

# Front Commun interinstitutionnel de la représentation du personnel

## "PAQUET 4" LA VRAIE REFORME À FAIRE

### **Propositions du Front Commun des OSP de toutes les Institutions en dehors du cadre du projet de réforme du Statut, présenté par la Commission**

La réforme du Statut nous est présentée comme une réponse aux "nécessités du temps" et déclinée sur plusieurs registres tels que: montrer le bon exemple aux États membres, réduire les coûts, renouveler la méthode d'adaptation salariale, "faire plaisir" à la presse et aux opinions publiques...

Les OSP réunies en Front Commun conteste toutes les fausses motivations avancées par la Commission et réfute la nécessité de la réouverture du Statut.

Néanmoins, elles sont prêtes à négocier avec la Commission afin, à tout le moins, de réduire les aspects les plus négatifs de sa proposition, de défendre la capacité d'action des Institutions, d'améliorer les conditions de travail et les perspectives de carrière du personnel et d'affronter les velléités du Conseil.

La fonction publique européenne a déjà subi des mesures drastiques et durables de restrictions et d'économies lors de la réforme de 2004.

Les arguments économiques et budgétaires ne nous semblent pas être les véritables raisons de cette réforme. La motivation est plutôt politique: elle vise à réduire la taille de la fonction publique européenne et à l'affaiblir.

Cette nouvelle réduction est injustifiable pour une organisation dont la taille est déjà restreinte, et qui doit sans cesse faire face à de nouvelles tâches, compétences et responsabilités. Pour mémoire, les dépenses de personnel représentent moins de 3% du budget communautaire.

Les OSP rejettent l'argument politique selon lequel le mécanisme d'adaptation (la "Méthode") des traitements (qui expire fin 2012) et de la contribution pension (qui expire mi-2013) imposerait une révision d'autres aspects du Statut.

Enfin, et au plus fort de la crise budgétaire, financière, économique et sociale causée par l'incapacité des décideurs politiques nationaux et européens à réguler les opérateurs financiers mondiaux, la Commission doit convaincre les États membres de renforcer le seul outil capable de les aider à faire face à cette situation: la fonction publique européenne.

En effet, la fonction publique européenne demeure le seul outil capable de faire fonctionner l'Union européenne et la seule entité disposant de la dimension appropriée, de la compétence et de la légitimité pour apporter des solutions viables à la crise que traversent nombre d'États membres. Le discours sur l'Union prononcé par le Président Barroso témoigne d'une prise de conscience salutaire, même si elle est tardive et ne se traduit pas encore dans les actes.

Aussi, à la place du projet présenté par le Collège, qui affaiblit profondément l'ensemble des Institutions et leur personnel, les OSP proposent à la Commission une approche alternative plus efficace, qui permette de préserver la capacité d'action actuelle et future de la fonction publique européenne, et de maximiser l'utilisation des ressources.

Les propositions des OSP s'articulent autour de trois priorités:

- investir dans le personnel
- simplifier et améliorer les structures administratives
- mieux gérer les politiques publiques européennes

## 1. INVESTIR DANS LE PERSONNEL, PREMIERE RICHESSE DES INSTITUTIONS EUROPEENNES

### 1.1. Une gestion plus dynamique des tableaux des effectifs

L'affichage politique d'une réduction des effectifs de 5% n'a pas de sens aujourd'hui. Comme déjà le mythe de la « croissance zéro » des effectifs, accompagné par l'augmentation des compétences, ces annonces ne correspondent pas aux choix politiques (élargissement, multiplication des agences et précarisation de la fonction publique européenne), mais surtout elles discréditent totalement les pouvoirs publics.

A la place, nous proposons un engagement des Institutions d'utiliser la flexibilité dans la gestion du tableau des effectifs pendant la période des prochaines perspectives financières. Ces postes doivent rester inscrits au tableau des effectifs et, comme l'administration du PE le souligne, rester disponibles pour pouvoir répondre à des besoins urgents ou de nouvelles priorités politiques qui devraient se manifester. Il faut à tout moment assurer que les institutions disposent d'une capacité d'action et de réaction efficaces.

Les Institutions européennes doivent adopter une gestion plus dynamique et rationnelle de leur personnel dans tous les grades.

La modernisation de la politique des carrières devrait se traduire, dans le cadre d'un dialogue social sincère, par l'adoption d'un **plan d'action** sur cinq ans, comportant des mesures concrètes.

Lorsque les ressources sont limitées, la priorité devrait être donnée à la gestion des compétences présentes au sein des Institutions.

Une meilleure politique d'égalité des chances pour tous, et notamment pour nos collègues féminines, des jeunes et des 55+, passe par une augmentation des moyens mis à la disposition du SCOP ou tout autre service d'orientation professionnelle dans d'autres Institutions, par la création de parcours de carrière spécifiques et par une politique de détection des talents et de mobilité.

Cette politique active d'accompagnement continu et de véritable gestion des carrières est d'autant plus nécessaire que la Commission propose d'augmenter l'âge de départ à la retraite à 65.

### 1.2. L'échec de l'externalisation / privatisation des tâches

L'externalisation / privatisation est un échec patent et coûteux. Du fait des marges exigées par les contractants privés, les prestations du personnel externe (en particulier dans l'informatique ou en matière de cours de langues) sont plus onéreuses que celles du personnel statutaire.

La ré-internalisation des services de sécurité et de restauration est une nécessité. La Cour des Comptes a elle-même internalisé les fonctions de gardiennage, ce qui lui a permis d'économiser 400.000 euros/an (sur deux bâtiments). L'intégration de la crèche Clovis à Bruxelles a engendré, selon l'administration, plus d'un million d'euros d'économies par an. Le Parlement européen a, lui aussi, internalisé son service sécurité / accréditation.

Les OSP demandent l'intégration des professeurs de langue au sein de l'École européenne d'administration (European School of Administration), ce qui serait juste socialement et permettrait de réaliser d'importantes économies.

Elles demandent également l'internalisation des agents de sécurité et des pompiers. Cela serait dans l'intérêt des institutions, tout en permettant de satisfaire les obligations légales et de réaliser des économies.

### **1.3. En finir avec la précarisation du personnel**

L'introduction de la catégorie d'agents contractuels en 2004 a profondément modifié la structure du personnel au sein des Institutions, notamment au sein de la Commission, des Agences d'exécution, des Délégations, offices, etc.

Si une telle catégorie est indispensable au bon fonctionnement des Institutions, le recours à du personnel précaire pour des tâches permanentes a largement affaibli la fonction publique européenne, et notamment à la Commission, qui ne compte pas moins de 6.000 contractuels, dont environ la moitié sont en contrat à durée indéterminée.

La durée des contrats des AC à durée limitée doit être portée à 6 ans.

De même, des concours internes rigoureux devraient permettre d'intégrer les meilleurs éléments au sein de la fonction publique européenne, mesure socialement juste et génératrice d'économies.

Il convient d'identifier ou de finaliser l'analyse visant à déterminer les tâches "Core" et "non-Core", afin que les tâches permanentes soient effectuées par des fonctionnaires. A tâches permanentes, postes permanents!

La précarité des collègues AC ne doit pas être instrumentalisée et prise à prétexte pour procéder à la contractualisation la plus massive jamais organisée de tâches faisant depuis toujours partie de la fonction publique européenne!

Alors que la Réforme est présentée comme étant limitée et liée à la conjoncture économique actuelle pas moins que 7500 postes de fonctionnaires profil secrétaire seraient irréversiblement transformés en contrat d'AG en privant ainsi les collègues accomplissant ces tâches de toute possibilité d'accéder à des postes de fonctionnaires!

La situation des Agents Temporaires dans les agences pose également problème. Leur importance et leur permanence est reconnue par l'Institution, qui propose de créer une énième catégorie - AT 2f. Leur coût est équivalent à celui des fonctionnaires. Certaines agences ont vocation à durer et pourtant le statut de fonctionnaire leur est refusé. Cela n'a aucun sens!

## **2. SIMPLIFIER ET MIEUX GERER LES STRUCTURES ADMINISTRATIVES**

### **2.1. Mettre fin au gaspillage des ressources**

La fonction publique européenne paie aujourd'hui les choix politiques hasardeux faits hier par les États membres, notamment en matière d'implantation des sièges des Institutions et des agences. Il est évident que leur éparpillement ne représente aucune valeur ajoutée et grève le budget européen de manière considérable. Depuis 2004, leur nombre a explosé et a considérablement affaibli l'Institution Commission.

Non seulement ces agences fonctionnent de manière isolée, mais souvent elles augmentent les coûts en multipliant les structures administratives horizontales (ressources humaines, IT, etc.).

Les OSP demandent un screening du fonctionnement des 48 Agences. Les OSP demandent qu'une réflexion en profondeur soit menée avant la création de toute nouvelle agence pour prendre en compte notamment le regroupement des agences de réglementation sur un seul site qui permettrait de rationaliser les structures sociales (crèches, écoles, garderies), de réduire l'empreinte carbone générée par la multiplication des missions, d'améliorer les services aux personnels et la gestion des droits, de créer des Ecoles Européennes.

Ainsi, au sein de la Commission, le nombre de Directions générales et services doit être réduit autant que possible. Une DG ne devrait exister que si une masse critique de personnel est atteinte.

### **2.2. Restructurer les DGs et Directions**

Une restructuration et une simplification des DGs est nécessaire. A la Commission, par exemple, plutôt que de multiplier les DGs sur base du nombre de Commissaires ou de portefeuilles à créer artificiellement pour faire plaisir aux Etats membres, l'efficacité administrative devrait être de mise pour éviter les "doublons", les conflits d'autorités et de compétences et le gaspillage.

Dans ce contexte, le rôle de coordination des services de la DG HR et du Secrétariat Général doit être renforcé d'urgence. Il doit permettre de détecter et d'éliminer les "doublons", de favoriser les synergies dans et entre les DGs (par exemple, création d'un service d'audit commun pour tous les Fonds structurels), et de mutualiser des services.

De même, la rationalisation des fonctions de support est une priorité. Environ 8.000 personnes (1 collègue sur 3) accomplissent des tâches administratives et de support et environ 3.000 ont des fonctions de support financier. La modernisation des procédures et la recentralisation des tâches doivent permettre de diminuer sensiblement ces proportions. Nombre de ressources pourraient ainsi être redéployées progressivement sur des fonctions d'assistance au policy making, là où il y a un besoin criant de ressources. A cet égard le projet de réorganisation pour le JRC constitue un exemple absolument à suivre.

La rationalisation des fonctions HR (environ 600 personnes, i.e. 13 par DG ou 1 pour 56 personnes) permettrait également le redéploiement de ressources.

Il convient également de rationaliser les fonctions de management (environ 1.400 chefs d'unité, 250 Directeurs et plus de 2.000 Chefs d'équipe aujourd'hui). Dans un environnement comme celui de la Commission, avec du personnel hautement qualifié, il importe d'avoir une hiérarchie plus "fluide".

La coordination des équipes pourrait par exemple être assurée par des collègues expérimentés qui travaillent aussi sur la technique et pas seulement à la coordination.

### **2.3. Assurer une meilleure coopération entre certains services des Institutions**

Certaines activités ou missions devraient être gérées de manière coordonnée par les Institutions.

En matière de sélection du personnel, EPSO dans le plus grand respect de l'annexe III du Statut, devrait améliorer son activité par une implication optimale des jurys paritaires, par une meilleure planification des besoins, une meilleure exploitation des listes de lauréats, une organisation biannuelle des concours et des sélections pour les agents contractuels. Les institutions, agences et autres organes devraient systématiquement recourir à EPSO plutôt que d'organiser leurs propres procédures.

Il est possible d'aller plus loin dans la recherche de solutions innovantes et moins coûteuses pour l'ensemble de l'UE et des États membres.

À titre d'exemple, la création d'écoles européennes dans les villes européennes et grandes capitales mondiales (hors Union européenne) permettrait de mettre en commun les moyens au niveau communautaire, de faire réaliser des économies importantes aux États qui entretiennent leurs propres écoles, tout en accroissant la satisfaction des besoins des ressortissants européens. En outre, cela donnerait une meilleure image de l'Union européenne par l'illustration concrète du principe d'"unité dans la diversité".

### **3. PARTIE III. MIEUX GERER LES POLITIQUES PUBLIQUES EUROPEENNES**

#### **3.1. Un budget vraiment européen.**

Les OSP soutiennent la demande visant à obtenir que le budget européen atteigne au moins 1,25% du PIB de l'Union et soit financé majoritairement par des ressources propres, à partir d'une taxe sur les transactions financières et de la TVA.

Ce montant est nécessaire pour accomplir les tâches découlant de l'élargissement de l'Union et pour faire face à la crise. Pour rappel, en 1984 au sommet de Fontainebleau, le plafond avait déjà été fixé à 1,25%, financé par des ressources propres, sans que les responsables politiques ne parviennent jamais à concrétiser cet engagement.

L'augmentation des ressources doit s'accompagner par un effort encore plus grand d'en assurer une meilleure utilisation et en en rendant toujours compte aux citoyens.

A l'instar du Commissaire Piebalgs, qui se déclare capable d'économiser 4,5 milliards d'euros par an sans affecter le personnel, chaque Commissaire devrait faire un screening de ses programmes et procédures financières.

Des efforts particuliers sont nécessaires notamment dans la gestion des différents programmes d'aide. La distribution des aides communautaires devrait être mieux contrôlée par la Commission elle-même. Enfin, plus de moyens de gestion dans les différents programmes d'aide européenne devraient être octroyés à la Commission. Le recours aux consultants devrait être audité et limité.

Il convient de s'orienter vers une recentralisation des fonctions et responsabilités de gestion administrative et financière. Il y a souvent plus de contrôleurs que de personnes à contrôler, avec une duplication des contrôles par strates successives. Il faut trouver un équilibre entre la responsabilité, l'exactitude et la transparence, d'un côté, l'efficacité opérationnelle dans l'intérêt des contribuables, de l'autre.

#### **3.2. Simplification administrative**

Les OSP du Front commun interinstitutionnel préconisent un examen critique par la Commission de la mise en œuvre du principe de subsidiarité en vue de la détection des "doublons" entre États membres d'une part, et entre États membres et Institutions européennes d'autre part (par exemple, agences du médicament, sécurité sanitaire, sécurité aérienne, etc.)

Les pistes tracées ci-avant sont détaillées, de manière non exhaustive, dans les annexes ci-dessous.

Les éléments individuels ainsi présentés pourront faire l'objet de fiches détaillées qui explicitent les voies et moyens de leur mise en œuvre concrète.

#### 4. ANNEXE I: MESURES HORS STATUT AYANT UN IMPACT FINANCIER DIRECT

##### 4.1. Mesures au titre du Chapitre 5 des Perspectives financières

###### 4.1.1. *Mesures concernant la structure de la Fonction Publique Européenne (FPE) et le fonctionnement des services*

- Gestion dynamique du personnel dans tous les grades
- Screening du fonctionnement des 48 Agences et rationalisation
- Regroupement des agences de réglementation sur un seul site dans un État membre
- Regroupement des agences d'exécution
- Ré-internalisation des services de sécurité, de restauration et réduction du recours au personnel mis à disposition à travers de contrats-cadre privés
- EPSO: envisager une diminution des frais de fonctionnement
  - épuiser obligatoirement les listes de lauréats avant d'organiser de nouveaux concours; les concours ne seront alors plus organisés que tous les deux ans
  - réaliser des économies d'échelle avec le recrutement des AT et AC des Agences
  - évaluer et limiter le recours à des firmes externes
  - Estimation: de 25% à 30% d'économies
- Service centralisé pour l'enregistrement à la Commission/ la validation des Entités Légales et données bancaires (exemple opérationnel DG BUDG). Création de services administratifs communs entre DGs (exemple DG HOME + JUST)
- Recentralisation des fonctions et responsabilités de gestion administrative et financière: CoA, IAS, IAC, audits ex-post, audits externes, etc.
- Accroître l'indépendance et les fonctionnalités des organes de contrôle tels que l'OLAF et l'IDOC (Commission)

###### 4.1.2. *Mesures ne concernant pas la structure de la FPE et le fonctionnement des services*

- Aligner le Règlement n°422/67 relatif aux émoluments des membres de la Commission et juges de la Cour de justice européenne avec l'évolution du Statut.

##### 4.2. Mesures hors Chapitre 5 des Perspectives financières

- Meilleure gestion des politiques communautaires (à l'instar du Commissaire Piebalgs), sans affecter le personnel.

#### **"PAQUET 4" LA VRAIE REFORME À FAIRE**

- Amélioration de la gestion du budget de la Commission dans ses différents programmes d'aide
  - distribution des aides communautaires mieux contrôlée par la Commission elle-même
  - octroi à la Commission de plus de moyens de gestion pour les différents programmes d'aide
- Analyse en vue d'une diminution du recours à des consultants externes
- Création d'écoles européennes dans les grandes capitales mondiales

## **5. ANNEXE II: LES MESURES HORS STATUT AYANT UN IMPACT FINANCIER INDIRECT**

- Optimisation des ressources humaines et financières, par la simplification administrative, la rationalisation des objectifs et des missions dévolues aux DGs
- Abandon de l'objectif de réduction de 5% du personnel
- Identification et/ou finalisation de l'analyse visant à déterminer les taches "Core" et "non-Core" afin que les tâches permanentes soient effectuées par des fonctionnaires.
- Meilleure politique d'égalité des chances pour tous, notamment pour les collègues femmes, les jeunes et les 55+. Un système de compensation devrait permettre de remplacer de manière efficace et rapide les collègues qui travaillent à temps partiel.
- Augmentation des moyens du SCOP ou tout autre service équivalent et création de parcours de carrière spécifiques (hors encadrement, conseillers, experts)
- Politique active d'accompagnement continu à la gestion des carrières
- Plan d'action sur 5 ans pour mettre en œuvre la réforme de la gestion des carrières
- Établir un rapport raisonnable entre le nombre des postes d'encadrement et le reste du personnel, notamment au SEAE

### **5.1. Organisation du travail**

- Screening interne des Directions générales de la Commission et des Directions des autres Institutions et Agences (Offices...)
- Décloisonnement des unités pour pallier au manque de personnel
- Création systématique d'équipes de dépannage (floaters) au sein des DGs
- Rationalisation et harmonisation des bases de données
- Remplacement des logiciels Microsoft au bénéfice des logiciels "open source".

### **5.2. Rationalisations**

- Œuvrer pour une politique immobilière mieux intégrée.
- Intégration des professeurs de langue au sein de l'École européenne d'administration
- Intégration des agents de sécurité et des pompiers.