



No Xy Lo

Numéro 21 – 2 avril 2012

SOMMAIRE: Édito: *Disputes, controverses et polémiques*

Méthode: le Conseil demande à nouveau la clause d'exception

Des menaces contre les fonctionnaires européens

Restructurations: U4U s'engage (DG AGRI, DG INFSO, DGT, RTD, etc.)

Déménagements: U4U s'engage (DG COMP, DG COMM, etc.)

Résultats des élections à Ispra et Sevilla

Le long combat des professeurs de langue

Concours EPSO

Certification

Le saviez-vous? Le Fonds de chômage des Institutions européennes

ÉDITO: *DISPUTES, CONTROVERSES ET POLÉMIQUES*

Dans notre société hyper-médiatisée, il ne semble plus possible d'avoir un débat apaisé, objectif et constructif. Se soumettre à la recherche effrénée du conflit, du spectacle et du clash (généralement prémédité) devient presque un impératif pour quiconque veut exposer ses idées et ses engagements.

La tyrannie de la "polémique nécessaire" repousse à l'arrière-plan le débat d'idées, la pédagogie et les convictions sincères. Face à ce diktat microcosmique, l'analyse des concepts et de leur histoire permet une prise de recul salutaire.

La *dispute* étymologique n'est autre qu'une confrontation sereine d'idées, dérivée du latin *disputare* (examiner, discuter). Dans la scolastique médiévale, la *disputatio* était, avec la *lectio*, une des méthodes fondamentales d'enseignement et de recherche.

Cette *disputatio* était un débat oral, en général devant un auditoire et parfois en public, qui se déroulait en plusieurs étapes, codifiées selon un schéma dialectique: la *questio* formulée par le

maître, les objections avancées par un *opponens*, les contre-arguments présentés par un *respondens*. Une fois l'ensemble des arguments épuisés, le maître proposait une solution argumentée, la *determinatio*.

Le terme *disputatio* désignera progressivement les débats sur les sujets de théologie, d'abord entre juifs et chrétiens, puis à l'époque de la Réforme.

La *controverse* est, à l'origine, tout aussi pacifique dans son acception de "discussion argumentée, contestation sur une opinion, un problème, un phénomène ou un fait". C'est ainsi que, pour Cicéron une *res controversa* est une question, un point mis en question.

Mais le Latin *controversia* (*contra* et *versus*, la direction) signifiait aussi un litige. Il suppose d'être "tourné contre" une idée ou une personne, c'est-à-dire une opposition avérée. C'est ainsi qu'en théologie, encore une fois, la controverse porte sur les points litigieux de la doctrine.

Enfin, c'est sans conteste la *polémique*, dérivée du grec *polemos* (la guerre), qui marque le stade le plus agressif du débat.

L'essence de la polémique réside d'abord dans son étymologie: il s'agit d'un combat passionné - voire d'une guerre - par les mots, où les armes tendent à être la rhétorique dévoyée, l'attaque personnelle, la discréditation, la calomnie, l'insulte, le dénigrement, la manipulation, la falsification, la mauvaise foi, la rumeur, etc.

Le discours polémique est paradoxal: si les interlocuteurs doivent "travailler ensemble" pour échanger une parole et de déclencher un débat, le contenu doit créer un antagonisme, une lutte voire une destruction de la vérité.

Dans ce cas, l'échange est destiné à un tiers, destinataire indirect, pris à partie et exploité par les interlocuteurs. C'est ce que l'on nomme le "caractère monstratif" de la polémique, dont les supports privilégiés sont naturellement les médias. La spécificité de la polémique médiatique réside non pas dans le contenu du débat, mais plutôt dans son format de communication.

Pour des débats civilisés, préférons donc la *disputatio*, voire la *controversia*, au *polemos*. La confrontation d'idées se grandit dans le respect, la pédagogie et la vérité. La force de la raison ne peut être avilie par la raison de la force.

Et faisons savoir à nos avocassiers professionnels qu' "un polémiste est amusant jusqu'à la vingtième année, tolérable jusqu'à la trentième, assommant vers la cinquante et obscène au-delà" (Georges Bernanos).

MÉTHODE: LE CONSEIL DEMANDE À NOUVEAU LA CLAUSE D'EXCEPTION

Le groupe Statut du Conseil a demandé au CoRePer d'inscrire le **déclenchement de la clause d'exception** en point A d'un prochain Conseil. Encore une fois, les États membres refusent notre adaptation des rémunérations et pensions en 2012.

Sur une période de 8 ans, les États membres ont ainsi demandé 3 fois (2009, 2011, 2012) le déclenchement de la clause d'exception. En 2009, ils ont refusé l'adaptation, en violation du Statut. La Commission a porté l'affaire devant la Cour de justice qui lui a donné raison. En 2010, le Conseil a décidé de diminuer les salaires. En 2011, les États membres ont également refusé la proposition de la Commission, qui a porté l'affaire devant la Cour.

Dans ces conditions, à quoi sert une Méthode qui est dénoncée chaque année? **La Méthode est-elle morte?**

Et comment peut réagir la Commission, dans cette situation?

- Soit elle considère que la Méthode s'applique et refuse l'application de la clause d'exception; elle doit alors faire une proposition d'adaptation. Il est probable que cette affaire finira à nouveau devant la Cour, pour la troisième fois.
- Soit elle considère qu'il faut appliquer la clause d'exception et elle doit le proposer. Toutefois, l'adoption de cette clause ne peut se faire qu'en codécision, avec l'accord du Parlement européen et après consultation de vos représentants du personnel.

U4U continuera à vous tenir informés sur l'évolution de ce dossier.

DES MENACES CONTRE LES FONCTIONNAIRES EUROPÉENS

Le mercredi 21 mars, des inscriptions menaçantes et ordurières étaient visibles sur les murs de la station de métro Schuman: "Eurocrate, bouffe ta cravate, crevure", "Fonctionnaires, on vous fouta en l'air", "Eurocrates de merdes (sic)", etc.

La veille, un groupe d'activistes était venu intimider les usagers dans la station, en chantant des paroles haineuses contre les fonctionnaires européens.

Cet incident s'inscrit dans un contexte sociopolitique marqué par les effets de la crise, l'exaspération sociale et un sentiment d'impuissance individuelle face aux forces du marché. Il se nourrit aussi des campagnes montrant du doigt la Fonction Publique européenne, des attaques partisans contre les Institutions et le projet européen, et de l'habitude prise par les responsables politiques nationaux de faire de l'Europe le bouclier de leurs décisions impopulaires face à leurs opinions publiques.

Saisi de cette affaire, le Comité Local du Personnel de Bruxelles a interpellé Mme. Souka et demandé une réaction forte et immédiate de la part de la Commission et du Collège.

En cas de problème semblable, le service de sécurité de la Commission peut être contacté par les collègues.

Il convient néanmoins de veiller préventivement à ce que de tels agissements ne se répètent pas. C'est pourquoi U4U continue à préconiser un exercice systématique du droit de réponse face aux campagnes de dénigrement de la Fonction publique européenne.

U4U reste attentif et vous tiendra informés.

RESTRUCTURATIONS: U4U S'ENGAGE

De très nombreuses Directions Générales sont, à nouveau, soumises aux incertitudes d'une restructuration, bien souvent doublée d'une réduction du personnel et d'un déménagement anxiogène (voir ci-dessous).

Alerté par les collègues - notamment lors de nos réunions décentralisées - ainsi que par nos représentants dans les DGs, U4U s'est engagé avec détermination dans une action concrète dans plusieurs DGs.

U4U préconise l'approfondissement du dialogue, de la concertation et de l'implication de tous les collègues dans les DGs. Le respect du personnel et les méthodes

participatives sont les conditions sine qua non des réformes comprises, partagées et réussies.

Nous vous invitons à prendre contact avec les représentants de U4U dans vos DGs pour leur faire part de vos difficultés et attentes spécifiques.

À LA DG AGRI

La restructuration de la DG AGRI a été annoncée suivant la méthode du fait accompli, sans expliquer ni les motivations, ni la logique, ni les objectifs. Qu'il ne soit pas venu à l'esprit que le personnel pouvait en être affecté consterne aujourd'hui et inquiète pour le futur.

En outre, le principe de gestion participative n'a pas été respecté, alors que l'on sait parfaitement que l'implication de toutes les parties prenantes est essentielle dans tout processus de changement.

Bientôt, la DG AGRI, comme toutes les DGs, devra se pencher sur l'avenir de son personnel, son redéploiement, "screener" ses missions et évaluer ses besoins futurs. U4U demande qu'elle le fasse dans le respect d'un personnel impliqué et responsable, qui ne s'oppose pas au changement pour autant qu'il en soit partie prenante.

Plutôt que les réductions de personnel mécaniques ou les changements subordonnés aux départs à la retraite, les choix à faire doivent être guidés par les priorités politiques de la nouvelle politique agricole commune.

Le personnel de la DG AGRI, comme l'ensemble du personnel, mérite d'être traité avec respect et impliqué dans les décisions qui le concernent. Il attend avec impatience d'être saisi, comme acteur de son destin, des prochains changements.

Contacts U4U à la DG AGRI: Tomás García Azcarate et Kim Slama

À LA DG INFSO

On 9 March, DG INFSO staff received a standard email from a functional box (?!) signed by the RH Head of Unit as follows: *I inform you that **you will be assigned** to Unit X.x in the New INFSO structure.* On 12 March the DG blog stated: *Some people have asked me if **they have been assigned to new INFSO units.** The answer is clearly no: everyone has been told where their current post and functions will sit in the new structure but people now get to choose.*

Unfortunately the mandate of each unit is not yet completely fixed and it is difficult for staff to orientate themselves. How can one choose whilst some activity areas "navigate" amongst units according to corridor rumours (depending on the influence of the Directors and Heads of Unit concerned)?

By 21 March, each and everyone should have expressed his/her wishes and the HR unit announced the final allocations according to the management decisions.

As in all restructuring exercises some colleagues in DG INFSO are very much sought after by Directors and Heads of Unit and others feel left out.

Our representative in DG INFSO, Jacques Babot, is there to advise and support you.

À LA DGT

Le 16 février, le DGT annonçait à son personnel une restructuration, après celles de 2004 et 2006, alors que la demande de traduction ne va pas diminuer. La DGT doit rendre 50 postes d'ici 2013. Une présentation a eu lieu le 20 mars à l'ensemble du personnel.

Les six directions demeurent, dont 4 pour la traduction (3 langues procédurales/7 langues pour les autres). 25 postes de chefs d'unité sont supprimés dans la traduction et avec les ex unités

antennes et multilinguisme. Cela signifie des unités de plus de 35 traducteurs. 10 Conseillers auprès des directeurs seront nommés.

Les traducteurs Web seront placés sous l'autorité du chef de département mais devront interagir avec l'unité centrale du planning web. Les chefs de département sous l'autorité des directeurs seront aussi les managers des "clients" dans les DG. Les traducteurs seront appelés à une plus grande flexibilité thématique (flexibilité sous l'autorité du chef de DL). Il n'est pas prévu de transferts trans-Ardenne.

Avec cette nouvelle forme de thématisation pour les DL et pour l'ensemble de l'organisation, on casse l'organisation linguistique (aménagée en 2006). L'encadrement supérieur est renforcé (directeurs et chefs de département linguistique).

Les unités directement rattachées au DG sont allégées et reprennent en partie les tâches de l'unité "Multilinguisme et études de traduction". L'inscription de la traduction dans la politique du multilinguisme risque donc de disparaître.

Tout ceci doit être en place début janvier 2013, mais les décisions seront arrêtées d'ici fin juin.

Catherine Vieilledent-Montfort, représentante de U4U à la DGT, reste à votre écoute.

À LA DG RTDI

Après la dernière réorganisation de janvier 2011, qui avait affecté 500 collègues, des rumeurs concernant de nouvelles modifications circulent à la DG RTDI.

Cette fois-ci, l'externalisation serait le mot d'ordre, dans un contexte marqué par un déménagement lourd et par une réduction de 5% du personnel.

L'idée serait soit de créer une nouvelle Agence d'exécution, soit d'élargir les attributions de l'ERCEA et du REA.

U4U a analysé de la situation à la DG RTDI et proposé des pistes pour une réforme juste et efficace: http://u4unity.eu/dochtm/TheLink_20.htm

Là encore, **les représentants de U4U à la DG RTDI, Philippe Keraudren et Yves Dumont, se tiennent à votre disposition.**

DÉMÉNAGEMENTS MASSIFS: U4U S'ENGAGE

À LA DG COMP

Alors que, à l'instar de nombreuses autres Directions Générales, la DG COMP s'apprête à déménager vers un nouveau bâtiment, le Madou en l'occurrence, de nombreux collègues nous ont saisi de leurs inquiétudes.

Si la plupart d'entre eux comprennent et soutiennent la logique du regroupement des services en un seul bâtiment, il n'en reste pas moins que de nombreuses craintes s'expriment, en particulier sur:

- **Les questions de sécurité:** niveau de sécurité des étages qui seront occupés par la DG COMP et la sécurisation des **transports de documents**;
- **L'espace total, son allocation et son aménagement:** besoins en matière d'archives et de serveurs informatiques; espace alloué aux salles de réunion; projets éventuels de création d'"open spaces";
- Les capacités de restauration au Madou; le coût de ce déménagement qui, selon certains, avoisinerait les 9 millions d'euros, etc.

U4U a donc interpellé M. Alexander Italianer, Directeur Général, et Mme Isabelle Bénoliel, Directrice de la Direction "Ressources", avec qui une réunion a été organisée.

Nous tiendrons les collègues de la DG COMP informés de l'issue de cette rencontre.

À LA DG COMM

Des inquiétudes se font également jour à la DG COMM, appelée à déménager vers le bâtiment Loi 56 dès ce mois de juin.

Les collègues nous interpellent notamment sur

- ✓ l'absence de cantine au L56 et la saturation de celle d'Aidco
- ✓ le manque d'espace, qui obligerait les AST à partager les bureaux
- ✓ les intentions de créer des "open spaces"
- ✓ les nuisances sonores de la Rue de la Loi

U4U rencontrera prochainement le management de la DG COMM et tiendra informés tous les collègues concernés.

N'hésitez pas à contacter les représentants de U4U à la DG COMM, Ruben Mohedano-Brèthes et Daniel Baruchel.

RÉSULTATS DES ÉLECTIONS À ISPRA ET SEVILLA

Le **16 mars** dernier a eu lieu l'élection du Comité du Personnel du site d'Ispra.

La liste unitaire à laquelle participait U4U, avec R&D, Cisl, FFPE et SFIE, remporte les élections avec 8 sièges.

Le reste des sièges se répartit comme suit: USI 6, Caterpillar 3, SE 2, Tao 2.

LE LONG COMBAT DES PROFESSEURS DE LANGUE... ET DE LEURS ÉLÈVES

Après de longs mois de combat, le Comité Central du Personnel a apporté son soutien au **collectif des professeurs de langue** et interpellé Mme Souka sur les difficultés qu'ils rencontrent dans l'exercice quotidien de leur métier au service des Institutions et de leur personnel.

Un sondage (http://www.europrofs.eu/documents/AnalyseSondage_16juin2011.pdf), réalisé auprès d'un échantillon représentatif des professeurs, avait déjà mis l'accent sur leurs pénibles conditions de travail: rémunération particulièrement faible, heures de préparation des cours et de correction non rémunérées, amendes en cas d'absence pour maladie (118€ par cours manqué), salle des professeurs beaucoup trop exiguë, manque d'ordinateurs, d'imprimantes et de photocopieuses, etc.

Les firmes contractantes empochent la moitié des sommes payées par notre Institution et ne distribuent que la moitié restante aux professeurs. Ceux-ci disposent ainsi d'un revenu net de **12 €/heure** du fait du statut de travailleur indépendant qui leur est imposé.

U4U demande la réintégration de l'enseignement des langues dans l'Ecole d'Administration. Cette mesure permettrait des économies au budget communautaire et garantirait une gestion conforme aux règles comptables des Institutions européennes.

Le CCP demande la tenue d'une réunion ad hoc sur ce sujet, qui permettrait un échange constructif sur l'avenir de ces formations qui sont au cœur de l'exercice de nos métiers.

U4U reste très attentif à l'évolution de ce dossier.

PROCHAINS CONCOURS EPSO

Le grand concours AD du cycle 2012 a été publié au JOUE C76A du 15 mars 2012.

Il couvre 4 domaines: administration publique européenne, droit, communication et relations extérieures.

Par ailleurs, la CoParCo a adopté les projets d'avis de concours du cycle linguistique pour les Croates: traducteurs, interprètes et juristes linguistes. A noter qu'une nouvelle vague de concours linguistiques pour les Croates sera organisée en 2013.

EXERCICE DE CERTIFICATION:

La liste des **192 candidats présélectionnés** a été arrêtée et publiée dans les informations administratives.

Les étapes de l'exercice de certification en cours sont les suivantes:

- ✓ 29 mars 2012: réunion du comité paritaire de certification pour traiter les demandes de recours et arrêter une proposition de liste finale
- ✓ Mi-avril: décision de l'AIPN et publication de la liste des fonctionnaires autorisés à suivre la formation 2012
- ✓ 30 mai 2012: début des formations par l'École d'administration

LE SAVIEZ-VOUS?

Le personnel ignore parfois l'existence d'un **fonds de chômage des institutions de l'UE**, prévu par le Statut.

Ce fonds de chômage permet de verser une allocation aux collègues non fonctionnaires (AT et AC) en fin de contrat.

Le fonds est alimenté par les contributions chômage prélevées chaque mois sur le salaire de chaque agent.

Il indemnise les collègues en fin de contrat selon le barème suivant: 60% du traitement, les 12 premiers mois; 45% du 13 au 24^{ème} mois; 30% du 25^{ème} au 36^{ème} mois.

Le minimum de l'allocation mensuelle de chômage, après 6 mois, est fixé à 1.337 € pour un AT, 1.002 € pour un AC et 882 € pour un assistant parlementaire.

Les recettes du fonds de chômage s'élevaient à 17,21 millions d'euros en 2011 et les dépenses à 18,76 millions. Le déficit est donc de 1,55 million. La réserve du fonds est estimée à 7,91 millions, soit 5 mois de fonctionnement.

La DG HR a créé un groupe de travail pour trouver des solutions à ce déficit, mais les résultats des travaux de ce groupe ne sont pas encore disponibles. Le rapport 2009-2010 sur le fonds est en cours d'adoption. Après le feu vert du Cabinet, une CIS sera lancée, avant envoi au Conseil et au PE.

SOUTENEZ U4U

Grâce au soutien du personnel, U4U est devenu, en à peine deux ans et avec son partenaire pour le personnel hors Union (USHU), **la troisième force syndicale**.

Les thèmes que nous avons portés et développés (50+, nouveaux recrutés, mise en place du nouveau service extérieur, précarité, réforme du REC, gestion des ressources humaines, refus de la réforme à venir, etc.) ont été repris par d'autres syndicats et sont maintenant **au cœur du dialogue social**.

Notre politique d'information est riche et diverse, avec pas moins 5 périodiques (Noxylo, Le Lien - The Link, Graspe, Éducation européenne et La Chronique du SEAE) et plusieurs sites (voir "liens utiles" sur www.u4unity.eu).

Pour nous aider à poursuivre notre action, nous vous proposons d'adhérer ou de renouveler votre adhésion. Le montant de l'adhésion est de 10€ (adhésion simple) ou de 60€ (adhésion de soutien).

La somme choisie est à verser sur le compte de U4U (001-6350630-19), avec la mention de votre institution et de l'année de la cotisation (2011).

Vous pouvez aussi **participer à la vie de votre syndicat, envoyer vos contributions au courrier des lecteurs, contacter nos représentants** et parler autour de vous de U4U, de son action et de ses engagements.

UNION FOR UNITY – U4U

Éditeur: Georges Vlandas

Rédacteur en Chef / Secrétaire à la Communication: Rubén Mohedano-Brèthes

Comité de Rédaction: G. Vlandas, R. Mohedano-Brèthes, J.P. Soyer, F. Andreone, R. Marquez García, Agim Islamaj, S. Vlandas, A. Hubrecht

[Our web site](#) - [Contact us](#)