans de la durée des contrats des AC à durée déterminée + concours internes annuels ouverts à tous les AC à partir de 3 ans d'ancienneté.
- Un maximum de 20% des recrutements dans la carrière des AST secrétaires se fait par concours interne ouvert aux AC.
- Amélioration des grilles des AC, notamment pour les groupes de fonction 1 et 2.
- Mesures transitoires :
  - pour les fonctionnaires AST Recrutés avant Mai 2004: AST1/5 pour ex D, AST1/7 pour ex C et AST3/11 pour ex-B, sans blocage aux niveaux supérieurs et sans réduction des taux de promotion;
  - pour les fonctionnaires AST recrutés après Mai 2004 : parcours de carrière AST 1/11 qui inclura les ex B, les attestés et tous les recrutés AST après cette date, également sans blocage et sans réduction des taux de promotion;
  - engagement ferme des Institutions de continuer un système d'attestation au-delà de 2011 et à appliquer dans toute son extension;

- maintien en poste ou réintégration des AC dont le contrat expire à partir de 2011 de manière à faire bénéficier toute la population des AC des résultats de la réforme actuelle du statut.

**3) Amélioration de la politique de carrière** et d'organisation et mise en place d'un plan d'action à ce sujet suite à un dialogue social:

- Augmentation jusqu'à un maximum de 25% du nombre de postes mis à disposition pour la certification.
- Reclassements des fonctionnaires post 2004 à travers l'organisation de concours internes.
- Ouverture immédiate d'un dialogue social pour une nouvelle politique des carrières permettant de mieux valoriser les talents du personnel.
- Pour les agents contractuels et temporaires :
  - mobilité interne et interinstitutionnelle;
  - suppression de la limite de 10 mois pour le préavis;
  - pas de licenciement en raison d'un congé de maladie;
  - prolongation possible du contrat pendant un congé de maternité ou en cas de maladie grave;
  - suppression des stages en cas de changement de groupe de fonctions.

**4) Temps et condition de travail :**

- Maintien des 37,5 heures hebdomadaires actuelles.
- Retraite à 65 ans pour les nouveaux recrutés à partir de 2013 seulement.
- Prolongation jusqu'à 67 ans sur base des demandes des fonctionnaires et d'une procédure paritaire.
- Départ en préretraite à partir de 58 ans avec pénalité réduite.
- Diminution de 6 à 4 jours des délais de route et calcul réaliste des distances.
- Temps partiel de droit à partir de 55 ans.
- Temps partiel de droit pour toute autre raison pour un maximum de cinq années sur toute la carrière.
- Flexitime: principe inscrit dans le statut et dispositions d'applications négociées dans chaque institution.

**5) Adoption des mesures sociales suivantes:**

- Augmentation du congé spécial pour les parents d'enfants malades âgés de 1 à 6 ans et des parents isolés d'enfants malades.
- Augmentation de la durée maximale du congé parental à trois ans.
- Report illimité du congé annuel non pris pour des raisons indépendantes de la volonté du fonctionnaire ou agent, notamment en cas de congé maladie;
- Rétablissement du niveau de crédits budgétaires pour les Ecoles européennes au niveau de 2010, dûment indexés à l'évolution de l'indice des prix à la consommation.
- Amélioration des conditions d'emploi des handicapés et des collègues ayant des handicapés à charge (cf. Disability Group).

## **6) Méthode:**

Reconduction de la Méthode actuelle, avec les seules modifications suivantes :

- passage à un panier de 27 Etats membres;
- remplacement du BII par l'indice belge pour Bruxelles;
- neutralisation des cotisations sociales;
- vérification de la parité de pouvoir d'achat pour le site de Luxembourg, notamment sur la base d'une enquête logement;
- le coefficient correcteur d'Ispra doit être celui de Rome;
- clause d'exception applicable dans les situations extrêmes;
- validité de 10 ans, date d'échéance différente de celle des perspectives financières.

Augmentation du prélèvement spécial de 4 en moyenne à 6 % (soit + 50%) en échange du présent paquet proposé par les OSP.

## **7) Accord OSP/Collège avant présentation au Conseil et PE en décembre 2011.**

La Commission présente d'abord au Conseil et au PE ce paquet sous forme d'un document politique qui, s'il est accepté par ces deux institutions, permettra des économies importantes dans la paix sociale.