



éditeur responsable:
Georges Vlandas

responsable de la
rédaction : J.-P. Soyer

équipe de rédaction :
Ruben Mohedano Brèthes,
Paul Clairet, Fabrice
Andreone, Sylvie Vlandas,
Jacques Prade, Tomas
Garcia Azcarate, Elie
Faroult

Dans ce numéro

- Editorial
- Nouvelle Commission : Premières constatations et questions
- Recrutement et sélection
- Création du SEAE : Enjeux et Propositions pour le débat
- Cuisine politique: les recettes du mois



English version
on our web site

EDITORIAL – Aller de l'avant

Dès 6 mois d'existence, U4U a fait sa place dans le paysage de la représentation du personnel à la Commission en étant présent dans plus de 30 directions générales, en nouant des partenariats avec un grand nombre de syndicats, en mettant en place ses propres moyens de communications (site web, bimensuel NoXyLo, ce mensuel) ou en participant avec d'autres forces à l'émergence d'une réflexion unitaire sur nos métiers et sur la fonction publique communautaire (voir sur [Graspe](#)) ou bien sur l'avenir des écoles européennes (voir le [GUDEE](#)).

Ces débuts prometteurs nous réjouissent parce qu'ils nous permettront de mener à bien notre projet de refondation syndicale pour la création d'une organisation syndicale forte, citoyenne,

enracinée dans les services, défendant la construction européenne, ses institutions et sa fonction publique. Ce projet, notre marque de fabrique, nous le présentons à tous les collègues mais aussi à toutes les forces syndicales qui voudront partager cette ambition.

Ce message de refondation correspond à un besoin profond issu de la crise de la représentation du personnel et est partagé par nombre d'acteurs et de collègues avec lesquels U4U a commencé à travailler. Il représente un défi pour le personnel, que nous appelons à se mobiliser, pour ses organisations syndicales mais aussi pour l'institution qui a intérêt elle aussi à bénéficier de l'apport de réflexions et de propositions d'une force syndicale représentative.

Nouvelle Commission : Premières constatations et questions

Si l'on en croit le projet de Commission BARROSO II (2010-2014) les principaux changements portent sur les domaines suivants :

- l'ensemble des politiques extérieures de l'Union qui concernent les DG DEV, AIDCO, RELEX et ENLARG actuelles, dans le contexte de la création du service européen de l'aide extérieure (SEAE) et de la nomination d'un Haut Représentant (HR)/Vice-Président (VP)

La DG AIDCO est mise sous la tutelle pour partie de la DG *Développement* (DEV-Andris Pielbags) et pour partie de la DG *Enlargement and Neighbourhood Policy* (ENLARG-Stefan Füle) , cette dernière reprenant aussi la partie *Voisinage* de la DG RELEX (Catherine Ashton).

[Suite page 8](#)

Recrutement et sélection : où en est-on ?

Chacun sait que la politique de sélection est une base fondamentale de la fonction publique européenne. Depuis les années 50, les institutions communautaires ont réussi à préserver un système de sélection et de recrutement indépendant des Etats membres.

La réforme de 2004 n'a pas changé les principes existants pas plus qu'elle n'a modifié fondamentalement les dispositions statutaires. Elle a en revanche révisé les modalités de concours et de sélection, afin de pouvoir recruter les collègues des nouveaux Etats membres.

Pour faire face à ce recrutement massif, les institutions ont mis en place une rationalisation des procédures, en mettant en commun les ressources disponibles dans le cadre d'EPSO.

Il est vrai que les changements institués en 2004 dans les modalités de concours ont suscité la polémique et notamment le régime linguistique réduit, sur lequel les critiques se sont concentrées, mais aussi l'adoption du Computer Base Testing.

Si ces mesures étaient nécessaires pour faire face à l'élargissement, il n'en demeure pas moins qu'elles n'ont pas été concertées par les grands réformateurs de l'époque, en place à EPSO.

L'arrivée d'une nouvelle Direction, à la tête de cet organe, a permis de reprendre le fil du dialogue et de discuter des modalités de concours dans le contexte du plan de développement d'EPSO.

Tout d'abord, EPSO s'est penché sur l'image et l'attractivité de la fonction publique communautaire dans un monde qui a changé et dans le contexte d'une offre de carrières internationales de plus en plus importantes. Cette réflexion s'accompagne d'une programmation des concours basée sur les besoins des institutions, afin de mieux ajuster le volume des sélections. Dans ce nouveau contexte, l'Office est décidé à assurer une transparence maximum afin que chaque citoyen européen ait un accès égal à l'information. Celle-ci est fondamentale pour la légitimité des institutions et de l'Europe.

Sur cette base, EPSO a réorganisé le système de concours afin de réduire le temps d'attente des candidats entre la publication de l'avis de concours et le recrutement, de deux ans à neuf mois, s'alignant ainsi sur la norme des administrations publiques européennes. Cette mesure est très importante car le temps d'attente, jusqu'à présent, décourageait les meilleurs candidats. Les concours seront organisés sur une base annuelle, dès 2010, ce qui assurera une prévisibilité aux candidats, afin de se préparer.

La question du régime linguistique restreint a aussi été revue, sur base des pressions des syndicats. Dès 2011, les tests de présélection pourront être passés par les candidats dans leur langue maternelle, évitant ainsi de favoriser les linguistes.

L'autre développement important en cours concerne la nature des épreuves. Le nouveau système de concours s'oriente vers des épreuves de compétence et non plus des tests basés sur la

connaissance ce qui ne devrait pas pour autant aboutir au recrutement systématique de spécialistes. Cette petite révolution vise à permettre un peu plus d'égalité de traitement entre les candidats. Un bémol, toutefois: nous ne pouvons que regretter la disparition de l'épreuve européenne, jugée peu sélective par EPSO, mais nécessaire à nos yeux pour sélectionner des candidats ayant une culture européenne.

Le dernier point d'organisation très important consiste à recruter un noyau dur de jurys permanents qui permettra de développer une véritable compétence dans le domaine de la sélection et d'éviter ainsi les difficultés actuelles liées à la non-permanence des jurys.

Les principales innovations dans les modalités de concours seront mises en œuvre à partir de mars 2010. U4U sera très attentive au respect des grands principes de la fonction publique européenne, dont le recrutement par concours constitue un pilier. Sans une méthode de sélection transparente, égale, professionnelle, établie au niveau communautaire, il ne peut exister une fonction publique européenne. Sans cela, la sélection et les concours tomberaient entre les mains des Etats membres, comme c'est le cas dans d'autres organisations internationales. La Commission, en tant que garante de l'administration européenne, doit continuer de préserver le processus de sélection de toute influence extérieure et EPSO doit mettre en œuvre cette politique et les principes définis ci-dessus.

U4U débat actuellement sur cette nouvelle orientation qui soulève les questions suivantes:

- **La dimension européenne ne doit-elle pas être présente dans les tests écrits de compétences ainsi qu'à l'oral, afin de compenser la fin des épreuves de présélection dans le domaine européen?**

- **Les candidats ne devraient-ils pas passer l'ensemble des tests dans leur langue maternelle, et EPSO ne doit-il pas d'ores et déjà se préparer pour cette nouvelle étape?**

- **Les institutions ne devraient-elles pas revoir leur politique de recrutement et publier une partie des concours à des grades plus élevés afin d'accroître l'attractivité pour des candidats ayant une solide expérience professionnelle?**

- **Plus fondamentalement, comment sera garanti le recrutement de candidats ayant les compétences pour remplir le rôle spécifique d'un fonctionnaire européen, capable d'avoir une vision globale pour aider à l'émergence d'une position qui représente l'intérêt commun de l'Union ?**

- **Comment répondre aux défis posés dans une Union à 27, demain à 30, pour s'assurer du recrutement de personnes qui soient des européens convaincus et pas seulement des personnes attirées par les niveaux de rémunération, etc. ?**

Venez participer à nos groupes de travail, adhérez !

Pour [adhérer](#), versez 5€ (membres) ou 50€ (membre donateur) au compte 377-008 5561-44 (J.-P. Soyer, trésorier) en mentionnant votre nom.

Création du Service Européen d'Action Extérieure (SEAE) Enjeux et Propositions pour le débat

D'après les Traités, y compris celui dit "de Lisbonne", c'est la Commission -et elle seule- qui a la responsabilité de promouvoir l'intérêt général de l'Union et c'est aussi à elle seule que revient le pouvoir de prendre les initiatives nécessaires à cette fin.

Entre autres nouveautés, le Traité de Lisbonne sur l'Union Européenne consacre l'importance de l'action extérieure de l'Union en en spécifiant ses objectifs et ses principes dans un des chapitres relevant de la Politique extérieure et de Sécurité Commune (PESC). C'est dans ce même chapitre qu'il est fait mention de la création d'un *Service Européen pour l'Action Extérieure* (SEAE), supervisé par un Haut Représentant (HR) qui est en même temps vice-président de la Commission. C'est sur ce Service européen pour l'action extérieure (SEAE) que s'appuiera le Haut Représentant (HR) de l'Union qui présidera aussi le Conseil des affaires étrangères.

La nouvelle architecture créée imbrique les compétences dans le domaine des relations extérieures de l'Union et comporte des risques de dilution et de subordination du Communautaire à l'Intergouvernemental. Ce risque est présent dans le domaine de l'action extérieure mais aussi, au-delà, pour un certain nombre de politiques européennes existantes dans le domaine de la coopération et du développement, voire de l'action extérieure communautaire. De plus, la direction du SEAE est confiée à une seule et même personne agissant en tant que Haut Représentant /Vice-président de la Commission; alors comment faire pour que la double casquette Haut-Représentant/Vice-Président n'empêche pas la politique extérieure de l'Union de participer à la réalisation d'objectifs au service de l'intérêt général de l'Union, et donc ne soit pas confinée dans le strict giron de la coopération intergouvernementale ?

Les textes laissent donc planer des ambiguïtés qu'il est important de lever en identifiant quels sont les enjeux et en donnant des pistes de solutions pour mettre en place un cadre stratégique pour l'action extérieure, porteur de l'intérêt commun et en ligne avec les objectifs de l'Union.

Le premier enjeu concerne l'initiation, la formulation et la mise en œuvre des politiques extérieures communautaires existantes qui ne doivent pas être progressivement mises sous la tutelle d'objectifs et d'actions définis dans un cadre intergouvernemental car cela reviendrait à déconstruire 50 ans d'intégration communautaire.

Il est au contraire fondamental de renforcer l'autonomie et la force de ces politiques afin quelles ne soient pas réduites à de simples accessoires mais contribue à l'initiation, à la formulation et à la mise en œuvre sur le terrain des politiques de développement et de coopération de l'Union. A ce titre, l'idée de confier la responsabilité de la programmation pluriannuelle de la Politique de Développement au SEAE reviendrait à couper les ailes à un futur Commissaire au Développement (en aura-t-on besoin d'un ?), et considérer le Développement comme un simple "bras financier" au service de la Politique Externe. Il en est de même pour maintes activités conduites aujourd'hui au sein de la DG RELEX, qui doivent rester à la Commission.

Dans un contexte où la Politique Étrangère et de Sécurité Commune n'est en rien communautarisée, notre première priorité doit donc être de préserver, au sein de "l'Action Extérieure de l'Union", les "acquis communautaires" (par exemple la Coopération au Développement, l'Aide Humanitaire, les négociations avec les pays tiers) et de mettre en cohérence ces politiques communautaires avec les intérêts et objectifs de l'action extérieure définis par le Conseil Européen (art 22), sans pour autant les y subordonner. Ces politiques communautaires peuvent être cohérentes avec la PESC, définie et mise en œuvre par le Conseil Européen et le Conseil statuant à l'unanimité, mais là aussi, sans pour autant en devenir des appendices !

Non seulement toutes les politiques initiées par la Commission doivent donc être mises en œuvre par des services de la Commission, mais l'opportunité existe d'aller plus loin dans le développement d'une coordination horizontale des volets externes de ces politiques européennes autour de priorités de coopération identifiées en partenariat avec les pays bénéficiaires (Énergie, Transport, Environnement, Recherche, Pêche, Commerce, Agriculture, Coopération Économique Financière et Technique, ..).

Le deuxième enjeu est celui du rôle dévolu au SEAE dans la définition d'un cadre stratégique cohérent, respectueux de l'intérêt commun, et qui facilite la convergence des différentes politiques externes de l'Union ayant un impact externe. Or, dans une configuration où le SEAE penche structurellement et juridiquement dans un sens inter gouvernemental, et où le management sera constitué pour 1/3 par des fonctionnaires "détachés" ou "prêtés" par des services diplomatiques nationaux comment croire que les intérêts purement nationaux ne viendront pas à fortement interférer?

C'est pourquoi il s'avère déterminant de délimiter le périmètre d'action du SEAE aux fonctions de représentation, d'information et, en partie, de négociation auxquelles peuvent se rajouter des fonctions de préparation et de mise en œuvre de la PESC qui est élaborée essentiellement au niveau du Conseil.

En parallèle, plus que la personnalité du haut représentant (HR)/vice président désigné à la tête de ce service, les pouvoirs et obligations qui seront les siens, notamment comme vice-président de la Commission, seront déterminants. Dans cette optique, il appartiendra à cette personne agissant comme Vice-président de la Commission en charge de la Politique Externe, d'aider le Collège à intégrer dans un cadre stratégique commun l'ensemble des nombreuses Politiques de la Commission qui concourent à l'Action externe, y compris le volet externe des politiques internes.

Le troisième enjeu porte sur la nécessité de ne pas accroître, voire de corriger, la dichotomie entre élaboration et mise en œuvre de ces politiques externes, qui peut conduire à des interventions chaotiques, génératrices de tensions et de contradictions qui vont à l'encontre d'une action extérieure de l'Union digne, lisible et à la hauteur de ses objectifs. Cette dichotomie, déjà problématique, risque en effet d'être accentuée si le personnel de la Commission est cantonné à des tâches de mise en œuvre, la "diplomatie" étant un privilège réservé aux "nationaux" ou à l'intergouvernemental.

En conclusion il est impératif qu'il y ait une stratégie globale qui permette la convergence et la mise en cohérence des actions extérieures de l'Union européenne dans une démarche politique qui transcende l'intergouvernemental, aléatoire, en direction du communautaire, porteur de solidarité structurelle durable.

Les personnes concernées- Principes et premières propositions pour les personnels

La défense des personnels de la Commission passe avant tout par la défense du rôle politique, des prérogatives et du périmètre de cette institution.

La mise en place d'un SEAE va apporter des modifications dans le cadre de travail des collègues de la CE affectés dans les DG de la famille RELEX, mais aussi du personnel du Conseil, sans oublier les futurs collègues qui viendront des 27 états-membres, (tous n'étant d'ailleurs pas logés à la même enseigne). Pour toutes ces personnes, la mise en place du SEAE aura un impact sur leur parcours professionnel, ainsi que sur la nature et les modalités d'exercice de leur travail.

La question des ressources humaines doit être, à notre sens, traitée en lien avec la défense d'une approche communautaire dans laquelle l'Institution CE, dans son ensemble, doit pouvoir peser dans le nouveau jeu des relations externes; ceci implique que soient respectés les principes d'unité, d'indépendance et de permanence de la Fonction Publique Européenne (FPE). C'est pourquoi le SEAE que nous préconisons est une structure dont le personnel doit être partie intégrante de la Fonction Publique Européenne (FPE). Le personnel qui y travaille devrait être soit fonctionnaire européen soit Agent Temporaire (AT) avec possibilité de titularisation suivant des modalités à négocier. Les Agents contractuels (AC) qui "migraient" vers le SEAE devraient y bénéficier d'un contrat d'agent temporaire à durée indéterminée.

Pour éviter des politiques discriminatoires qui conduiraient à un dumping professionnel au sein du SEAE, créant aussi un précédent qui pourrait être source d'inspiration pour l'ensemble de la FPE, il est déterminant d'être solidaires et que nous nous battions pour faire valoir et reconnaître le capital de savoir-faire, d'expérience, de motivation et d'engagement qui existe au sein du personnel européen.

Pour favoriser la constitution d'une culture européenne commune dans la mise en œuvre des politiques (extérieures) de l'Union, **il faut offrir des conditions de travail équitables pour tout le personnel du SEAE**, ce qui suppose de garantir la mobilité entre le SEAE et les services de la Commission, et de permettre le retour au siège.

Enfin il serait urgent de mettre en place une politique adaptée de formation, basée sur une cross-fertilisation des compétences et de l'expérience acquises dans le cadre national ou communautaire, permettant à tous les collègues concernés de se préparer professionnellement à travailler au SEAE, et d'être à même de représenter l'Union ainsi que de mettre en œuvre sa politique d'aide extérieure.

Réunion du 6 novembre avec les collègues des DGs Relex

Un groupe de travail U4U sur la création d'un Service Européen pour l'Action Extérieure (SEAE) a produit un document de réflexion pour le débat (cf. résumé précédent) distribué à plusieurs milliers d'exemplaires. Nous reviendrons en détail dans un prochain numéro sur le contenu des débats, qui a attiré plus de 75 de nos collègues. Retenons pour l'instant quelques idées forces: le SEAE peut représenter une chance pour la construction européenne en permettant de conduire une action sinon communautaire du moins commune, en tout cas mieux coordonnée. La condition de cette avancée est le respect absolu des traités et des compétences qui en découlent pour les institutions communautaires, notamment la Commission, dont le périmètre doit être maintenu pour les actions extérieures qui découlent de leur application. La défense des intérêts légitimes du personnel de la Commission passe par celle de l'institution. Si le périmètre de celle-ci est grignoté, si ses activités en matière d'action extérieures se transforment en celles d'une agence, l'institution sera affaiblie ouvrant la voie à des attaques contre notre indépendance et notre statut. Nous comptons sur le Collège pour défendre l'outil le plus performant pour la poursuite de la construction communautaire.

Cuisine politique: les recettes du mois

Novembre: *Le "bœuf carottes sauce Lisbonne" ou comment faire passer le goût de l'intergouvernemental dans le plat du service européen pour l'aide extérieure (SEAE)*

préparation du bœuf

Achetez un bœuf entier, avec garantie de production européenne, et vérifiez qu'il possède le label européen de découpe reconnu au plan international (label donné par le Service Européen pour l'Abattage Externe- SEAE).

Découper la pièce de bœuf en 27 morceaux.

Mettre en valeur les plus gros et les meilleurs morceaux de la bête en les bardant de graisse.

Réduire à feu vif les morceaux restants et jeter les parties inutiles (la cervelle, les yeux ou les oreilles).

préparation des légumes d'accompagnement

Prenez les carottes RELEX les plus tendres, et faites les mijoter jusqu'à les rendre fondantes sous la dent.

Laisser se ratatiner le reste des carottes au fond du frigo, jetez les plus abîmées et réduisez en purée le reste.

Pour personnaliser votre plat, compensez les carottes que vous avez dû jeter à la poubelle par un mélange très diplomatique d'oignons détachés, de têtes de poireaux nationaux, et de cornichons d'origine contrôlée dans la proportion de 1/3 pour ce mélange fort en goût et de 2/3 de jeunes carottes.

à table

Gardez jalousement les secrets de votre recette.

Distribuer les meilleurs morceaux aux convives les plus gros, et répartir le reste avec parcimonie.

Faites ressentir à vos convives, avec délicatesse, le privilège inouï qu'ils ont de partager ce plat.

bon appétit !

Suite de la page 1 **La Nouvelle Commission**

De plus, si on lit les notes de bas de page, on voit que les décisions doivent être prises *in close cooperation with the HR and without prejudice of the future EEAS* (Service Européen d'Action extérieure-Catherine Ashton) pour les deux DG, avec de plus pour la DEV: *The Development commissioner will moreover assure the political representation of the Commission in the Foreign Affairs Council given the role of the HR/VP as the President of that formation of the Council and for this task draw on the support of the SG and of the RELEX.*

Questions :

- Quelle forme prendra cet *appui* à la DEV du SG (Barroso) et de la RELEX (C. Ashton et sa double casquette)? De la réponse à cette question ainsi que du périmètre fixé au SEAE dépendra le degré d'autonomie de l'ensemble de la politique communautaire au regard d'un nouvel empire géré en intergouvernemental.

- Que devient le personnel et qui fixe les orientations que ce personnel (fonctionnaire ou non) doit mettre en œuvre dans le travail au quotidien ?

- La création d'une DG *Climate Action*, et le maintien d'une DG ENV sans les unités qui partent pour *Climate change* mais aussi ECHO (les deux *Civil protection units*) et SANCO (*Biotechnology, pesticides and Health unit*).

La nouvelle DG (Connie Hedegaard) sera constituée à l'été 2010 à partir de quelques unités de la direction C de la DG ENV. Cette création revêt un aspect symbolique en vue de la conférence de Copenhague, et relève plus d'un effet d'annonce que de la mise en place d'une politique de l'Union.

Questions :

- Quelles compétences communautaires sous-tendront l'action de cette DG, et qui siègera dans les grandes réunions internationales sur cette question, puisque la représentation de l'Union est confiée au HR?

- Que fera le personnel (et la future Commissaire) d'ici l'été 2010 ?

- La création d'un nouveau portefeuille *Justice, fundamental rights* (Viviane Reading).

Ceci regroupe la DG *Communication* (DG COMM) et la DG JLS, l'Office des publications (OP), une partie de la DG *Emploi et Affaires sociales* (les politiques d'égalité des chances, la lutte contre les discriminations et la société civile) ainsi que les agences et instituts qui sont liés à ces politiques (Agence pour les droits fondamentaux-FRA, Institut pour l'égalité des genres-EIG, ainsi que deux unités de la direction D de la DG EAC.

Questions :

- Comment vont être articulées les politiques de Communication et d'information de l'Union avec les politiques centrées sur les droits du citoyen et celles sur la non discrimination ?

- Quelles politiques d'accompagnement du personnel en particulier tous ceux qui ont des tâches de gestion compte tenu des différences existantes dans les différentes DG (circuits décisionnels et financiers notamment) ?

- Le principe qui a guidé le Président Barroso dans la proposition d'attribution des postes des Commissaires reconduits est la mobilité de tous et toutes.

Questions :

- Comment sera assurée la continuité du service, y compris les tâches héritées de la Commission précédente, dans le contexte des modifications induites par le Traité de Lisbonne, certaines applicables dès le 1er décembre 2009, de la création du SEAE mais aussi de la révision du Règlement financier, de la mise en place d'un nouveau cadre financier pluriannuel, et de la réflexion sur la simplification des procédures?

- Comment le personnel sera-t-il associé et accompagné dans ce processus, et quels mécanismes *bottom up* seront mis en place pour permettre aux services de préparer les auditions des Commissaires devant le PE ?

Collègues, aidez-nous en contribuant par vos analyses, vos questions, vos recommandations organisationnelles et politiques sur la Commission Barroso II !

cette proposition de modification concerne 15 DG, 16 unités, ainsi que TEC, FRA, EIG et Galileo.