



# COMMISSION EUROPEENNE

COMITE CENTRAL DU PERSONNEL

[www.cc.cec/home/ccp](http://www.cc.cec/home/ccp)

Bruxelles le 8 décembre 2011  
CCP – CS/BP/VDC – D(11) 339

## **Note à l'attention de Mme I. SOUKA DIRECTEUR GENERAL - DG RESSOURCES HUMAINES**

**Objet: Avis du CCP sur la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil modifiant le statut des fonctionnaires de l'Union européenne et le régime applicable aux autres agents**

**Réf. Ares (2011) 1244460 – 21/11/2011**

### ***Préalable***

Le Comité Central du Personnel (CCP) tient d'emblée à confirmer que le présent avis s'insère pleinement dans le cadre du cahier de revendications et des propositions de compromis présentés par le Front Commun tout au long de la négociation sur la proposition soumise aujourd'hui à l'avis du CCP.

Il précise que le présent avis doit se lire en liaison étroite et de manière complémentaire avec les propositions d'amendements détaillées défendues par les mandatés de la représentation du personnel au Comité du Statut.

Afin de confirmer de la part de tous les comités du personnel de toutes les institutions et organes européens la même unité d'action et la même cohérence des positions établies par les Organisations Syndicales et Professionnelles (OSP) du Front Commun, le présent avis a été établi lors de la réunion extraordinaire du CCP des 7 et 8 décembre 2011 à laquelle ont été pleinement associés les représentants des comités du personnel de toutes les institutions ainsi ceux que de l'Assemblée des Comités du Personnel des Agences (AASC).

### ***Avis***

**A cette fin, le CCP a décidé lors de cette réunion d'émettre à l'unanimité un avis négatif sur la proposition qui lui a été soumise par la Commission.**

### ***Exposé des motifs***

La représentation du personnel constate que des avancées parfois importantes ont certes pu être obtenues au cours de la négociation et que la proposition initiale a pu être en partie modifiée. Ceci est notamment le cas avec le retrait de la proposition absolument désastreuse de contractualisation de 7500 postes de fonctionnaires dans des métiers de secrétaires et commis. Des améliorations ont aussi été apportées pour les collègues recrutés à partir du 1er mai 2004, pour les Agents Contractuels, pour l'augmentation de la durée de l'application de la Méthode salariale et pour la réintroduction du parallélisme dans l'évolution des salaires et les pensions. L'abandon du projet de réforme par EPSO de l'annexe 3 du Statut concernant les

procédures de recrutement figure également parmi les résultats importants de la négociation et il est essentiel que de telles propositions inacceptables ne soient pas réintroduites ultérieurement.

Néanmoins, ces rectifications sont tout à fait insuffisantes et ne sauraient pas cacher les nombreux aspects néfastes tant pour nos institutions que pour son personnel. La réduction de 5% des effectifs, la régression sociale ainsi que l'augmentation du temps de travail sans véritable compensation sont inacceptables pour le personnel.

#### *- Le contexte économique et politique*

A ce propos, le CCP tient à réitérer que le personnel des institutions et ses représentants sont parfaitement conscients de l'ampleur et de la gravité de la crise économique et politique que l'Union Européenne affronte actuellement. Cependant, le CCP exprime son inquiétude vis-à-vis des démarches engagées par plusieurs gouvernements et dirigeant d'Etats membres. Sous prétexte de réaliser des économies et de moderniser l'administration, ces gouvernements et dirigeants font preuve d'une vision radicale visant purement et simplement à démanteler le statut de la fonction publique européenne et les services publics en général et rendre inopérants les seuls outils capables aujourd'hui de réguler des acteurs économiques et financiers qui ont fait preuve d'une attitude irresponsable et dangereuse.

Au contraire, dans le contexte de crise politique et économique actuel, une fonction publique européenne compétente, indépendante et permanente est plus que jamais indispensable pour garantir l'intérêt général et l'avenir de l'Union européenne.

#### *- Les pressions politiques et médiatiques*

Le personnel a le sentiment que la réforme du Statut est présentée comme une réponse aux "nécessités du temps" et qu'elle est destinée avant tout à répondre aux pressions politiques et médiatiques pour "faire plaisir" aux gouvernements et dirigeants des États membres et à une certaine presse en présentant une réduction des coûts sans faire au préalable une véritable analyse d'impact financier. Les Etats membres ignorent volontairement que la réforme de 2004 a d'ores et déjà produit des économies budgétaires de l'ordre de 3 milliards d'euros entre 2004 et 2011 auxquels s'ajouteront 5 milliards d'euros d'ici 2020.

Le CCP demande que les fiches budgétaires qui doivent accompagner la proposition de révision du Statut à transmettre au Conseil lui soient transmises.

#### *- Contre l'affaiblissement des institutions et de la fonction publique européennes*

Dans un tel contexte, le CCP réitère son opposition à toutes les mesures structurelles qui ont pour effet d'affaiblir tant le fonctionnement de nos institutions que l'attractivité et l'indépendance de notre fonction publique.

### **Analyse détaillée**

#### *1) Contenu de la proposition*

Concernant les mesures prévues dans la proposition, le CCP souscrit à l'analyse critique reprise dans le cahier de revendications établi par le Front Commun et approuvé à l'unanimité par l'Assemblée générale interinstitutionnelle du 9 novembre 2011.

Concernant plus particulièrement les mesures affectant le volet "carrière", le CCP regrette l'absence d'un véritable dialogue et d'une analyse approfondie des propositions du Front Commun à l'occasion de la conciliation du 16 novembre 2011 qu'il reprend à son compte.

En particulier :

#### *- concernant la nouvelle carrière AST/SC*

Le CCP confirme le caractère inacceptable de cette proposition qui établit une séparation étanche avec le groupe de fonction AST, et prévoit des conditions de rémunération au rabais avec une diminution du salaire de base de 18% et du dernier salaire théorique maximal de 60% ainsi que les perspectives de carrière basées sur des taux de promotion nettement plus bas que ceux de l'annexe I B.

Le niveau d'embauche et les conditions de carrière présentent un caractère discriminatoire de facto à l'égard des femmes, cette profession étant occupée à 85 % par elles, alors que les études et les compétences professionnelles de ce métier sont du même niveau que celles exigées pour la catégorie AST.

De plus, aucune procédure spécifique n'est prévue pour le passage de la nouvelle carrière SEC au groupe de fonction AST et cet aspect, pourtant essentiel, est laissé à la libre appréciation de chaque institution par le biais de l'organisation des concours internes. Cette situation ouvre la porte à des approches divergentes et discriminatoires et affaiblit ainsi l'unicité de notre statut.

En particulier, l'introduction dans l'annexe I B pour la nouvelle carrière de taux de promotion totalement déconnectés des autres catégories et largement inférieurs à ceux d'application pour le personnel AST et AD risque de produire un effet boule de neige lors de la négociation avec le Conseil, établit une division du personnel, une complexité dans la gestion administrative et une inégalité de traitement. Il est évident qu'une telle proposition condamne les institutions à recruter leur personnel sur le marché local de l'emploi et que le principe essentiel d'équilibre géographique ne pourra pas être respecté dans cette catégorie. La moyenne de carrière telle que prévue dans la proposition s'étendra sur 30 ans (au premier échelon du grade SC6). Il sera donc de facto pratiquement impossible, pour la majorité du personnel du groupe de fonctions AST/SC, d'arriver au dernier échelon SC6 5e échelon même avec une carrière intégrale au sein des institutions européennes.

Compte tenu de ce qui précède, le CCP soutient pleinement les propositions d'amélioration du Front Commun qui sont indispensables pour garantir l'égalité de traitement entre fonctionnaires exerçant des tâches identiques, l'attractivité, la qualité et les perspectives de carrière et *in fine* la compétence du personnel qui doivent être à la base de tout recrutement au sein de nos institutions.

#### *- les mesures affectant la carrière des collègues AST*

De même, les propositions de la Commission visant à diviser le personnel AST en plusieurs sous catégories ayant des perspectives de recrutement et d'évolution de carrière diverses et variées sont inacceptables et incompréhensibles du point de vue administratif.

En effet, sous prétexte de garantir une meilleure prise en compte du niveau de responsabilité dans l'avancement de carrière du personnel AST, plusieurs mesures sont envisagées avec pour effet de porter atteinte gravement aux perspectives de carrière de cette catégorie de personnel. En effet, le principe de l'obligation de postuler sur une vacance d'emploi pour être nommé sur un poste AST 10 vient polluer le système d'avancement de carrière en application dans les institutions et « politiser » certaines nominations à l'instar de ce qui peut-être constaté pour les postes AD15 et AD16. Ceci engendre un risque de décisions peu transparentes et un effet de blocage pour d'autres grades.

Pis encore, en violation du considérant 20 du projet de proposition, aucune véritable mesure de transition n'est prévue pour prendre en compte les attentes des collègues actuellement en service et plus particulièrement les anciens B qui vont ainsi être frappés de plein fouet par les nouvelles mesures. Le texte proposé crée des conditions de carrière en retrait par rapport à celles qui prévalaient avant mai 2004 (la dernière promotion "B1" équivalant au "AST 10" disparaît). De même, la transition envisagée à l'égard des nouveaux recrutés en AST 1 à partir de 2004 est largement insuffisante, tant en ce qui concerne la période d'application que le pourcentage de collègues qui pourraient en bénéficier.

#### *- concernant les collègues AC*

Il est essentiel de saisir l'occasion de cette proposition de modification de notre statut pour corriger les différentes interprétations au sujet des conditions d'emploi des AC et notamment la durée du congé de maladie et les conditions de licenciement (cf. articles 119, 48 et 16 du RAA).

En outre, notamment en ce qui concerne les groupes de fonction GF 1 et GF 2, un effort de solidarité doit permettre d'améliorer les conditions de salaires et de carrière pour les grades les moins élevés. En effet, les salaires proposés pour les grades de base sont parfois inférieurs au salaire légal minimum, comme par exemple celui d'un ouvrier qualifié au Luxembourg, soit 2161,78 € à la date du 01/10/2011.

En particulier, il convient d'introduire les adaptations reprises à la grille salariale pour les groupes de fonction GF 1 et GF 2 et qui visent à ajouter un grade à chacun de ces deux groupes de fonctions (cf. annexe 1).

De plus, pour le GF 1 il est impératif de corriger l'anomalie inacceptable imposant, dans tous les cas et quelle que soit l'expérience antérieure, le recrutement au premier grade, premier échelon (cf. article 86 iv du RAA).

- *attractivité inter-lieux*

Etant donné les problèmes spécifiques de parité de pouvoir d'achat décelés au Luxembourg et portés à la connaissance des OSP via le Groupe technique Rémunération qui mettent en évidence une perte de pouvoir d'achat supérieure à 5 % depuis plus de 5 ans – aujourd'hui estimée à 7,7 % - et que cette situation affecte tout particulièrement les collègues recrutés après mai 2004, le CCP appuie la recommandation du Front commun de procéder à une enquête logement au Luxembourg et, au vu des résultats qu'elle produira, d'adopter les mesures correctives qui s'imposeraient.

De même les conditions d'abandon d'un coefficient correcteur devraient être mises à jour notamment pour répondre à la situation particulière d'Ispra.

- *retraite anticipée avec pénalisation*

Compte tenu de la pyramide des âges, l'augmentation de l'âge de départ à la retraite doit s'accompagner de dispositions de départ anticipé avec pénalisation réduite au moins 3 ans avant l'âge de départ.

## 2) **Mise en place d'un cadre clair pour la poursuite des négociations avec le Conseil et le Parlement**

Un nombre croissant de gouvernements et de dirigeants des Etats membres ne cachent même plus leur volonté de détruire notre fonction publique en affaiblissant ainsi le fonctionnement des institutions européennes et en leur soustrayant les outils nécessaires à l'exercice de leur leadership (cf. document du Conseil réf. 17156/11 STAT 43 FIN 903 du 17.11.2011).

Dans ce contexte, le CCP se réjouit de la volonté du Vice-président Šef•ovi• de sauvegarder la confiance avec le personnel. Aussi, il est essentiel que la Commission et le Vice-président Šef•ovi• confirment leur engagement de défendre avec détermination et jusqu'à la fin de la négociation les "lignes rouges" fixées en juin 2011 lors de la présentation de la proposition, à savoir : l'unicité du Statut, l'attractivité de la fonction publique européenne, l'évolution des carrières, le niveau des salaires et des pensions et la garantie de services sociaux tels que les crèches et les Écoles européennes.

Alors que la proposition constitue une nouvelle dégradation des conditions d'emploi après la Réforme 2004, il est essentiel de garantir qu'une fois qu'elle aura été transmise au Conseil et au Parlement européen, la Commission n'acceptera pas de dégradations ultérieures.

Sur ce point, un engagement formel, ferme et public, de la Commission doit être pris avec les représentants et le personnel de toutes les institutions.

De plus, il doit être clair pour tous les acteurs, qu'en cas d'aggravation de la proposition et d'atteinte aux principes de base de notre fonction publique, la Commission pourra avoir recours au retrait de sa proposition selon les procédures en vigueur.

Enfin, le Vice-président Šef•ovi• doit confirmer son engagement à associer étroitement la représentation du personnel à chaque étape de la négociation à venir.

Ces engagements clairs et précis sont essentiels et constituent une condition *sine qua non* pour toute la représentation du personnel.

## 3) **Négociation sur les aspects non statutaires**

Tout au long de la négociation, une série de propositions alternatives, des pistes de réflexion et des mesures précises visant à générer des économies, à améliorer la gestion du personnel et le fonctionnement des services ainsi qu'à résoudre les difficultés supplémentaires engendrées par cette Réforme ont été abordées et certaines d'entre elles ont fait l'objet d'un accord. Ces propositions "Paquet 4" sont détaillées dans le document joint en annexe 2.

Plusieurs de ces mesures n'imposent pas de modifications statutaires. Il convient donc d'ouvrir sans tarder, et au plus tard dès le début de l'année 2012, ce chantier de négociation interinstitutionnelle hors Réforme et de prévoir à cet effet un calendrier précis portant notamment sur les aspects suivants:

- les mesures de transition en faveur des Agents contractuels actuellement en poste afin de leur permettre de bénéficier des avancées reprises dans la proposition tant en ce qui concerne la durée maximale de leur contrat que de l'accès aux concours internes.
- la mise en œuvre des acquis de la négociation tels que les concours internes pour les collègues recrutés à partir du 1<sup>er</sup> mai 2004 qui n'imposent pas de modifications statutaires et qui peuvent, dès lors, être appliqués immédiatement.
- la mise en place d'un plan d'action sur 5 ans et d'une véritable politique active d'accompagnement continu à la gestion des carrières. Cette politique devra être basée sur des principes et objectifs clairs et suivie de mesures planifiées dans les détails, notamment pour le personnel "55+" qui risque de voir sa situation aggravée par la réforme. Cette politique devra prévoir la création de parcours de carrière spécifiques (hors encadrement, conseillers, experts).
- Bien que les mesures préconisées vont affecter l'ensemble du personnel et notamment celui dans les délégations hors Union et dans les représentations de l'Union, aucune référence ou mesure de protection du personnel local n'est prévue dans les textes en discussion. Il est donc essentiel d'aborder cet aspect.
- L'adoption de mesures dans le domaine de la politique sociale concernant notamment le recrutement et les conditions d'emploi de personnes handicapées.

#### **4) Dialogue social**

Le CCP se réjouit des mesures envisagées dans la proposition visant à assurer une meilleure cohérence des politiques du personnel mises en place au sein des Agences. Il est néanmoins essentiel que le personnel des Agences soit pleinement intégré dans notre dialogue social qui aboutira à l'établissement de règles qui lui sera directement applicable.

En conséquence, il convient d'adopter les mesures permettant d'associer les représentants du personnel des Agences aux procédures du dialogue social en vigueur au sein de notre Institution. Le même effort d'intégration doit être mené pour les collègues pensionnés.

#### **Conclusion**

Le CCP se réjouit de l'engagement pris par le Vice-président Šef•ovi• de réserver toute l'attention nécessaire au présent avis et de fournir une réponse détaillée avant la soumission de la proposition au Collège.

Le CCP se tient à complète disposition du Vice-président Šef•ovi• et de la DG HR.

*(Signé)*

Cristiano SEBASTIANI  
Président

CC : M. SEFCOVIC, Vice-président  
M. J. NOCIAR, Chef de Cabinet  
C. LINDER, Cabinet  
M-H. PRADINES, Cabinet  
  
B. JANSEN (DG HR)  
C. LEVASSEUR (DG HR)  
D. DOTTO (DG HR)  
Collège des Présidents des Comités du Personnel  
OSP

