

Union for Unity



Union pour l'Unité

Le Lien - The Link

Pour un syndicalisme européen,
citoyen, participatif et unitaire

Building a new kind of staff representation based
on participation, unity and defence of
the European project

Février 2011 – n° 11

Editorial : Pour l'unité et la solidarité du personnel !

L'assemblée générale du Collectif des contractuels du 17 février a réuni plus de 550 personnes à Bruxelles et quelques 250 à Ispra et à Luxembourg. Des collègues intéressés à Séville n'ont pas pu être connectés. Plus de 800 collègues ont fourni ainsi une illustration supplémentaire de l'impact de l'appel des 6000 contre la précarité au sein des institutions. Le 17 février, on ressentait une grande joie et une grande émotion de voir le personnel être à nouveau mobilisé, attentif à ses conditions de travail, à son métier, faisant entendre ses attentes dans l'unité croissante de ses composantes et de ses organisations.

U4U /RS soutient l'activité et les revendications du Collectif des contractuels dès le départ, et ce pour trois raisons:

1. Le sort fait à nos collègues contractuels est injuste, la précarité frappe durement nos jeunes collègues, entravant leur entrée dans la vie active et la vie normale;
2. La précarisation de l'emploi nuit gravement à notre institution, à son activité, à sa permanence, dont dépend grandement notre statut;
3. La division croissante du personnel - entre jeunes et moins jeunes, permanents et précaires, agents des nouveaux Etats membres et ceux des anciens, entre fonctionnaires entrés en service avant la réforme et ceux qui sont entrés en service après la mise en œuvre de celle-ci etc. - est un poison mortel pour la défense de ses intérêts collectifs, pour la défense de l'institution.

Dans ce numéro :

- Éditorial
- Faut-il rougir de nos rémunérations ?
- Ballon d'essai du Financial Times ou tentative de discrimination dite... positive?
- Collectif des contractuels : l'Assemblée générale du 17 février a été un grand succès !
- Réseau des conseillers politiques de l'EEAS
- Retraite anticipée sans réduction de droit à pension 2011 : est-ce le dernier round ?
- Certification 2011 : Adapter les critères d'éligibilité
- Courrier des lecteurs : les 55+

C'est pourquoi, dès le départ, U4U/RS a fait de l'action en faveur de l'unité du personnel, de ses composantes, de ses organisations, un de ses principaux axes de travail se concrétisant pas des démarches plus pointues en faveur des jeunes collègues, des 55+, des contractuels etc. mais aussi en faveur de la constitution, avec d'autres organisations, d'une majorité syndicale regroupant en terme de représentativité les 3/4 du personnel.

L'assemblée générale du 17 février visait l'unité entre fonctionnaires et contractuels qui ne peut passer que par la prise en compte des préoccupations de chaque catégorie. Une bonne partie des attentes des contractuels en matière d'emploi durable et payé équitablement, c'est à dire sur les mêmes échelles de rémunération que ceux des fonctionnaires, lorsque le travail effectué par eux est de même nature, est repris dans l'appel des 6000, qui constitue le socle de l'activité du Collectif des contractuels, et est soutenue par l'assemblée générale du 17 février à travers sa résolution. Cette assemblée a en outre répété avec force que la politique de la précarité doit cesser, que la précarité peut être réduite significativement et qu'elle doit l'être. L'assemblée a aussi demandé l'ouverture immédiate d'un dialogue social au sein de l'institution.

Sachons ensemble trouver des solutions justes pour nos collègues et nécessaires pour l'institution avant que les démolisseurs de la fonction publique, en embuscade, n'imposent les leurs, en divisant le personnel.

Faut-il rougir de nos rémunérations ?

Comme indiqué dans notre dernier numéro, THE LINK souhaite maintenant revenir sur la comparaison faite entre les revenus des fonctionnaires et agents temporaires de l'UE avec ceux des personnels qui sont employés dans des organisations et groupes internationaux comparables. Qu'en est-il exactement ? Pour y voir plus clair, nous pouvons nous appuyer sur l'étude réalisée par les services de la DG ADMIN, en 2000 puis sur la dernière étude réalisée en 2009

1- Les conclusions de l'étude de 2000

Cette première étude de 2000 commandée par la DG ADMIN (DG HR) à un consultant réalise une comparaison des rémunérations du personnel communautaire avec celles de 5 Etats membres de l'UE (Allemagne, UK, France, Italie, Danemark), de 3 organisations internationales (BEI, OTAN et Nations Unies) et de 5 multinationales. La comparaison a été établie sur différents profils d'emploi et sur base de la rémunération nette, y inclus la partie expatriation.

Les conclusions de cette étude sont très intéressantes: les rémunérations des institutions européennes sont alignées sur celles des autres organisations internationales. On toutefois peut noter des variations. La BEI offre une rémunération plus intéressante alors que les Nations Unies offrent, dans la plupart des cas, des rémunérations inférieures à celles des institutions européennes.

La comparaison avec les représentations permanentes britannique, italienne, française, allemande et danoise tourne dans tous les cas en faveur des diplomates nationales. Les différences, notamment pour les niveaux d'entrée, sont très favorables aux diplomates nationaux : entre 12% et 43% de plus selon les représentations permanentes, pour une personne mariée avec deux enfants, sans compter que l'exemption de l'application de la TVA dont bénéficie le personnel diplomatique n'est pas évalué dans cette étude.

De la même manière, la comparaison avec les employés expatriés de 5 sociétés multinationales montre que ce personnel a des salaires de loin plus élevés, quel que soit le niveau d'emploi des fonctionnaires communautaires.

A cette époque, la Commission a conclu à l'alignement des salaires de la fonction publique communautaire sur les salaires des expatriés des secteurs privés et publics. Entre temps, la révision du statut de 2004 a diminué la masse salariale et diminué les niveaux d'entrée dans la fonction publique communautaire. Quel est le résultat d'une nouvelle comparaison? C'est ce que la Commission a fait faire dans une nouvelle étude de 2009.

2- Les conclusions de l'étude de 2009

La nouvelle étude réalisée en 2009, à la demande de la Commission européenne, compare les salaires de la fonction publique communautaire et ceux d'un échantillon de dix représentations permanentes, de sept organisations internationales et d'une entreprise privée.

L'étude se base sur une comparaison avec les salaires de 7 fonctions publiques nationales. Il est nécessaire de préciser que cette partie de l'étude ne nous semble pas très pertinente puisqu'il ne prend aucunement en compte la dimension de l'expatriation existant pour les collègues des institutions communautaires.

Une partie des comparateurs n'ont pas souhaité que leur identité soit dévoilée. Ainsi, pour les représentations permanentes et les fonctions publiques nationales, il nous semble que les données identifiées viennent d'Etats membres périphériques ou peu peuplés (à l'exception de la représentation permanente de l'Espagne). L'origine géographique des autres données ne sont pas non plus connues.

A l'inverse, les cinq organisations internationales (sur 7) qui sont identifiées sont largement représentatives : OTAN, EFTA, NU, OEB et OMC.

On peut s'interroger sur le fait que seule une entreprise privée ait servi de comparaison.

A noter qu'entre temps, la révision de 2004 est entrée en vigueur. Ce changement a entraîné des économies très importantes en abaissant les niveaux de rémunération de 30%, au recrutement, en diminuant le paquet de rémunérations (Prime de foyer, allocations scolaires, transferts etc.), en allongeant les carrières et réduisant l'avancement automatique des salaires avec des échelons notamment. Cette comparaison opérée en 2009 ne prend pas en compte l'arrivée massive de contractuels dont les salaires sont nettement inférieurs aux fonctionnaires et qui représentent aujourd'hui environ 30% du personnel.

On doit aussi souligner que cette étude ne prend pas en compte les avantages en nature des représentations permanentes comme l'exemption de TVA qui constitue un avantage très important.

Par conséquent, la méthodologie semble poser des difficultés et ses conclusions doivent être prises avec certaines précautions. Néanmoins, malgré ces réserves, il est important d'en présenter les principales conclusions.

La comparaison entre la Commission et les autres organisations internationales démontre que la Commission paie des salaires d'entrée légèrement supérieur en général, mais sensiblement inférieurs

pour des postes comme Policy analyst ou economic analyst. Les salaires offerts en fin de carrière par ces mêmes organisations internationales sont beaucoup plus élevés que ceux de la Commission. Le système d'allocations de la Commission est au même niveau que celui offert par les organisations internationales utilisées pour la comparaison. En revanche, le système de taxation des autres organisations internationales est beaucoup plus favorable que celui applicable au personnel communautaire.

Pour ce qui concerne la comparaison avec les représentations permanentes, l'étude démontre que les salaires d'entrée sont supérieurs à la Commission, alors que les salaires pour les grades les plus hauts peuvent être plus élevés dans pour les représentations permanentes. Il faut souligner d'une part que les AST employés dans les RP sont des agents locaux non expatriés, par conséquent, cette comparaison ne semble pas être très correcte. Par ailleurs, seules trois RP ont fait part d'indemnité de logement. Pour les quatre autres, on ne dispose pas d'informations. Enfin, l'exemption de TVA n'est pas reprise. On doit d'ailleurs remarquer la contradiction avec l'étude de 1999, alors que les salaires communautaires ont diminué. Cette apparente contradiction tient sans doute au panel de RP utilisé pour la comparaison par le contractant.

Enfin, le contractant conclut que la Commission verse des salaires plus importants que le secteur privé pour les grades inférieurs mais des salaires de loin inférieurs pour les grades les plus élevés. Là encore la comparaison semble difficile puisque le secteur privé ne recrute pas d'AST expatrié mais seulement des locaux. Par ailleurs, le comparateur utilisé dans cette étude ne verse pas d'indemnité d'expatriation pour les AD.

Conclusion

Malgré les réserves que nous avons pu faire, ces deux études ne concluent pas à des rémunérations exorbitantes de la fonction publique communautaire par rapport aux autres organisations internationales, aux diplomaties nationales et aux entreprises privées.

Au contraire, il semblerait que nos salaires soient plutôt inférieurs aux comparateurs. Ces deux études reflètent d'ailleurs très mal le paquet accordé aux diplomates nationaux (logement pris en charge, exemption de TVA etc.) mais aussi les rémunérations versés aux expatriés par les multinationales.

On doit également constater que les salaires communautaires sont assez ramassés en raison du taux marginal d'imposition par rapport aux comparateurs. Il faut noter qu'à la différence des autres systèmes, la Commission et les institutions sont les seuls à recruter du personnel AST (B, C et D) expatrié; ce qui fausse la comparaison.

Sur cette base, U4U considère que la révision du statut et la réforme Kinnock ont déjà permis de faire de larges économies au budget de l'UE et ont anticipé la situation actuelle. Aller au-delà mettrait inévitablement en danger la fonction publique européenne. En effet, sans un paquet attractif, les ressortissants de certains Etats membres ne souhaiteront plus venir à la Commission; ce qui mettra en danger la diversité de notre fonction publique. Il est également fondamental de maintenir les fonctions AST dans un cadre permanent, afin de continuer à conserver une fonction publique au niveau communautaire.

U4U considère que les économies doivent se faire ailleurs (Parlement européen, agences, mutualisation des moyens etc.) et que le statut ne doit pas être révisé dans un sens négatif pour le personnel, comme en 2004. Aller dans ce sens constituerait une nouvelle attaque des Etats membres contre la fonction publique de l'UE et in fine contre l'Union elle-même.

Documents cités

DG ADMIN Comparative Study of the Remuneration of Officials of the European Institutions, June 2000

DG ADMIN, Comparative Study of the Remuneration of Officials of the European Institutions Final report Version 2.0, February 2009, Ref: ADMIN/D2/PR/2007/113 Under BUDG 06/PO/01/Lot 3

Ballon d'essai du Financial Times ou tentative de discrimination dite... positive?

"Brussels considers "English-only" exams to boost British officials"

(F.T. du lundi 21.02.2011)

Vous avez bien lu...

Cet article n'a pas été publié par n'importe qui, mais par le Financial Times, le journal de référence des milieux financiers internationaux et des milieux politico-économiques nationaux, réputé également pour son sérieux. Il n'a pas été publié n'importe où,

mais en première page. Il fait œuvre pédagogique par ce sous-titre édifiant :

"UK applicants put off by...language criteria"...

"Rumeurs sans fondement ?" le porte-parole a rapidement démenti, avec un certain embarras.

La qualité habituelle des sources du F.T. autant que l'entreprise de démantèlement –à l'œuvre depuis une décennie- de la Fonction publique européenne, à laquelle la Commission ne résiste pas suffisamment, conduisent fonctionnaires européens, agents temporaires et agents contractuels à ne plus pouvoir se contenter de vagues démentis du porte-parole du président.

Tous demandent un engagement ferme de l'ensemble du Collège, seul moyen pour rétablir la confiance mise à mal depuis des années par trop de décisions administratives autant que politiques prises par la Commission à l'encontre de la Fonction publique européenne pour complaire aux Etats membres les plus eurosceptiques.

Tous demandent au Collège de faire partager cet engagement par les autres institutions et organes de l'Union, en premier lieu le Parlement européen, désormais principal promoteur de la solidarité communautaire.

Que dit précisément cet article?

Quelques citations choisies afin de clarifier l'enjeu pour l'ensemble de la Fonction publique européenne...et de lever certaines perplexités:

- L'article débute par une annonce très directe:

"Monoglot Britons may be allowed to take a special 'english-only' entrance exam to work in an effort to boost the dwindling number british officials at European Union institutions..."

- Il se poursuit avec un certain nombre de précisions, *"M. Barroso has discussed the problem with David Cameron....and is considering a Foreign Office request for a 'one-off' special entrance exam in which candidates can answer question questions in English only"...*

"...M. Barroso, an anglophile...is willing to consider a one-off English concours..."

"...a series of steps to try to increase the number of Britons working in the EU Institutions in a bid to bolster the UK influence..."

"Normally, candidates have to take the exam in a foreign tongue and also demonstrate working knowledge of a third European language...This requirement has proved too much for many Britons..."

Quelques interrogations de principe suscitées par toutes ces précisions du F.T.

S'agit-il d'une demande formelle de "discrimination positive" (!) aux fins de corriger une injustice dont serait victime un groupe ou une population opprimée? Un coup d'œil sur l'organigramme du Service extérieur nous rassure heureusement sur ce point. S'agit-il d'accroître une influence eurosceptique au sein d'un projet d'intégration européenne dont le "détricotage" est par certains programmé, voire en cours de réalisation?

S'agit-il d'un retour nostalgique au bon vieux temps de Kipling où l'Administrateur colonial venu de Londres n'avait nul besoin de connaître "l'idiome des...natives" ?

S'agit-il de retourner ainsi, par des voies détournées, à des recrutements "nationaux" de fonctionnaires "européens" ? De risquer de revenir par ce biais à des pratiques de "quotas" nationaux, de surcroît permanents ?

La question mérite d'être posée, ne serait-ce que parce que le F.T. évite de le faire.

Pourquoi cette demande, voire cette exigence d'un engagement formel et solennel de respecter les principes ?

D'abord et avant tout, pour rétablir la confiance entre une Commission, gardienne des Traités et garante de l'indépendance de la Fonction publique européenne et cette même Fonction publique au service de l'intérêt commun de l'ensemble des Etats membres.

Une confiance qui s'est progressivement érodée sous le cumul de décisions administratives et politiques de la Commission qui ne s'oppose pas assez aux actions de démantèlement – et dans l'immédiat, à l'abaissement systématique-- de cette même Fonction publique.

Ensuite, pour donner une réponse politique claire et sans équivoque à ce ballon d'essai, ou plutôt ce "test de résistance" lancé par le F.T. Une réponse qui réaffirme la nécessité absolue d'une Fonction publique européenne forte, à l'indépendance garantie vis-à-vis des lobbies tant nationaux que sectoriels.

Une réponse ferme, mais qui ne saurait évidemment être présentée et instrumentalisée par les eurosceptiques comme étant antibritannique.

Enfin, pour rappeler les règles qui s'imposent à tous en matière de recrutement. Des règles qui fondent l'indépendance de la Fonction publique européenne et assurent l'égalité de traitement au sein de celle-ci.

On mesure mieux ainsi le caractère discriminatoire, voire inique, de cette proposition et surtout de son éventuelle acceptation, lorsqu'on se rappelle qu'une telle procédure serait en opposition flagrante avec l'article 28f) du Statut qui stipule que

Nul ne peut être nommé fonctionnaire, s'il ne justifie posséder une connaissance approfondie d'une des langues des Communautés et une connaissance satisfaisante d'une autre langue des communautés dans la mesure nécessaire aux fonctions qu'il est appelé à exercer.

N'oublions pas aussi que la maîtrise d'une troisième langue est requise lors de la première promotion des fonctionnaires ou encore lors du passage des contrats des agents à durée indéterminée.

Une demande, plutôt une exigence qui s'accompagnera ultérieurement du lancement d'une pétition

contre toute nouvelle réforme mettant en cause le principe d'indépendance de la Fonction publique européenne, sa qualité professionnelle et de recrutement et qui réaffirmera l'exigence d'égalité de traitement en son sein.

Ce n'est pas d'une nouvelle réforme du Statut dont les Institutions ont besoin pour leur bon fonctionnement et leur efficacité, mais de la mise en place de méthodes de management modernes appropriées, i.e. centrées sur la mise en valeur de l'individu, ayant pour objectif la revitalisation du projet européen.

Collectif des contractuels : l'Assemblée générale du 17 février a été un grand succès !

L'Assemblée générale du 17 février a été un succès majeur. La salle Alcide de Gasperi était pleine, il y avait plus de 500 collègues présents. Deux sites à Luxembourg et un à ISPRA étaient en liaison par téléconférence. Les principales interventions se trouvent sur le site du collectif des contractuels, animateur de la pétition qui a recueilli 6000 signatures (www.collectifdescontractuels.eu)

Une résolution a été votée à l'unanimité. Elle se trouve sur le site du Collectif. Nous avons ensuite remis la pétition au cabinet du Président Barroso.

Les principaux syndicats se sont engagés en séance à relayer nos revendications. Par la suite, compte tenu du succès de l'Assemblée, tous les syndicats vont demander l'ouverture d'un dialogue social avec l'administration.

Restons unis et mobilisés, pour faire valoir nos idées. Merci à tous pour votre soutien et votre engagement !

Le Collectif

Réseau des conseillers politiques de l'EEAS

We are a number of Colleagues dealing with political affairs (as well as press and information) feeling the need to create a forum.

This tool would promote discussions on our job within the new EEAS framework. Primarily, the idea is to structure exchanges among ourselves using Intradef Group functionalities. Eventually, it could be envisaged to set-up a more formal structure at a later stage if a number of us feel like it.

Participation is of course voluntarily. Discussions can take place either in French or English.

If you are interested in joining us or have suggestions/comments on this proposal, please do not hesitate to send me an email:
bertrand.soret@ec.europa.eu.

Groupe de conseillers politiques/presse information pour échanger des idées et meilleures pratiques

Nous sommes un certain nombre de Collègues chargés des questions politiques (ainsi que presse et information) à éprouver le besoin de créer un forum de discussion.

Cet espace viserait à promouvoir la réflexion sur la fonction "politique, presse et information" dans le cadre de la mise en place du SEAE. Dans un premier temps, il s'agit d'organiser des échanges en utilisant les fonctionnalités offertes par Intradef. La création ultérieure d'une structure plus formelle pourra être envisagée si le besoin s'en fait sentir.

Nous sommes tous en train d'apprendre et avons besoin de votre expérience, la réussite du projet ne dépend que de nous tous!

La participation est bien entendu sur une base volontaire. Les discussions pourront indifféremment se faire en français et en anglais.

Si vous êtes intéressés à nous rejoindre ou si vous avez des suggestions/commentaires sur cette proposition, n'hésitez pas à me faire parvenir un courriel: bertrand.soret@ec.europa.eu

Retraite anticipée sans réduction de droit à pension 2011 : est-ce le dernier round ?

Cette disposition du statut (article 9 par.2 de l'annexe VIII, article 39 RAA et décision C(2004) 1588 du 28 avril 2004 modifiée le 10 août 2006) permet de partir en pension sans pénalité avant l'âge statutaire de la retraite (elle varie selon la date de recrutement du fonctionnaire). Le Conseil a déjà arrêté des conclusions demandant aux institutions et à la Commission d'arrêter ce système qui est prévu dans le statut. Notre organisation considère que le régime doit continuer à s'appliquer (il est statutaire) et qu'il n'est pas question de le supprimer dans le futur. En attendant, vous trouverez ci-dessous l'ensemble des explications à ce sujet.

Il fallait introduire les candidatures pour le 17 janvier 2011. Le nombre de candidats est de 238 (69 AD, 169 AST) et le nombre de candidatures valides est de 234.

Cette année la DG HR estime que le nombre de poste est de 35 pour la Commission (8% du nombre des fonctionnaires/Agents temporaires ayant pris leur retraite en 2010).

Les critères d'éligibilité :

- Fonctionnaire ou agents temporaires en activité/congé parental ou familial (pas de CCP) ;
- Ne pas pouvoir prendre sa retraite en 2011, sans pénalisation ;
- Avoir 10 ans de service au 31 décembre 2011 en tant que fonctionnaires ou AT.

Les critères d'évaluation :

- L'intérêt du service : Le premier critère est lié aux réorganisations : le fonctionnaire doit cesser des

tâches suite à une réorganisation et avoir une difficulté à trouver une nouvelle affectation qui corresponde à ses compétences. Le service du fonctionnaire doit constater que les nouvelles exigences du poste ne correspondent pas au profil du fonctionnaire et qu'il risque d'avoir des difficultés d'adaptation. La priorité liée à ce critère peut être pondérée si ces difficultés peuvent être réduites par une formation.

- Ancienneté et/ou bons et loyaux services à l'institution (à noter que cette dernière notion n'est pas très claire. Qu'est-ce que de bons et loyaux services ?)
- Situation personnelle particulière : à savoir maladie du fonctionnaire ou d'un proche, enfants malades ou avec des difficultés etc.

Sur cette base les services de la DG HR font une proposition qui doit tenir compte de l'application cohérente des critères par les DG et services, de l'intérêt du service et des renouvellements des compétences, de la neutralité budgétaire. A noter qu'une priorité est donnée au moins de 59 ans. La liste est ensuite soumise à la Commission Paritaire (CoPar), avant adoption définitive par l'AIPN (Directeur Général HR)

Cette année, le calendrier est le suivant : les DG doivent évaluer les candidatures internes pour le 18 février 2011. La DG HR établit un projet de liste pour le mars 2011. La Commission Paritaire doit donner son avis pour avril 2011 et l'AIPN sa décision en mai 2011. Les départs s'échelonnent entre juillet et décembre 2011.

Certification 2011 : Adapter les critères d'éligibilité

CERTIFICATION 2011 : ADAPT ELIGIBILITY REQUIREMENT

Trade Unions demand that Commission adapts to other EU institutions by reducing eligibility

requirement to 'AST5' and eliminating the 3 years' extra seniority requirement.

The highly complex procedure to select every year 100+ colleagues of staff in category AST who apply for the annual certification procedure with a view to becoming AD officials has been in place since 2005.

The competition for getting on the list for these precious places to train and change career path is high; as is the institutions' and colleagues' investment once the successful candidates are chosen. Certification is as difficult as to achieve an AD competition from outside the institution. This principle will not change. However, while all other EU institutions operating under the same Staff Regulations allow all their AST5 staff to participate in the annual selection procedure the Commission requires an extra 3 years of seniority in the grade AST5.

The majority trade unions demand that the Commission changes this rule which appears no longer justified, in particular given the fact that application numbers have come down from close to 1200 in 2005 to around 600 this year, although since last year also attested colleagues of former C-grade career paths were allowed to join in. So any fear of 'inflation of candidates' is clearly unfounded. This measure is particularly important for new AST colleagues recruited after 2004 at AST3 level who, after a couple of promotions, have started to arrive at AST5 level.

The majority trade unions place particular emphasize to their predicament. This way an inter-institutional discrimination for Commission staff will be eliminated, while possibly allowing careers of young officials who joined the institution at considerably less favourable conditions as compared to AST staff recruited before the 2004 Kinnock Staff Regulation entered into force to develop their perspectives early on.

The majority trade unions invite the Commission to open without delay a formal 'concertation' to adapt the General Implementing Provisions governing the Certification procedure in such a way that for the next exercise 2011 (starting at the end of this year) new colleagues could already apply.

CERTIFICATION 2011 : ADAPTER LES CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ

Les syndicats demandent à la Commission d'abandonner les 3 ans d'ancienneté requis dans le grade AST5 pour être éligible à la procédure de certification comme cela se fait dans les autres institutions.

La très complexe procédure de certification existe depuis 2005 et vise à sélectionner annuellement une centaine de collègues de la catégorie AST et de leur

permettre de poursuivre leur carrière en tant que fonctionnaires AD.

La concurrence pour figurer sur la liste des collègues invités à la formation afin de changer leur carrière en AD est élevée. Importants sont aussi les investissements à consentir de la part des institutions et des collègues retenus pour suivre la formation.

La certification est à peu près aussi difficile à réaliser qu'un concours AD extérieur. Ce principe ne changera pas.

Alors que toutes les institutions de l'UE qui opèrent dans le cadre du même Statut exigent uniquement le grade AST5 pour participer à la procédure annuelle de sélection, la Commission demande quant à elle, une condition supplémentaire sous la forme d'une ancienneté supplémentaire de 3 ans dans ce même grade AST5.

La majorité syndicale demande que la Commission modifie cette règle qui ne semble plus justifiée, en particulier compte tenu du fait que le nombre de candidatures sont passées d'environ 1200 en 2005 à environ 600 cette année en dépit du fait que les collègues ex-C attestés aient été autorisés à participer à la procédure. Par conséquent, il n'y a plus d' "inflation du nombre de candidats" à craindre.

Cette mesure est particulièrement importante pour les nouveaux collègues AST recrutés après 2004 au niveau AST3 qui, au bout de quelques promotions, commencent à atteindre le grade AST5. La majorité syndicale est particulièrement soucieuse de leur situation.

De cette façon, une discrimination interinstitutionnelle pour le personnel de la Commission sera éliminée, tout en facilitant le développement de perspectives de carrière des jeunes fonctionnaires qui ont rejoint l'institution à des conditions largement moins favorables par rapport aux membres du personnel recrutés avant l'entrée en vigueur du Statut Kinnock en 2004.

Les syndicats majoritaires invitent la Commission à ouvrir sans délai une concertation formelle afin d'adapter les dispositions générales d'exécution relatives à la procédure de certification de sorte à ce que le prochain exercice 2011 (à partir de la fin de cette année) serait déjà accessible aux nouveaux collègues

Courrier des lecteurs : les 55+

Merci pour vos réflexions sur les 55+, auxquelles je suis heureux de contribuer, mais je crois que nous devons replacer cette réflexion dans le contexte démographique général ainsi que dans le nouveau cadre institutionnel suite à l'adoption du traité de Lisbonne qui engendre une évolution des tâches de la Commission dans ce nouvel équilibre institutionnel. Cela me paraît relever d'un problème "structurel" plutôt que "fonctionnel" (comme vos pistes de réflexion le laissent penser), aspect fonctionnel dans lequel nous ne devons pas nous laisser enfermer ...

1- sur le contexte démographique actuel

Il convient tout d'abord de replacer cette problématique dans le cadre des débats sur l'évolution de notre démographie et le vieillissement inéluctable de notre population dans l'UE; dès lors, l'âge de la "séniorité au travail" doit être abordée différemment puisque l'âge de la retraite est repoussé dans la plupart de nos EM, et que cela va certainement arriver à la Commission aussi.

Nous aurions donc d'un côté ceux qui souhaitent partir tôt, et qui doivent pouvoir le faire, et de l'autre ceux qui souhaitent prolonger leur vie professionnelle le plus tard possible, au final tout ceci mérite une différenciation plus fine des fins de carrière, sans tomber dans une sorte de discrimination par l'âge, avec des passerelles entre les 2 catégories,

- une 1ère catégorie des 55+, dont l'horizon d'activité professionnelle est de l'ordre de 60 à 62 ans (+7)
- et une 2ème catégorie des 55+ dont l'horizon d'activité professionnelle pourrait être de 67 voire 68 ans (+13)

2- sur l'évolution institutionnelle

Je prends pour hypothèse que la Commission retrouve son rôle de moteur de l'UE (rôle qu'elle a perdu ces derniers mois, voire ces dernières années), au bénéfice du Conseil, de la présidence du Conseil et du PE... mais ne nous y trompons pas: "la Présidence du Conseil avance parce que la Commission recule". Inutile de blâmer les EM de vouloir prendre la place vide. C'est à nous à faire la preuve que nous pouvons montrer notre capacité à nous projeter dans ce "nouvel équilibre institutionnel" plus concurrentiel, où il y a une réelle plus value avec une meilleure organisation de la position des EM, sur laquelle la Commission peut et doit bâtir des propositions plus solides, "creuset de l'intérêt communautaire", plutôt que de continuer à "mouliner" des communications avec des idées

générales inexploitable par les 27, tellement les disparités sont grandes.

Cela revient à dire que la Commission doit piloter plus énergiquement la stratégie EU 2020 dans toutes ses dimensions, avec une approche "intégrée et inclusive" des politiques européennes; "intégrée" avec les politiques nationales et régionales et "inclusive" via un renforcement de la coordination interne de nos politiques au sein de la Commission. Nous en sommes encore loin, vu le manque d'information des citoyens sur cette stratégie lancée en 2010 et la timidité avec laquelle la Commission pilote l'exercice, noyée qu'elle est dans la gestion d'une masse de dossiers à faible impact

Dans cet environnement, il y a, me semble-t-il, un espace important pour les collègues expérimentés, les 55+, prêts "à jouer le jeu" de cette approche intégrative et inclusive, vis à vis de nos EM et de nos régions, pour assurer le "service après vente" de cette stratégie, qui sinon "se perd dans les sables de la gestion quotidienne" ou d'une "kyrielle de communications" pour décliner les 7 flagships de EU 2020, sans véritable plans d'actions opérationnels pour nos citoyens et nos entreprises.... tout ceci renforçant la défiance vis à vis de l'Europe en général..

Il est évident que le plan de carrière des 55+ n'est pas le même en fonction de leur horizon professionnel et des perspectives qui s'offrent à eux, sachant que l'objectif est de les motiver jusqu'au bout en valorisant leur expérience. Ceci ne peut pas se faire de manière artificielle mais doit être intégré dans la "stratégie quinquennale" de la CE, faute de quoi nous créons des attentes non satisfaites et donc des frustrations dans la Commission actuelle. Au même titre que le personnel est à priori partie prenante de la stratégie EU 2020 notamment dans le cadre des réorganisations des DGs qui s'ensuivent, les 55+ doivent pouvoir être mobilisés de manière spécifique sur ces principaux enjeux.

3- quelques pistes de réflexion sur les tâches qui pourraient être confiées aux 55+

- pour les 55+, (+13), il paraît prématuré de les écarter des postes de management y inclus CDU, comme cela est trop souvent le cas aujourd'hui; une fois la vague de recrutement EUR 12 passée, le rattrapage en terme d'égalité des sexes effectué, il conviendrait de rétablir un équilibre des recrutements du management sur l'ensemble de la carrière, sans pénalisation particulière vis à vis des seniors,

- pour les 55+ (+7), et les 55+ (+13) qui ne sont pas dans le management, prévoir de les mobiliser sur des aspects de communication externe, par exemple sur la stratégie de la Commission, comme "ambassadeurs itinérants" ou attachés pour une certaine période dans nos représentations, dans les pays candidats ou encore les pays de notre voisinage (l'exemple récent de la Tunisie montre bien que notre approche strictement "fonctionnelle" ne permet pas des évolutions démocratiques dans ces pays à la hauteur des investissements économiques que nous y faisons; ceci mérite une réflexion approfondie ..), ou encore leur donner la possibilité de devenir conseillers avec des tâches spécifiques auprès d'un Directeur,

- je suggère de faire un mapping de toutes ces possibilités d'activités dans l'ensemble des DGs (qui ont parfois été définies comme "priorités négatives" du fait d'un manque de ressources, avec des conséquences néfastes sur la bonne marche de l'UE), afin de définir ce type de tâches/d'objectifs qui pourraient être confiées aux seniors, compte tenu de leur expérience,

Conclusion provisoire

Les défis sont tellement grands au niveau de l'UE dans les années à venir que nous ne pouvons pas

rester dans une "approche défensive" vis à vis des attaques strictement budgétaires du Conseil. Il y a certainement matière à motiver nos seniors dans leur intérêt et dans l'intérêt de notre institution, car il est paradoxal de voir le nombre de politiques européennes augmenter suite à la mise en oeuvre du traité de Lisbonne (25 politiques au sens du Traité, dont une bonne dizaine pourraient être classées comme "politiques structurantes prioritaires" pour l'UE avec des moyens budgétaires conséquents, notamment dans la zone euro, si tous les EM ne sont pas preneurs ...), et dans le même temps de "gâcher" l'expérience et l'engagement de nombreux collègues seniors encore fortement motivés.

La Commission devrait donc revaloriser ces tâches, en utilisant pleinement son staff afin de définir l'intérêt communautaire et redevenir le moteur de la construction communautaire, faute de quoi le Conseil renforcera son emprise sur le "droit d'initiative" de la Commission (ce qui commence à être le cas d'ailleurs ..), en reléguant le rôle de la Commission à celui d'un secrétariat général du Conseil....

D'autres réactions seront publiées ici :

<http://www.u4unity.eu/elder.htm>

U4U à votre service

Structure :

Georges Vlandas (président),
Jean-Paul Soyer (Secrétaire Général, notamment questions interinstitutionnelles, rédacteur en chef de Le Lien, web master),
Raphael Márquez García (Secrétaire Général, notamment en charge de la proximité et du suivi des Collectifs par DGs d'U4U),
Alain Hubrecht (secrétaire à l'organisation),
Ruben Mohédano-Brethes (Secrétaire à la Communication, rédacteur en chef de Noxylo),
Edwige Van Overstraeten (trésorière).

Vice Présidents thématiques:

Tomás García Azcarate, chargé en particulier des relations extérieures, rédacteur en chef de la revue Graspe,
Fabrice Andreone, en charge de la Formation, des questions juridiques et des "missions spéciales",
Michel Stavaux, en charge du dossier REC, des retraités,
Paul Clairet, en chargé en particulier du débat intellectuel,
Jacques Prade, en charge du dossier précaire,
Vlassys Sfyroeras, évolutions institutionnelles,
Jacques Babot, en charge du dossier 50+,
Georges Spyrou, Ecoles Européennes,
Agim Islamaj, en charge du suivi des affaires statutaires,
Carmen Zammit, en charge du dossier des collègues post réforme 2004,
Oliver Brunet, en charge du dossier END,
José Manuel Lopez Cejudo, "organisation du travail" au sein des services des institutions,

Vice Présidents sur les autres sites de la Commission:

Gerard Hanney Labastille, en charge du site de Luxembourg,

Sazan Pakalin, en charge du site d'Ispra.

Vice Présidents au sein des autres institutions:

Pierre Loubières, Eurocontrol,
Jessica Tengeligou, Parlement Européen,
Oren Wolff, SEAE, CGAM, Noxylo, Le Lien, Graspe,
Maurizio Caldarone, SEAE,
Ute Bolduan, SEAE, hors Union.

Contact points :

AIDCO: Jacques Prade
AGRI: Tomas Garcia Azcarate
RELEX: Oren Wolff
DGT: Catherine Vieilledent
CCR: Ioannis Vlatis
ECFIN: Carmen Zammit
ENTR : Brigitte Degen
RTD: Philippe Keraudren
INFISO: Jacques Babot
JLS: Marie Ange Balbinot
COMM: Ruben Mohedano
SG: Paul Simon
REGIO : Benoît Nadler
MARE: Georges Spyrou
SANCO: Isabelle Demade
OLAF: Nicola Falcione
EAC: Lisa Kyriakidis
EAS, EPSO : Karine Auriol
MOVE : Henri Ars
DEV: Catherine Metdepenningen
TRADE: Rafael Marquez Garcia
ISPRA : Sazan Pakalin
EUROCONTROL: Pierre Loubières
Parlement Européen : Jessica Tengeligou
Site de Luxembourg : Gérard Hanney-Labastille
Retraités: Michel Stavaux

Join us ! Membership 10 € (donor members 50 €)

Participate in our actions, contribute to our projects, let your voice be heard !

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, Monique Jacques, Kim Slama, Gérard Hanney, Oren Wolff, Sazan Pakalin, Jessica Tengeligou.