



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

Avril 2011 – n° 12

Editorial : Pour des écoles européennes ouvertes à la société européenne

Plus de 5000 parents et jeunes ont manifesté dans toute l'Europe le 12 avril dernier, à l'occasion de la tenue de la réunion du Conseil Supérieur des écoles européennes, pour préserver la valeur ajoutée de l'originalité pédagogique des écoles européennes, menacée par les coupes budgétaires imposées par les Etats membres.

Les écoles connaissent en effet des graves difficultés. Elles ne peuvent accueillir que la moitié des enfants des

familles des agents des institutions communautaires, elles rejettent les enfants d'autres organisations internationales ainsi que les enfants d'autres familles, se privant ainsi de la valeur ajoutée de la diversité, de sources de financement additionnels, voire d'une population scolaire locale sans laquelle bon nombre d'écoles européennes du CCR ne pourraient pas fonctionner.

Si le succès de la manifestation organisée par l'ensemble des APEEE, des Comités du personnel des institutions communautaires et des organisations syndicales a pu empêcher l'aggravation des politiques restrictives en matière de financement, en revanche, il n'a pas été possible de rétablir les augmentations budgétaires nécessaires permettant un fonctionnement normal de ces écoles.

En effet, le Conseil Supérieur a décidé, avec le soutien de la Commission, d'un budget pour 2011 et 2012 en régression en volume malgré la venue d'un millier d'enfants additionnels et l'ouverture à la rentrée scolaire de deux nouvelles écoles à Bruxelles et à Luxembourg. Nos écoles vont donc continuer à connaître des temps difficiles.

Les premières leçons et nos perspectives?

Il faut souligner tout d'abord l'acquis représenté par l'unité d'action de tous les acteurs concernés (parents, élèves, jeunes et leurs organisations), acquis qui doit être davantage étendu en direction des personnels administratifs et pédagogiques lors des prochaines mobilisations.

Il faut aussi tenir compte, pour la dénoncer, de la nouvelle attitude des autorités communautaires et des directions d'écoles: alors que par le passé ces autorités gardaient une attitude neutre, quand elle n'était pas bienveillante, face aux mobilisations des usagers des écoles, aujourd'hui, Conseil supérieur, directions d'écoles, Collège, Conseil, essaient d'empêcher la mobilisation avant sa tenue, la combattent par des méthodes de désinformation qui ne font pas leur honneur. Il s'agit d'une position

Dans ce numéro :

- Editorial : Pour des écoles européennes ouvertes à la société européenne
- Equivalence entre l'ancienne et la nouvelle carrière au titre de l'article 6 du statut.
- Transferts des droits à pension: des règles plus favorables au personnel au Parlement.
- Certification à partir d'AST5
- La majorité syndicale écrit aux présidents, à l'occasion du Conseil européen
- Plateforme pour une Europe solidaire
- La démographie à la Commission rattrape la DG HR
- Satisfaction du personnel de la Commission ?
- Contrôle interne : leçons à tirer pour notre organisation
- EEAS
- Pourquoi adhérer ?
- Colloque sur la protection des droits des fonctionnaires européens.
- Le crépuscule des politiques libérales
- Courrier des lecteurs
- U4U à votre service

nouvelle qui représente une rupture significative par rapport à l'esprit communautaire qui prévalait dans un passé récent.

La Commission a par ailleurs modifié la nature de sa contribution budgétaire: légalement, le financement communautaire constitue un financement d'équilibre; aujourd'hui la Commission fournit un montant fixe sans se soucier des besoins réels et de la procédure budgétaire dans les conseils d'administration des écoles.

Enfin, les fonctionnaires européens doivent se poser la question de leur cohésion et de leur esprit de corps. Nous sommes à un moment difficile de la construction européenne, les différents responsables cherchent à diviser pour régner, souvent pour cacher le résultat de mauvaises politiques en matière de gestion de ressources humaines. Si le personnel n'accentue pas sa solidarité, sa cohésion et sa capacité de mobilisation, des jours bien difficiles s'annoncent.

C'est contre de tels dangers que se concentre l'essentiel de l'action de U4U agissant en faveur de l'unité du personnel, de ses différentes catégories et de la défense de la fonction publique européenne.

Comment continuer l'action en faveur des écoles européennes ?

Il faut faire le constat de l'échec total du mode de gouvernance actuel. La réforme de 2009 n'a pas réussi à trouver un mode de financement équilibré, la situation se dégradant encore plus puisque les parties à la Convention ne se soucient même plus d'en respecter la légalité. Sur les deux autres aspects de cette réforme (ouverture du système et autonomie des écoles), le bilan n'est pas plus enthousiasmant.

Il faut donc refonder les écoles européennes en réunissant tous les acteurs dans une Convention. Les parents doivent retrouver un pouvoir de décision réel,

eux qui sont à l'origine du système, qui en sont les usagers et in fine les vrais contributeurs financiers.

Nous appelons à une remise à plat du système, qui tienne compte des acquis pédagogiques des écoles, mais qui le libère des mécanismes bureaucratiques incroyablement complexes et inefficaces qui maintenant concourent à son étouffement.

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.

Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil sur l'équivalence entre l'ancienne et la nouvelle carrière au titre de l'article 6 du statut.

Ce rapport adopté par le Collège (COM(2011) 171) analyse les carrières des fonctionnaires recrutés avant 2004 et ceux recrutés après 2004 pour en tirer un certain nombre de conclusions.

Sur le plan global, la Commission constate une équivalence des carrières qui recouvre de facto des disparités importantes selon la catégorie analysée.

L'analyse du rapport présuppose que la méthode utilisée par la Commission est exacte et pertinente, ce qui n'est pas certain. Il s'agit d'une approche qui toutefois aurait pu être tout à fait différente.

1. POUR LES ADMINISTRATEURS EXPÉRIMENTÉS

La Commission se livre à une comparaison des collègues recrutés en AD6 après 2004 et en A7 avant 2004. Elle conclut à une différence de 11% au détriment des collègues recrutés après 2004. Cette différence est réduite par le fait que les collègues recrutés après 2004 ont un âge de départ à la pension qui est passé à 63 ans; ce qui permet de compenser cet écart.

La comparaison entre les collègues recrutés en AD7, après 2004, et les anciens A7 montre une équivalence de carrière. Toutefois, la Commission relativise cette équivalence qui tourne au désavantage des fonctionnaires AD7, recrutés après 2004 et qui ont eu une carrière "lente" (-7%) et à l'avantage de ces mêmes collègues qui auraient eu une "carrière rapide" (+8%). Dans ce cas la différenciation découle de la révision du statut qui a permis de creuser les écarts de carrière sur base du mérite.

2. POUR LES ADMINISTRATEURS JUNIORS

La comparaison de la Commission porte sur les AD5 recrutés après 2004 et sur les A8 recrutés avant 2004. La différence de carrière est de 9% en défaveur des collègues recrutés après 2004 et qui ont bénéficié d'une carrière moyenne. Cette différence augmente à 14% pour les collègues AD5 ayant eu une carrière lente. En revanche, les collègues AD5 recrutés après 2004 et qui bénéficie d'une carrière rapide ont une carrière légèrement plus rapide que les collègues recrutés en A8, avant 2004.

Ces différences sont réduites du fait de l'augmentation de l'âge de la pension passé à 63 ans, à partir de 2004.

Si on considère que les AD5 sont recrutés plus jeunes, les différences se réduisent également.

3. POUR LES ASSISTANTS (AST)/ B

Les fonctionnaires AST/B recrutés après 2004 et qui bénéficie d'une carrière moyenne, ont un différentiel de carrière de 5% à leur désavantage par rapport aux collègues recrutés en B5, avant 2004. Cette différence se réduit à -4%, en raison de l'augmentation de l'âge de la pension.

Ce chiffre passe à -10% en cas de carrière lente du fonctionnaire AST/B recruté après la réforme. En revanche, les fonctionnaires recrutés après 2004 et bénéficiant d'une carrière rapide, auront un différentiel de carrière de 4% en leur faveur.

La Commission conclut qu'en moyenne la carrière des AST/B recruté après 2004 est en moyenne inférieure de 3% à celle des fonctionnaires B recrutés avant 2004.

4. POUR LES ASSISTANTS AST/C

La Commission constate que la différence entre la nouvelle carrière AST/C et l'ancienne carrière C joue est de 6% en faveur des collègues recrutés après 2004. Cette différence passe à 14%, si on considère l'augmentation de l'âge de la pension à 63 ans et à 30% en cas de carrière rapide.

En moyenne, la carrière d'un fonctionnaire AST/C, recruté après 2004 sera de 16% supérieur à celle d'un fonctionnaire C recruté avant 2004.

5. CONCLUSIONS

La Commission conclut sur le fait que les administrateurs, et plus particulièrement ceux recrutés en AD5, ont des carrières moins intéressantes depuis 2004. A l'inverse, les carrières des C ont été nettement améliorées depuis la révision du statut de 2004.

On peut se demander si ce rapport ne fonde pas la proposition du Conseil de limiter la carrière AST/C qui aujourd'hui va jusqu'à AST 11. De même, la rumeur circule que la Commission souhaiterait limiter la carrière des linguistes qui va jusqu'à AD14.

Il est clair que la réforme Kinnock, qui n'a pas eu que des effets positifs, a modifié les grands équilibres existants au sein de la fonction publique communautaire depuis 1968 et en particulier au sein de la Commission.

Il sera nécessaire de faire une analyse de ces déséquilibres et de voir comment on peut les traiter, sans remettre en cause la légitime confiance du personnel et la sécurité juridique. Est-ce que cela passe par une nouvelle réforme qui serait pire que la réforme Kinnock, au motif fallacieux qu'il faut réviser la réforme Kinnock pour l'améliorer, mais en fait pour créer plus de désordre? U4U ne le pense pas. Notre organisation considère qu'il est nécessaire d'établir un diagnostic commun de la situation entre OSP et Commission et éventuellement adapter la politique du personnel, à statut constant. Ne donnons pas à nos ennemis les armes pour nous battre.

Transferts des droits à pension: le Parlement adopte des règles différentes de la Commission plus favorables au personnel.

Y aurait-il des riches et des pauvres au sein de la fonction publique communautaire? Alors que le Parlement européen a déjà supprimé le coefficient de carrière et permis d'importantes augmentations de salaires aux collègues du Parlement, au titre de la simplification administrative; alors que le Parlement aménage des carrières ultra rapides pour ses fonctionnaires, maintenant le Parlement adopte des règles plus favorables en matière des transferts des droits à pension accumulés en dehors des institutions. Le Statut du fonctionnaire (articles 11 et 12 et Annexe VIII) prévoit que les droits acquis dans un Etat membre peuvent être transférés à la Commission pour donner des droits à pension de la communauté.

La Commission a soumis un rapport au Conseil en 2008 avec l'adoption de nouvelles tables de mortalité et d'invalidité: il convient donc d'actualiser les coefficients de conversion.

La Commission a soumis un premier projet puis l'a retiré et a ensuite fait adopter un nouveau projet (Information administratives du 23/3/2011). Ce projet prévoit l'application rétroactive de ces coefficients de

conversion au 01.01.2009 ce qui pénalise gravement les transferts in (i.e. transferts des droits vers la Commission).

Le Parlement européen a soumis un projet qui lui, n'est pas rétroactif et donc beaucoup plus intéressant pour les recrutés récemment.

Donc si vous avez rejoint la Commission et vous souhaitez transférer vos droits à pension acquis préalablement vous obtiendrez beaucoup moins à la Commission qu'au Parlement européen. Cette discrimination est inacceptable, avec un statut unique.

U4U va consulter son service juridique pour préparer des recours pour l'ensemble des collègues de la Commission qui se trouveront en position de discrimination par rapport aux collègues du Parlement. Une fois encore, avec regret, le juge communautaire devra dire le droit, en la matière et permettre de revenir à l'unicité d'interprétation dans ce domaine.

Certification à partir d'AST5

L'accès à la procédure de certification pour atteindre le niveau AD par le biais de sélection interne et de formation inclut une exigence d'ancienneté minimale de 3 années dans le grade AST 5.

Suite à une demande de la Majorité Syndicale, **cette exigence sera bientôt abolie**, la Commission s'alignant ainsi sur les autres institutions de l'UE.

Désormais, pourront participer à la sélection annuelle *Certification*:

- Les assistants sans restriction de carrière et les ex-C et ex-D attestés dont le mérite s'accroît au fil du temps ; ils continueront à être protégés par un quota de 60% au cours de la procédure de sélection ; ils ont également la possibilité de postuler sur la base de diplômes d'enseignement supérieur;

- Les collègues attestés (ex-C et ex-D), avec au moins 3 années d'ancienneté sur un poste ex-B (AST sans restriction de carrière).
- Les collègues recrutés depuis 2004 qui atteignent le grade AST5 par promotion sont maintenant en mesure de présenter leur candidature sur base de diplômes d'enseignement supérieur, tandis que leur expérience va également augmenter avec le temps.

Le 'mérite', tel que définit dans le rapport d'évaluation, restera un critère central dans la sélection pour suivre la formation à l'Ecole européenne d'administration.

La majorité syndicale écrit aux présidents, à l'occasion du Conseil européen du 11 mars 2011

La majorité syndicale a adressé la lettre ci-dessous pour marquer son inquiétude quant aux mesures économiques proposées au Conseil, en relation avec

la crise financière. Il s'agit d'un texte important parce qu'il témoigne que les syndicats de la fonction publique européenne mettent en garde les instances

politiques contre des mesures profondément nuisibles à la société européenne dans son ensemble. De telles mesures contribuent à détruire le modèle politique et social européen, tout en minant encore un peu plus l'image de la construction européenne. Par ce texte, les syndicats signataires démontrent qu'en défendant le service public européen, ils ne défendent pas des intérêts catégoriels mais qu'au contraire, ils veulent contribuer au renforcement de la solidarité en Europe et à une croissance économique ayant pour but le progrès social.

Brussels, 10 March 2011

Mr Van Rompuy, President of the European Council
Mr Buzek, President of the European Parliament
Mr Orban, President of the Council of the European Union
Mr Barroso, President of the European Commission

Excellencies,

On the eve of the European Council meeting, the majority of the syndicates of the European institutions are concerned about the direction of the measures for economic governance that appear to have been tabled.

In light of the efforts to rein in public deficit, these measures would bolster the growing flexibility of the labour market, deepen the cuts in infrastructural investments and public services, and end up jeopardising the solidarity mechanisms. They cannot replace the economic policy of Europe.

Contrary to the programmed decline of the populations' social conditions, Europe must ensure the economic and social stability of its citizens in line with the values of democracy, economic freedom and

social progress which are at the core of the construction of Europe and the Treaty of Lisbon.

The majority of the syndicates call upon the European institutions to reject this economic model and vision of society which transfers the burden of the costs for businesses' profitability adjustments onto the workers and the shrinking of public services.

Europeans can no longer accept the policies of the last two decades that have resulted in stripping Europe of its industries and the undermining of its social model. On the contrary, it is precisely through its solidarity that Europe will recover its stability and economic growth. And it is through solidarity that Europe will regain the trust of its citizens.

On this occasion, the majority of the syndicates of the European institutions welcome the initiative of the European Parliament in favour of a tax on financial transactions that would allow the re-launching of the structural policies in Europe.

Finally, as staff representatives, we deplore the line presented by the Commission that pushes towards growing precariousness of work and salary cuts.

In fact, these measures jeopardise the Member States' public service, key solidarity actors, and in particular, the European public service whose efficiency and independence, guaranteed by the Lisbon Treaty, must continue to serve the common European interest.

signed

F. Ianniello (R&D) ; A. Seller (SE) ; D. Mormille (TAO/AFI) ; S. Adriaens (S.F.I.E.) ; R-P. Koch (CONF-SFE) ; P-Ph. Bacri (FFPE) ; H. Conefrey / G.Vlandas (RS/USHU/U4U)

Plateforme pour une Europe solidaire

Les syndicats majoritaires ont initié une démarche politique citoyenne, ayant pour vocation de rassembler tous ceux qui croient que la construction communautaire peut et doit contribuer au développement d'une Europe solidaire. Cette plateforme s'ouvre à tous pour promouvoir ces objectifs :

- Pour bâtir une Union européenne solidaire, qui rassemble ses Peuples et soit au service de ses citoyens,
- pour sauvegarder et renforcer le modèle social européen,
- pour mettre en place des réponses à la crise qui nécessitent gouvernance économique et moyens budgétaires européens,

- pour que les choix politiques légitimes opérés aux niveaux européen, national, régional et local soient mis en oeuvre par des fonctions publiques permanentes, compétentes et donc indépendantes de tous les groupes de pression nationaux et groupes d'intérêt sectoriels,
- pour que l'Union européenne dispose effectivement de la masse critique pour peser suffisamment à la fois pour élaborer des solutions solidaires et équitables et pour défendre les intérêts communs de ses citoyens sur la scène internationale,
- pour que les "peuples d'Europe" soient appelés par leurs gouvernements à une union sans cesse plus étroite et pour que les "citoyens de l'Union" soient

La démographie à la Commission rattrape la DG HR et remet en tête de l'ordre du jour le dossier +50

Tous ne le savent peut-être pas, mais la DG HR ne peut pas prétendre ne pas le savoir dans la mesure où les travaux préparatoires du rapport final sur la problématique des +50 à la Commission ont dévoilé une dure réalité: au 31/12/2010 la population des +50 est évaluée par la commission elle-même à quelque 3 500 personnes, soit entre 15% et 20% de son personnel.

Compte tenu de la pyramide des âges actuelle, l'accroissement en termes absolus de cette population est évaluée à quelque 400 personnes en plus par an. Une première projection de cette évolution pour les 10-15 ans à venir dans l'hypothèse d'une croissance zéro des effectifs nous donnerait une population des

50+ entre 7 000 et 9 000 personnes au bout des dix-quinze prochaines années, soit entre 25% et 30% des effectifs totaux!

Il faut savoir que ce chiffre pourra encore être affiné, mais le plus probablement à la hausse, dans le contexte actuel d'une demande généralisée des gouvernements pour augmenter l'âge de la retraite en Europe.

Bref, rien qu'en termes démographiques, et sans sous-estimer tous les autres aspects qualitatifs qui importent davantage pour le personnel concerné lui-même, **la DG HR devrait considérer prioritaire, en termes stratégique, le dossier +50.**

Satisfaction du personnel de la Commission ?

Nous nous posons souvent la question. Un élément justement évoqué à ce sujet est le taux élevé de contestation du REC, qui est devenu la pointe de l'iceberg pendant ces trois dernières années.

La récente réponse du vice-président Sefcovic à ce propos, lors du débat du personnel avec le Président le 25 Janvier dernier, montre également le simplisme avec lequel la question de la satisfaction du personnel est souvent traitée par notre administration. En effet, le Commissaire croyait savoir que la raison du mécontentement du personnel vis-à-vis du REC était due à l'effet "reset" lors d'une promotion (généralement, perte d'un point l'année suivant la promotion). Ainsi, d'après lui, comme les deux dernières années un fonctionnaire sur deux a été promu, voilà la raison du mécontentement: trop de promotions !

Il va sans dire que si pour certains "High flyers" cet effet reset puise être réel, cela n'est certainement pas la raison du mécontentement de la majorité du personnel... C'est par contre une preuve de plus de la vision fautive et simpliste du Collège, qui lui donne une excuse pour éviter de s'attaquer aux vraies causes de la démotivation du personnel.

Très paradoxalement, les résultats de la dernière enquête publiée d'opinion du personnel lancée par la

DG RH, celle de 2008 (car celle de 2010 n'est pas encore disponible et celle de 2009 a fait volontairement l'économie des questions liées à la satisfaction générale du personnel...), donnent un niveau de satisfaction très élevé: "73% of the respondents stated to be satisfied or very satisfied with the Commission as a workplace."

Dans ce contexte, ce résultat est profondément interpellant. Nous ne manquerons pas de suivre cette affaire et surtout de bien analyser les résultats de la dernière enquête à recevoir incessamment.

Note explicative

Depuis longtemps, la Commission effectue, chaque année, une enquête générale auprès du personnel de l'institution. L'objectif de cette procédure est de comparer, année après année, le niveau de satisfaction de son personnel et d'avoir une source directe et anonyme d'information, complémentaire à celle offerte par son management (principalement, les rapports annuels des DG), afin d'identifier et de corriger des possibles problèmes qui pourraient avoir un impact négatif pour le fonctionnement de l'institution.

Pour ce faire, le DG RH lance une enquête électronique. La dernière en date, celle de 2010, a été

clôturée le mois de décembre dernier et nous attendons les résultats incessamment. Nous ne manquerons pas de les analyser et les commenter. Toutefois, il faut signaler d'ore et déjà un effet important, qui se reproduit d'année en année: alors que nous constatons un mécontentement et une démotivation croissants du personnel de l'institution (le nombre de recours de ces dernières années au REC n'en est qu'un exemple), les conclusions de ces enquêtes laissent le lecteur pour le moins perplexe. Par exemple, dans le rapport correspondant à 2008 (1) il est établi que: "73% of the respondents stated to be satisfied or very satisfied with the Commission as a workplace." (2)

Par ailleurs, la situation en 2009 se présente assez bizarrement. Tout d'abord, en termes de participation, la réponse du personnel est inexplicablement basse (1352 réponses), ce qui, en soit, est un indicateur inquiétant. D'autre part, assez curieusement, la satisfaction générale du personnel n'a pas été dévoilée dans la mesure où, pour la première fois, le rapport publié ne se réfère qu'à la satisfaction du personnel sur les services fournis par les PMO, OIB et OIL, et ne porte pas sur les questions correspondantes à l'environnement général de travail

(progression de carrière, motivation, management, communication avec l'encadrement supérieur) et les services rendus dont la DG HR est compétente (promotion, formation, communication interne, politique d'accueil, égalité de chances, services médicaux et sociaux, etc.).

Nous espérons que cette tendance à la non-transparence de la DG RH ne soit pas renouvelée dans le prochain rapport 2010.

(1) In 2008, a total number of 6.950 replies have been received after the closing date of the survey, which is about 28% of the total staff. The response rate is about 10% less as compared to 2006 and nearly the same response rate as in 2007.

(2) "This appreciation remained stable as compared to 2007. All categories of staff and function groups are quite similar in their appreciation of the Commission as a workplace.

The results of the 2008 Staff Opinion Survey clearly suggest that the European Commission is perceived by the large majority of its staff as a very attractive workplace, which provides both high job satisfaction and positive interpersonal relationships. "

Contrôle interne : leçons à tirer pour notre organisation

La Commission a certainement des choses à apprendre (bonnes pratiques) sur l'indépendance de son système de contrôle interne et sur la valorisation des compétences de son personnel. Dans une récente évaluation de l'activité de surveillance du Fonds (1), le IEO (Independent Evaluation Office) du FMI analyse objectivement le rôle du FMI dans l'identification et correction de la crise financière de 2008. Il arrive à plusieurs conclusions et recommandations dont l'une des plus frappantes est celle qui figure à la page 27 du rapport sous la rubrique: "speak truth to power".

Littéralement, l'évaluation dit: "Management should encourage the staff to ask probing questions and challenge management's views and those of country authorities. Well founded analyses should be supported by the management and the board, even when the diagnoses might not be shared by country authorities."

De quoi apprendre quelques bonnes pratiques des autres Institutions internationales : comment elles valorisent leur personnel. Le rapport pointe même que l'absence de reconnaissance du personnel a été une des causes des carences du FMI.

Compte tenu de la croissance zéro des effectifs budgétaires pour les prochaines années, en termes d'efficacité et d'efficience (emploi optimum de ses ressources budgétaires), et bien sûr en terme de motivation de son personnel, la Commission ne devrait-elle pas apprendre à mieux valoriser son personnel, à l'instar de ce que le FMI, va vraisemblablement commencer à faire à partir de maintenant, s'il veut suivre les recommandations du rapport du IEO ?

Mais la valorisation du personnel n'est pas la seule chose à apprendre du FMI. La Commission ne devrait-elle pas se poser la question de la pertinence, l'utilité et l'efficacité de ses mécanismes de contrôle interne, et notamment de leur indépendance et transparence, pour diagnostiquer les vrais problèmes de l'organisation et pour proposer des recommandations utiles au collège?

En effet, dans ces temps de pénurie budgétaire, les institutions feraient bien de se demander si les mécanismes en place donnent satisfaction ou s'ils ont besoin d'un sérieux "reshaping". Nous reviendrons sur cette question de fond dans une prochaine édition du Link.

(1) datée du 10/1/2011 et publié tout récemment dans la presse

EEAS

Alors que l'"administrative corner" de l'intranet de l'EEAS s'alourdit de semaine en semaine, accumulant les onglets sur la gestion du temps, les procédures de travail et autres billevesées de 'management-talk' creux, le "social corner" reste lui, désespérément vide. A l'image de la conception que se fait le top management du dialogue social dans cette toute nouvelle institution ?

Pourquoi adhérer ?

L'Administration fera bientôt une proposition de réforme du Statut. Par ailleurs, le Collège se garde bien de prendre en compte les problèmes de précarité, dénoncés tant par les 'line managers' que par les collègues qui en sont victimes, alors que des solutions pourraient être mises en œuvre dès maintenant.

Si l'on se demande ce que contiendra la proposition de réforme du statut, voici un petit aperçu tiré d'une note d'un MEP : supprimer les frais de voyage annuels, revoir l'indemnité d'expatriation de 16%, remettre en cause les récupérations sur flexitime, révision à la baisse des salaires de départ et de la grille des salaires...

Pour faire face à ces attaques, le personnel doit être fort et doit s'organiser.

C'est pourquoi nous vous demandons avec insistance d'adhérer dès maintenant à U4U. Nous avons besoin

d'adhérents pour nous soutenir, nous avons besoin d'adhérents pour élaborer nos positions et pour mener nos actions.

Sans votre adhésion concrète, forte et résolue, votre syndicat est désarmé. Nous ne sommes forts qu'unis et prêts à nous mobiliser.

Si vous ne voulez pas être victimes des politiques qui ont été clairement annoncées lors du dernier Conseil européen, rejoignez-nous. Adhérez à U4U !

Nous sommes une organisation non bureaucratique, réactive, créative et combative. Mais nous devons rassembler plus, mobiliser plus, pour être plus efficaces ! Cela ne se fera pas sans vous.

Adhérez :

<http://www.u4unity.eu/contact.htm#ctebanc>

Colloque sur la protection des droits des fonctionnaires européens, à Luxembourg 1 et 2 avril 2011.

Lors de ce Colloque, un point a été fait sur les derniers développements de la jurisprudence communautaire. Les informations ci-dessous résultent des notes qui ont été prises lors de ce Colloque. U4U vous donnera les informations complètes quand les actes du Colloque seront publiés. Notre organisation remercie tout particulièrement les intervenants du TFP qui ont abondamment traités de la jurisprudence et que le texte suivant ne fait que refléter et résumer.

1 OBLIGATION DE MOTIVATION

Le TFP a rendu un arrêt de principe qui marque un revirement jurisprudentiel* , en reconnaissant une obligation de motivation en cas de licenciement d'un agent temporaire, lié par un contrat à durée indéterminée.

Selon la jurisprudence, la résiliation unilatérale du contrat d'un agent temporaire, expressément prévue par le RAA, relève d'un large pouvoir d'appréciation l'AHCC. Elle trouve sa justification dans le contrat d'emploi et n'a pas besoin, des lors, d'être motivée. La seule obligation de l'autorité compétente est de respecter un préavis. Ainsi, l'agent temporaire ne bénéficie pas de la stabilité d'emploi garantie au fonctionnaire, ses fonctions n'étant, par définition, destinées à être exercées que pour une période limitée.

Le TFP a réexaminé cette jurisprudence en invoquant "l'évolution du droit concernant la protection du travailleur contre le licenciement et l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs", ainsi que "la jurisprudence communautaire elle-même concernant l'exigence de motivation formelle des actes susceptibles de faire

grief, considérée comme un principe essentiel du droit communautaire".

Le TFP a ainsi déduit de la protection contre les licenciements injustifiés prévue par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 et par la Convention n° 158 de l'OIT que "pour garantir une protection suffisante en ce sens, il importe de permettre, d'une part, aux intéressés de s'assurer que leurs intérêts légitimes ont été respectés ou lésés ainsi que d'apprécier l'opportunité de saisir le juge et, d'autre part, à ce dernier d'exercer son contrôle, ce qui revient à reconnaître l'existence d'une obligation de motivation à la charge de l'autorité compétente" (point 74 Landgren/ETF).

Le TFP a procédé au contrôle du respect de la légalité formelle et a l'a considéré comme suffisante, compte tenu des circonstances concrètes. Il a toutefois annulé le licenciement au motif que l'employeur avait commis une erreur manifeste d'appréciation. Le TPI a confirmé l'arrêt, sur base d'un pourvoi de l'ETF.

2 INFLUENCE DU DROIT SOCIAL COMMUNAUTAIRE SUR LE DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE COMMUNAUTAIRE

Protection des fonctionnaires au moins équivalente à celle garantie par les directives relatives à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs

Dans l'arrêt Starck/Commission le Tribunal (F-120/07 15 mars 2011), le TFP a pu examiner la portée des dispositions du statut (art. 4 de l'annexe V) au regard des prescriptions minimales contenues dans la directive de 2003 sur l'aménagement du temps de travail, en vertu du renvoi de l'article 1er sexies §2 du statut qui prévoit que les fonctionnaires bénéficient de conditions de travail qui respectent les normes de santé et de sécurité appropriées au moins équivalentes aux prescriptions minimales applicables en vertu des mesures arrêtées dans ces domaines en application des traités.

Principes de droit de l'Union européenne

Le TFP a également considéré que les dispositions d'une directive peuvent s'imposer indirectement à une institution pour autant qu'elles expriment un principe juridique de droit de l'Union européenne.

Interprétation conforme

Dans une affaire de harcèlement (Q/Commission, 9 décembre 2008), le Tribunal a été amené à interpréter la notion de harcèlement moral, visé à l'article 12 bis §3, du statut. Il a mené cette interprétation sur base de la directive de 2000 portant

création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Ainsi, le TFP a jugé qu'il peut y avoir harcèlement moral au sens de l'article 12 bis §3 du statut sans qu'il soit nécessaire d'établir que le harceleur a entendu, par ses agissements, discréditer la victime ou dégrader délibérément ses conditions de travail. Il suffit que ses agissements volontaires aient entraîné objectivement de telles conséquences (point 135 de l'arrêt).

3. DEVOIR DE SOLLICITUDE

Après les affaires Conolly et Giraudy, le TFP a été amené encore à préciser le principe du devoir de sollicitude de l'administration à l'égard du fonctionnaire (U/Parlement F-92/09 du 28 octobre 2010), en annulant une décision de licenciement d'un fonctionnaire pour insuffisance professionnelle, alors que l'administration disposait d'éléments d'ordre médicaux expliquant le comportement du requérant.

Les obligations qu'impose à l'administration le devoir de sollicitude sont substantiellement renforcées lorsqu'est en cause la situation particulière d'un fonctionnaire pour lequel il existe des doutes quant à sa santé mentale et, par conséquent, quant à sa capacité à défendre, d'une manière adéquate, ses propres intérêts, d'autant plus lorsque le fonctionnaire concerné se trouve sous la menace d'un licenciement et donc en situation de vulnérabilité.

Dans d'autres affaires récentes (Schuering/ETF du 9 décembre 2010), le Tribunal a également mis en œuvre le principe du devoir de sollicitude de l'administration. Il s'agissait ici de licenciements motivés par la réduction du périmètre d'activité de l'ETF, suite au transfert d'une partie des activités de l'agence à un autre organe communautaire. Le tribunal a considéré ce motif de licenciement comme valable. Toutefois, il a considéré que préalablement au licenciement des requérants, l'agence aurait dû vérifier si elle ne disposait de postes vacants sur lesquels réaffecter les agents, avant de les licencier. D'après le Tribunal; il s'agissait de mettre en balance l'intérêt du service (recruter la personne la plus apte pour occuper le poste) et l'intérêt des agents, conformément au devoir de sollicitude. Le Tribunal a annulé ces licenciements en l'absence d'examen préalable par l'administration.

4. PRINCIPE DE PROPORTIONNALITÉ

Le Tribunal a également illustré le principe de proportionnalité dans un arrêt Samdja/Commission du 9 décembre 2008. La Première nomination du requérant comme directeur a été annulée par le Tribunal pour défaut de nomination. Le requérant est

nommé directeur ff par la Commission, après ce premier arrêt, avant de le nommer définitivement. Cette seconde nomination intervient après la révision du statut de 2004, si bien que le requérant perd 3 échelons par rapport à son classement. Le TFP a considéré qu'il appartient à la Commission de " "de rechercher une solution qui, tout en respectant l'autorité de la chose jugée, aurait permis d'éviter à l'intéressée la perte de trois échelons", ce qui aurait été possible si la Commission l'avait renommée, avec effet rétroactif, à la date de la décision.

Ainsi, la rétroactivité d'un acte administratif peut constituer une mesure nécessaire pour garantir le respect d'un principe fondamental comme le principe de proportionnalité. Le tribunal a annulé la seconde décision de nomination du requérant au motif de la violation du principe de proportionnalité et du devoir de sollicitude.

5. LIMITES AUX POUVOIRS DES INSTITUTIONS DE METTRE EN OEUVRE DES REGLES DU STATUT PAR DES DECISIONS DE PORTEE GENERALE ET IMPERSONNELLE

Dans les arrêts Joseph / Commission (26 juin 2008) et Petrilli/Commission (29 janvier 2009), le TFP a jugé qu'une institution ne pouvait restreindre la portée d'une disposition statutaire par des textes de mise en œuvre.

Ainsi, dans une décision interne, la Commission a fixé une limite de 6 ans (sur 12 ans) pour les engagements cumulés d'un agent quelque soit son statut. Or l'article 88 du RAA permet à une institution de conclure et de renouveler un contrat d'agent contractuel pour une durée de 3 ans. Dans le cas d'espèce, la décision interne de la Commission sur les

6 ans s'opposait au renouvellement du contrat du requérant alors que le RAA le permettait.

Le TFP a considéré que la décision interne de la Commission restreignait la portée d'une disposition statutaire et annulé la décision de ne pas prolonger le contrat du requérant.

6-REGLES SUR LES DEPENS

Depuis 2004, le régime des dépens est aligné sur la règle "le perdant paie" et la dérogation qui existait jusqu'en 2004 dans les litiges de fonction publique a été supprimée.

Toutefois, le règlement du TFP prévoit que le Tribunal pourra déroger à ce principe et ne pas faire supporter à la partie succombante tout ou partie des dépens, lorsque l'équité l'exige.

Des problèmes d'égalité de traitement sont apparus lorsque la langue du procès (celle du requérant) nécessite que les institutions recourent à des avocats externes; ce qui augmente considérablement les dépens (env. 10.000 euros), à la charge du requérant en cas d'échec au procès. Par ailleurs, il existe une absence de prévisibilité quant aux frais encourus par la partie requérante car elle ne peut savoir à l'avance si l'institution va recourir à un avocat externe ou pas.

Le TFP devrait dégager des orientations jurisprudentielles dans une affaire en cours dans le cas où l'administration choisit de recourir à un avocat externe. Il s'agit simplement de limiter les dépens dans de telles affaires à ceux qui seraient encourus par le requérant si l'institution est représentée par un des ses agents.

* Arrêt du 26 octobre 2006, Landgren/ETF, F-1/05

Le crépuscule des politiques libérales

Les attaques contre la fonction publique ne se limitent pas à la fonction publique européenne. Dans chaque Etat membre, ces attaques contre leur propre fonction publique sont déjà anciennes. Le Médiateur de la République française vient de sortir un rapport pour en dénoncer les effets. Il s'agit donc d'un document officiel qui fait un bilan très négatif des effets de décennies de politiques libérales. Si certaines critiques sont spécifiques à la France, d'autres sont communes à tous les pays qui ont suivi ces politiques.

Injustice, impuissance, déshumanisation... le constat du Médiateur de la République dresse un tableau très

sombre de l'évolution de la société française. Épuisée, en plein «burn-out», elle ne fait plus confiance aux institutions, se méfie des politiques et met en cause des lois trop nombreuses et peu efficaces.

Effet des économies drastiques sur le service public, les demandes des usagers – ou leurs plaintes- devraient être «réglées d'un simple coup de fil auprès des structures d'aide existantes» ou du «service administratif ad hoc». Mais face aux «systèmes informatiques derrière lesquels on s'abrite», à la «déshumanisation de services publics» remplacés par des réponders téléphoniques, les Français seraient perdus. 33% d'entre eux se disent même

viscéralement hostiles aux administrations et ont perdu toute confiance dans leur utilité. «Des chômeurs ne croient plus à l'efficacité du Pôle emploi et préfèrent travailler au noir, des élèves ne vont plus à l'école. L'administration a perdu sa capacité à faire du sur-mesure pour les personnes en difficulté, relève le médiateur. 40% des Français estiment être abandonnés, selon un sondage datant de la fin 2010.» Ce chiffre est à rapprocher de celui de ceux qui ne croient plus à l'Europe et s'en méfient.

En outre, la lassitude des Français serait également palpable en politique. «Un Français sur trois, au nom de l'efficacité, est prêt à voter pour un homme ou une femme forte, même s'il ne respecte pas les valeurs de la démocratie», selon le médiateur. «Nous risquons

de perdre la notion du sens de l'impôt, des politiques de solidarité et de voir apparaître des conflits générationnels avec des plus jeunes refusant de payer pour les plus âgés. Attention au choc des égoïsmes! Il y a un vrai enjeu de réveil de la citoyenneté», prévient-il.

Le médiateur a cependant tenu à glisser quelques notes positives dans son bilan crépusculaire: «76% des Français en 2010 disent avoir besoin d'un but commun, contre 67% en 2009. La société a besoin de sens.»

C'est une remarque que l'on pourrait facilement transposer aux politiques européennes.

Courrier des lecteurs

Management of Human Resources

For the debate, I would offer some thoughts:

1. mobility/equality of chances: COM fails to publish or to respect its own rules for most 'good' posts. No chance of success for people aged over 50 (even worse if over 55), especially male [why have 'positive' discrimination? Any discrimination is bad and against the fundamental principles of the Treaties!], from 'older' Member States... Unless this culture of favouritism is stopped (it now seems increasingly widespread), what hope our future?
2. If most posts these days are in budget/audit functions, why try to recruit post-graduates whose enthusiasm is 'European integration?' We have an increasingly huge bureaucracy which seeks to control, not advance. Example, the time given to CDRs where promotion points are nothing to do with written appraisals and the appeal committees prefer to rubber-stamp than question. Further, recruiting people who are immediately faced with unpalatable realities leads them to depression, negative attitudes, etc, which are not helpful to the persons, the Institutions or Europe.
3. how about employment policy? We see increasing numbers of young people unemployed but increasingly add to the retirement age, so reducing their chances further. We see increasing numbers of graduates and post-graduates unemployed/unemployable, yet we insist on more higher education. Aren't jobs available in basic functions, such as public safety and security, where degrees are of no use at all? Why are we not encouraging public authorities to give money [salaries] to young people to clean and mend streets

and pavements, improve green spaces, fine motorists who contravene the law and dog owners who let our streets become public toilets? The idea that people over 55, 60, 65 can 'perform' is wrong. People can be exhausted. Better employ two young enthusiasts (AD 5 or 6) than one old, disillusioned fonctionnaire with 35 years' bad experience (AD 11, 12 or 13). Let's accept our abilities, let's encourage change (not EU 'service for life'), let's get youth on our side rather than drinking too much because of a breakdown in society...

Faut-il rougir de nos rémunérations ?

Je vous remercie de cette info très utile qui défend la fonction publique européenne. Je ne tombe jamais à court d'arguments en la matière mais le résultat de cette étude renforce mon argumentation.

Cependant, dans vos conclusions, vous suggérez de faire les économies demandées ailleurs, et notamment dans les agences. Pouvez-vous préciser si vous pensez aux agences exécutives ou aux agences communautaires? Disposez-vous d'information sur les économies possibles dans les agences communautaires ?

Je travaille moi-même en agence (EMA Londres), dans une unité administrative et je ne pense pas que les fonds publics soient 'gaspillés'. Bien sur, il est toujours possible d'effectuer des aménagements qui permettent de rendre le travail plus efficace, plus efficient mais globalement il n'y a pas de gaspillage « on daily basis ». Les grades et les salaires sont plus bas que ceux des services opérationnels pour une pression professionnelle et un stress comparable car

le staff travaille plus souvent 40/42 h par semaine que les 37.5 h statutaires (sans compensation)

Peut-être serait-il utile de faire du benchmarking interinstitutionnel pour déterminer ou les efforts devraient se concentrer?

Il serait bon de changer les mentalités des citoyens européens à l'égard de la fonction publique européenne. L'info relayée par le Conseil et les politiciens nationaux sont un élément moteur de cette destruction et déstructuration de la fonction publique européenne. Il faut aussi reconnaître que la Commission ne fait rien ou pas grand chose pour l'image des employés des institutions. L'époque Delors est belle et bien révolue car la pensée unique est de rigueur avec ses méthodes quantitatives de gestion et son politiquement correct...

Le sauvetage des privilèges de l'ancien statut ont généré une sous-classe d'hommes et de femmes (agent contractuel) et un ersatz de fonctionnaire (agent temporaire) qui ne bénéficient pas de l'intégrale protection du statut (i.e. RAA art 16 ou 17). Il n'y a pas de contre-pouvoir et la précarité de l'emploi existe et subsiste même pour les AT à durée indéterminée.

Certification

Vous dites "la certification reste une opportunité pour tous les collègues AST". Est-ce que j'ai bien lu? J'ai envie de rire ... ou de pleurer plutôt!

Je suis AST et fais un travail d'administrateur depuis des années (confirmé par ma hiérarchie dans mon

CDR). J'ai brillamment réussi, il y a un an et demi, toutes les épreuves de la certification. Je reste toujours une AST avec des responsabilités à 100% AD. Deux postes se sont libérés dans mon unité, mais deux nouveaux AD ont été recrutés ... ce serait bête d'en réserver un pour moi, puisque je continue à faire mon travail de AD sur un poste AST! Pourquoi gaspiller des postes?

Nos candidatures dans d'autres DG (je parle de tous ceux qui sont dans le même cas - aucun de mon groupe de certifiés a trouvé un poste AD) restent sans réponse! Voulez-vous offrir une telle opportunité à plus d'AST? Allez-y!

C'est ridicule. On dit n'importe quoi pour apparaître un syndicat concerné par la carrière de tous les fonctionnaires. Discutez quelques petites minutes entre vous du vrai problème! On ne sait pas quoi en faire de cette certification, reçue au prix d'exams bien plus difficiles que ceux des nouveaux arrivés.

Certification

Concernant la certification, faut-il nécessairement posséder un diplôme universitaire?

De plus, en supposant que l'on reprenne des études pour obtenir ce diplôme, qu'en est-il des réelles conséquences de la certification? Si j'ai bien lu sur le site IntraComm, devenir AD ne veut pas dire avoir le même salaire qu'un AD puisque, même si on est certifié, on reste dans le même grade.

Quel en est alors le bénéfice: plus de responsabilités pour un même salaire?

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 charge 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 :

DEVCO: Jacques Prade
AGRI: Tomas Garcia Azcarate
SEAE: Oren Wolff, Maurizio Caldarone; SEAE HU : Ute Bolduan
DGT: Catherine Vieilledent
CCR: Ioannis Vlatis
ECFIN: Carmen Zammit
ENTR : Brigitte Degen
RTD: Philippe Keraudren
OIB : Antonio Panduccio
PMO : Cécile Jouan
INFSO: 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
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.