



## Textes de Reference U4U

### Volume III

Septembre 2015

Avec le volume III, U4U poursuit la publication de textes de positionnement de notre organisation à partir d'une réflexion fondée sur notre pratique syndicale, réflexion conduite avec nos adhérents et le personnel.

Le but: consolider un courant syndical citoyen et européen au sein de nos institutions sur des bases politiques claires.

Les textes dont certains datent de l'origine de notre syndicat, témoignent de la continuité de nos positions qui se précisent au fil du temps.

### Sommaire

#### **Affaires Européennes**

- Appel d'U4U / RS, syndicat de la fonction publique européenne, aux Membres du Conseil Européen, Octobre 2015
- « *Refuser tout affaiblissement de la fonction publique européenne* » (Partie 1), The Link n° 33, Avril 2013
- « *Refuser tout affaiblissement de la fonction publique européenne* » (Partie 2), The Link n° 32, Mars 2013
- « *La fonction publique européenne a déjà connu les politiques de remise en cause qui frappent maintenant les fonctions publiques des Etats membres* », The Link n° 10, Janvier 2011
- « *Les dangers des approches nationalistes non-communautaires* », The Link n. 10, Janvier 2011

#### **Politiques de Ressources Humaines**

- « *Les AST dans l'impasse ? 7 propositions d'U4U pour redynamiser les carrières des collègues AST* », Septembre 2015
- « *Quel avenir pour la DG RTD ?* », Les analyses et propositions U4U, Janvier 2015
- « *Le développement des agences exécutives à la Commission : entre nécessité et marketing?* », The Link n° 33, Avril 2013
- « *55+ : aller de l'avant !* », The Link n° 38, Janvier 2014
- « *55+ : une question de culture* », The Link n° 10, Janvier 2011

#### **Représentation du personnel**

- « *En finir avec les statuts discriminatoires : Passer d'une diversité de statuts à une communauté de travail, Ouvrons le débat* », The Link n° 4, Avril 2010

[...]

## **Education Européenne**

- Des écoles pour l'Europe, Education Européenne n° 1, Éditorial Juillet 2010
- Écoles européennes, un coût ou un investissement ?, Education Européenne n°2, Éditorial Février 2011
- Écoles européennes: un instrument de politique extérieure de l'Union Européenne?, Education Européenne n°3, Éditorial Juillet 2011
- Le Parlement Européen reconnaît l'originalité des Ecoles Européennes, Education Européenne n° 4, Éditorial Mai 2012
- Les écoles européennes, ont-elles encore un avenir ?, Education Européenne n° 5, Éditorial Octobre 2013
- Pour le développement de l'éducation européenne, Education Européenne n° 6, Éditorial Mars 2014
- Avoir la foi !, Education Européenne n° 7, Éditorial Novembre 2014
- Face à l'essor des diasporas, favoriser une insertion dans la diversité grâce à la culture et au développement des systèmes éducatifs européens, Education Européenne n° 8, Éditorial Avril 2015

## **« Appel d'U4U / RS, syndicat de la fonction publique européenne, aux Membres du Conseil Européen »**

La crise des migrants / réfugiés révèle encore une fois les dysfonctionnements de l'Union Européenne. Notre syndicat en est très préoccupé, la défense de la fonction publique européenne est subordonnée à nos yeux à celle des missions des institutions, à celle de la méthode communautaire, enfin à la défense d'une Union européenne solidaire, porteuse de valeurs humanistes et sociales.

Depuis que l'Espace Schengen a été mis en place, les Etats participants ont eu tendance à réduire les compétences communautaires pour les renationaliser, à accumuler les obstacles devant les Agences en charge de son fonctionnement et bien sûr sinon à réduire dans tous les cas les budgets du moins à les limiter significativement.

Cette crise qui s'aggrave de façon soudaine n'est cependant pas récente, cela fait des années qu'en Méditerranée la situation s'envenime. Cela fait des années qu'il est évident que l'on a besoin d'une politique européenne d'accueil cohérente et juste, de moyens d'action et de contrôle suffisants, de solidarité et de moyens financiers. Mais, sommet après sommet, de déclarations en déclarations, on assiste à l'affirmation d'égoïsmes nationaux, à plus de décisions nationales incohérentes et inefficaces.

Mesdames, Messieurs les membres du Conseil européen, vous portez une part de responsabilité dans la montée de l'euro-scepticisme. Les citoyens se rendent bien compte du manque de cet esprit collectif, de cet esprit européen qui seul permettrait de répondre de façon cohérente et efficace à la crise des migrants conformément à nos principes en matière de droits de l'homme, de sécurité et de développement économique. Et ce diagnostic ne concerne pas que la crise des migrants, hélas, la gestion de la crise de l'euro et des dettes publiques a été chaotique et généralement pitoyable aux yeux des citoyens européens. Depuis combien d'années y-a-t-il eu consensus sur la nécessité d'une vraie gouvernance fiscale et économique de la zone euro pour sauver la monnaie unique, sans que rien ne bouge, ou si peu, sauf lorsque la crise a déjà frappé ?

Vous vous trompez de méthode. La méthode dite intergouvernementale ne marche pas. La somme des politiques nationales ne fait pas une politique européenne. La gestion des crises avec pour seul horizon les manchettes des journaux des lendemains de sommets n'a aucune chance de produire des politiques crédibles. En outre, ce processus de décision construit sur le rapport de forces entre Etats membres, et non pas sur la recherche de l'intérêt commun à partir d'une proposition de la Commission, fragilise de plus en plus les solidarités existantes et empêche la mise en place de nouvelles solidarités entre les peuples de l'Union.

La méthode communautaire autour de décisions à la majorité qualifiée est la seule qui puisse réellement construire des réponses européennes cohérentes et surtout acceptées par les citoyens, grâce aux mécanismes démocratiques, certes perfectibles, mis en place par les traités de l'UE.

Par exemple, la Commission européenne a une expérience concrète dans la gestion des crises humanitaires extérieures et dans la coordination des initiatives des autres acteurs, telles que les ONG. Pourquoi ne pas demander à la Commission de prendre en charge la crise humanitaire interne actuelle, dans un esprit communautaire c'est-à-dire de solidarité et de juste répartition des efforts ? Pourquoi chaque Etat membre doit-il se débrouiller seul et, comme on le voit en ce moment, tenter de reporter sur ses voisins la charge qu'il se révèle impuissant à gérer ?

La question n'est pas simplement celle d'un budget communautaire crédible. Certes, le budget de l'UE devra être augmenté pour que l'UE puisse faire face à ses nouvelles missions. Certes, il faudrait enfin avoir la volonté politique de doter l'Union Européenne de ressources propres. Mais l'essentiel est de fournir une vision politique vers l'avenir et par le haut. Lors de chaque crise, les politiciens, les journalistes, les experts se tournent vers l'Europe mais se demandent: que fait l'Europe? Il faudrait plus d'Europe. Une Europe efficace et pertinente ne tarderait sans doute pas à retrouver l'adhésion des citoyens.

Mesdames, Messieurs les membres du Conseil européen, la recette est simple. Au lieu de discuter pendant des nuits entières de solutions bancales concoctées par vos ministères nationaux pour arriver à des petits compromis qui ne satisfont personne et qui ont peu de prise avec la réalité, fixez des objectifs politiques à la Commission européenne, laissez-la faire son travail au lieu de convoquer des sommets à tout bout de champ, donnez-lui les moyens dont elle a besoin et soutenez une approche réellement communautaire, conforme à l'esprit des traités fondateurs.

J.-C. Juncker, notre président, dans son discours sur l'état de l'EU de 2015 a déclaré : « notre Union européenne ne va pas bien. Il n'y a pas assez d'Europe dans cette Union. Et il n'y a pas assez d'Union dans cette Union. Nous devons changer cela, et c'est maintenant que nous devons le faire ».

Mesdames, Messieurs les membres du Conseil européen, vous avez la possibilité de changer cela. Faites-le maintenant. Car sinon, la déconstruction européenne renverra tous les pays membres dans l'insignifiance et dans l'impuissance.

Georges Vlandas

Président d'U4U / RS

Octobre 2015

## **« Refuser tout affaiblissement de la fonction publique européenne » (partie 1)**

La réforme du statut, comme les discussions sur les MFF, entrent maintenant dans la dernière ligne droite.

L'occasion a été manquée pour doter l'Union du budget dont elle avait besoin pour sortir l'Europe de la crise et assurer à sa jeunesse un présent et un avenir qui ne soient pas composés uniquement de désillusions.

Manque de vision et absence d'ambition politique se sont conjuguées avec des approches nationalistes niant le besoin de "plus d'Europe" face aux défis de la mondialisation. Il y a désormais la volonté de revenir sur les compromis sociaux du lendemain de la seconde guerre mondiale car, pour certains, plus de 40 ans de crise ne les avaient pas entamés suffisamment.

Au-delà de discours de circonstance dans le pur style "novlangue", le projet de la construction européenne ressort affaibli des discussions en cours. Il en est de même de la Fonction Publique européenne qui, en moins de dix ans, s'est vu imposer deux réformes, qui, sous couvert de modernisation et d'économies, entraînent son affaiblissement.

Que peut-on encore faire aujourd'hui?

Sur le débat budgétaire, rien n'est encore joué définitivement. Des gouvernements commencent à mettre en cause les politiques d'austérité. Notre propre président doute maintenant de ces mêmes politiques. Et le Parlement n'a peut-être pas dit encore son dernier mot.

Tout n'est pas joué, tant que rien n'est signé, tout peut basculer. Aussi infimes soient les marges de manœuvre, elles existent. Nous sommes tous acteurs de notre destin et notre mobilisation peut faire la différence dans l'ordre en apparence incontournable des choses. Le personnel doit se battre. Il doit signer la lettre<sup>1</sup> que 4000 collègues ont adressée (voir ci-après) aux présidents des trois institutions pour leur demander de doter l'Union et sa fonction publique des moyens budgétaires qui leur sont indispensables.

La Commission et le PE doivent refuser les aggravations du statut que des états membres continuent à proposer de manière provocatrice. Ces deux institutions doivent batailler pour défendre leur rôle au titre des Traités, notamment le droit d'initiative pour la Commission et de codécision pour le PE.

La Commission et le PE ne devraient pas, dans les négociations en cours, vouloir conclure rapidement. En effet, dans plusieurs pays européens, du fait de la persistance, voire de l'aggravation de la crise, des voix de plus en plus nombreuses s'élèvent pour réclamer un changement de cap. Il est fondamental de veiller à ce que le dialogue social soit préservé et respecté lors de la tenue du « trilogue » entre la Commission, le Conseil et le PE. Le dialogue social est un élément essentiel de nos démocraties, comme le soulignait récemment<sup>2</sup> la Commission elle-même.

Avril 2013

---

<sup>1</sup> Disponible ici, <http://www.u4unity.eu/construct.htm#letter>

<sup>2</sup> Disponible en ligne, [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-321\\_en.htm?locale=en](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-321_en.htm?locale=en)

## **« Refuser tout affaiblissement de la fonction publique européenne » (partie 2)**

La crise financière de 2008 a considérablement accru l'endettement public de tous les États membres, dont certains connaissaient déjà des difficultés structurelles : elle a surtout consisté à transformer l'endettement privé d'un secteur spéculatif en endettement public à la charge de tous les citoyens européens.

Cette crise financière a entraîné une récession économique à l'échelle du continent, ce qui a provoqué ensuite une crise sociale majeure prenant la forme d'un chômage massif et d'une précarisation croissante dans la plupart des États membres. Au niveau européen, la réponse initiale a consisté à coordonner les efforts nationaux de rigueur budgétaire et de moindre endettement public en échange de mécanismes de solidarité pour les États membres de la zone Euro, très limités dans leur moyens d'action et très conditionnés quant à leur déclenchement éventuel.

Nécessaire, cette première série d'initiatives a vite montré ses limites sans la condition suffisante au niveau européen qu'aurait dû constituer la mise en place parallèle de moyens de relance et de croissance économique, à la fois sur des bases budgétaires nationales assainies et dans une double perspective de convergence économique et de solidarité renouvelée. Pire, à mesure que cette condition suffisante se faisait attendre, l'objectif initial de rétablissement budgétaire est progressivement devenu de plus en plus difficile à atteindre en raison de la récession économique et de la régression sociale que la poursuite de ce seul objectif a entraîné.

L'adoption des Perspectives Financières 2014-2020 aurait dû constituer cette occasion, cet instrument de croissance économique convergente et solidaire. Assurant un vrai partage des tâches : le nécessaire assainissement au niveau des États, la relance au niveau de l'Union et en particulier de l'UEM. Il n'en a rien été puisque le « compromis » accouché par les Chefs d'État et de gouvernement en février dernier, non seulement n'est pas digne des enjeux immédiats et à venir mais relève d'une logique comptable et non d'une vision économique dynamique partagée. Pire : pour la première fois depuis 56 ans, il prévoit une diminution du budget européen. Ce faisant, et pour la première fois également, il méconnaît le rôle de catalyseur et de multiplicateur que jouent les dépenses européennes, tant à l'égard des dépenses publiques nationales que vis-à-vis du secteur privé.

Les connivences autant que les antagonismes entre nomenclatures politico-administratives nationales sont en train de recréer les situations économiques et sociales ainsi que les enchaînements politiques (cf. les élections en Italie) que notre continent a connus puis subis dans les années 30... Le Parlement européen a réagi à l'égard du compromis « multi-national » des chefs d'État et de gouvernement : son Président, entouré des chefs des principaux groupes parlementaires, a rappelé les principes fondateurs de l'intégration européenne, en soulignant à quel point le principe de solidarité au niveau européen était et devait rester le fondement d'une efficacité collective au service des peuples et des citoyens de l'Union. Depuis, le PE et les parlementaires européens sont l'objet de campagnes de presse hostiles, de pressions inimaginables quant au droit de toute assemblée démocratique à voter « à bulletins secrets », de chantages et de menaces de la part des états-majors nationaux de partis... Pourvu qu'il tienne face à ce déchaînement de réflexes nationalistes d'un autre temps.

Tenez bon, Monsieur Martin Schultz, vous qui présidez la seule institution européenne désormais dépositaire de l'intérêt commun. Tenez bon, en préparant dès à présent les moyens d'assurer

l'indépendance de la dimension démocratique de l'intégration européenne, par la mise en place de mécanismes de constitution de listes transeuropéennes en vue de l'élection de 2014. Tenez bon, en allant expliquer les enjeux devant les citoyens européens et les opinions publiques européennes. Tenez bon, car pour la première fois un ministre d'un État membre a déclaré que celui-ci était désormais « détenteur de la souveraineté des citoyens européens » (B. Cazeneuve, 15/02/2013), une vision partagée par plusieurs États membres...

Et vous, Monsieur le Président de la Commission, soyez aux côtés du Parlement dans ce combat qui ne concerne pas seulement le budget de l'UE pour les années à venir, mais le « sens » de l'intégration européenne pour tous les citoyens. Rappelez-vous que la Commission européenne a longtemps été le promoteur et le défenseur de l'intérêt commun en coordination avec le PE. Souvenez-vous aussi que la Commission est la gardienne des Traités: or les crédits de paiements (CP) envisagés dans le compromis risquent de ne pas couvrir l'ensemble des engagements financiers de l'UE, ceux hérités du passé auxquels s'ajouteront ceux du présent et d'un avenir même rétrécis à leur dimension comptable.

Face au Président Van Rompuy, qui déclare que le budget européen n'a pas vocation à être un budget « contra-cyclique » ( !), rejoignez le Président Schultz pour souligner combien une telle déclaration est plus encore qu'une erreur d'analyse macro-économique, une faute politique. Au besoin, en vous appuyant sur le courage du Président Schultz, rappelez-lui ce principe fondateur de l'intégration européenne :

« Nous ne coalisons pas des États, nous unissons des Peuples »

## « La fonction publique européenne a déjà connu les politiques de remise en cause qui frappent maintenant les fonctions publiques des Etats membres »

Sous couvert de la crise financière et des politiques d'austérité imposées aux fonctions publiques nationales, les Etats membres reviennent à la charge au niveau européen pour réaliser une nouvelle fois des économies au détriment du personnel des institutions. Dans la mesure où la réforme de 2004 a d'ores et déjà permis des économies substantielles en modifiant les salaires, les cotisations et les allocations, on peut légitimement se demander s'il ne s'agit pas d'affaiblir encore un peu plus la Commission et l'Union européenne.

Cette politique d'austérité nuit à la croissance économique, et au travers de la fonction publique européenne, à la construction européenne. Elle est injuste, car la fonction publique européenne s'est déjà vu appliquer une cure d'austérité avec la réforme Kinnock, dont les principaux éléments sont rappelés ci-dessous, Elle est dangereuse pour la construction européenne qui a besoin d'une fonction publique forte, compétente et indépendante.

U4U souhaite, dans ce premier article, rappeler quelques faits pour rafraîchir la mémoire de l'ensemble des acteurs à ce sujet. Il s'agit aussi de bâtir une approche stratégique dans ce domaine afin de résister à de nouvelles attaques au moment où certains se préparent déjà à céder, au lieu de réfléchir à des alternatives crédibles, comme la mutualisation de certains services entre institutions (traduction, interprétation, immobilier, sécurité, informatique), le regroupement des services du Parlement européen sur un lieu unique ou la recentralisation des agences communautaires à Bruxelles, qui générerait de réelles économies.

La fonction publique communautaire a en effet déjà subi des profondes remises cause lors de la révision du statut, le 1er mai 2004.

**Pour les rémunérations**, l'allongement de la carrière et le recrutement à un niveau inférieur de 30% entre un ancien A7/8 et un AD5 de la nouvelle grille a permis la réalisation d'économies majeures. Ainsi, le niveau des salaires au moment du recrutement des fonctionnaires a été abaissé de plus de 30% depuis 2004 sans parler de l'utilisation massive d'agents contractuels. Ces derniers représentaient plus de 25% des effectifs de la Commission en 2008[1] et ont des salaires nettement inférieurs aux fonctionnaires et agents temporaires Il faut également rappeler que les fonctionnaires recrutés plus bas iront moins loin dans la carrière, ce qui génère également des économies. A titre d'exemple un AD5 recruté à 35 ans a peu de chance d'arriver à un niveau plus élevé qu'AD11, d'autant que ce même fonctionnaire a besoin de huit promotions pour arriver au niveau AD12, équivalent de l'ex-A4. A noter que l'ensemble de la population des fonctionnaires communautaires a perdu 4 échelons automatiques utiles, alors qu'il en existait 8 par le passé.

La réforme Kinnock a également diminué la rémunération moyenne de l'ensemble des fonctionnaires en poste avant 2004, en plus de l'allongement de la carrière (grades vides) et de la réduction du nombre automatique d'échelons, puisque les nouvelles dispositions en matière d'allocation de foyer ont permis à la Commission d'économiser 44 millions d'€ (prix 2002) entre 2004 et 2010[2]. De même, la fin des dispositions permettant aux collègues de transférer jusqu'à 35% de leur rémunérations dans leur pays d'origine équivaut pour la Commission à une économie de 111,5 millions d'€ (prix 2002) entre 2004 et 2010[3].

Dans le même ordre d'idées, les changements introduits dans le statut à propos des dispositions concernant l'allocation scolaire ont fait économiser à notre institution 16,9 millions d'€ (prix 2002) [4] au détriment des familles. Enfin, la modification des dispositions relatives aux voyages annuels a également permis une économie de plus de 13 millions d'€ (prix 2002) [5], toujours entre 2004 et 2010. Ces chiffres n'incluent pas les économies budgétaires réalisées par les autres institutions.

Il ne faut pas oublier que la contribution temporaire encore en vigueur en 2003 avait été échangée contre des aménagements dans les allocations existantes. Malgré les promesses de la Commission, cette contribution a été rétablie en 2004: elle est progressive dans le temps et son niveau est maintenant de 5,5% du salaire brut de chaque fonctionnaire et agents, à partir d'un certain montant. Les projections budgétaires de la Commission montrent que ce prélèvement a constitué un manque à gagner de 148 millions d'€ (prix 2002) au personnel entre 2003 et 2010[6], et que celui-ci atteindra en rythme annuel 9 millions d'€ annuels (prix 2002) en 2020 et 12 millions d'€ annuels (prix 2002) en 2030.

**Dans le domaine des pensions**, l'adaptation des conditions du régime de pension pour les recrutés après le 1er mai 2004 (retraite à 63 ans, taux d'accumulation annuel de 1,9%, fin du régime de bonification existant avant 2004) et les dispositions transitoires pour le personnel en place devraient permettre de réaliser des économies substantielles pour le budget communautaire. En effet, la Commission, dans un rapport récent au Conseil, chiffre l'économie réalisée sur les pensions communautaires grâce à la réforme Kinnock à un peu moins de 25 milliards d'€ (prix 2009) entre 2010 et 2050[7]. Elle projette qu'en 2050, l'économie budgétaire sur le régime des pensions sera d'un peu plus d'un milliard d'€ (prix 2009) chaque année[8].

Par ailleurs, l'application du coefficient pays et non plus d'un coefficient capitale aux pensionnés a permis à la Commission de faire une économie de 146 millions d'€ (prix 2002)[9] entre 2004 et 2010. Les nouvelles dispositions applicables à compter du 1er mai 2004 aux pensions d'invalidité ont également permis à notre institution de diminuer les dépenses de 5,6 millions d'€ (prix 2002) entre 2004 et 2010 et de 13,8 millions d'€ annuel, en 2030[10].

Ainsi, dans le domaine des pensions, on peut constater que la réforme Kinnock a anticipé de 4 ans ce qui se passe dans les Etats membres depuis la crise financière. Aujourd'hui, les fondamentaux de notre régime de pensions sont alignés sur la moyenne des Etats membres, après les réformes des dernières années. Par ailleurs, jusqu'à présent les cotisations versées par les fonctionnaires semblent suffire à payer les pensions puisque le système est basé sur un équilibre actuariel virtuel et que les actifs paient pour les pensionnés. Depuis les années soixante, les pensions sont en fait payées par les seules contributions du personnel et les Etats membres ne paient pas leur contribution. Il serait temps qu'ils se tiennent à leurs obligations et qu'ils cessent de vouloir faire des économies sur les pensions des fonctionnaires de l'UE.

**Pour terminer** et sans rentrer dans plus de détails, la réforme Kinnock pour ce qui touche au paquet rémunérations et pensions pour l'ensemble des fonctionnaires des institutions a permis de faire 564 millions d'€ (prix 2002) d'économies sur la période 2003-2010[11]. Selon la même logique, la Commission estime que le budget communautaire fera annuellement 117 millions d'€ (prix 2002) [12], d'économie grâce à la réforme Kinnock, à partir de 2020, et 198 millions d'€ (prix 2002) [13], en rythme annuel, à partir de 2030.

**Qui peut dire maintenant que la fonction publique communautaire ne s'est pas réformée profondément, en remettant en cause ses acquis y compris pour les collègues en place? Qui pourra dire aujourd'hui que l'administration de l'UE n'a pas entrepris de réelles réformes de structure pour s'adapter au contexte et qu'elle n'a pas anticipé ce qui se passe aujourd'hui?**

Dans un prochain papier, the Link reviendra sur la comparaison faite par la Commission entre les revenus des fonctionnaires et agents de l'UE et ceux des personnels qui sont employés dans des organisations et groupes internationaux comparables. Nous verrons alors que nous n'avons pas à rougir de nos salaires comparés à ceux donnés à ces personnels. La différence pour les Etats membres réside dans le fait que notre fonction publique a une mission d'intérêt général, est au service de la construction européenne, et entend perpétuer les conditions de son indépendance et de sa compétence. C'est cela qui dérange les Etats Membres.

[1] Rapport Ressources humaines 2009, page 32.

[2] COM (2002) 213, page 132

[3] COM (2002) 213, page 132

[4] COM (2002) 213, page 132

[5] COM (2002) 213, page 132

[6] COM (2002) 213, page 136

[7] SEC (2010) 969, page 4

[8] SEC (2010) 969, page 20

[9] COM (2002) 213, page 136

[10] COM (2002) 213, page 136

[11] COM (2003) 721, page 148

[12] COM (2003) 721, page 148

[13] COM (2003) 721, page 148

## « Les dangers des approches nationalistes non-communautaires »

Le tour de présidence hongrois de l'UE vient à peine de commencer, que celui-ci fait déjà couler beaucoup d'encre... Non par ses ambitions pour l'Europe, non par son bilan économique individuel. Cette nouvelle présidence se fait d'emblée remarquer par sa remise en cause *at home* de certains principes fondamentaux de l'UE et, de ce fait, par une grave atteinte à l'image même de l'Europe démocratique.

Paradoxalement, cette situation aurait moins attiré l'attention si l'atteinte à ces principes fondamentaux la plus visible –i.e. une restriction radicale de la liberté de la presse votée le 21 décembre dernier— n'avait été accueillie que par quelques critiques et beaucoup, beaucoup de silence(s)... Des silences qui posent des questions sur la défense des valeurs de l'Union par ses institutions et ses composantes ie les Etats membres.

Cette situation enfin, et la faiblesse relative des réactions qu'elle a suscitées, montre que l'intergouvernementalisation croissante de l'UE et l'affaiblissement constant de la Commission lié à cette tendance ne permettent plus de se référer avec la même force aux principes fondateurs de la construction européenne. Dans ces conditions, l'existence d'une fonction publique européenne forte et porteuse de l'intérêt commun à la Commission et au Parlement européen apparaît comme un obstacle ou une anomalie pour un nombre croissant d'Etats membres.

**Il ne s'agit évidemment pas ici de stigmatiser un Etat membre, mais de mettre en lumière un exemple qui serve à la fois de diagnostic et de révélateur aux processus en cours au sein de l'Union européenne.**

**Les faits, rien que les faits.**

Pour rester mesuré, il convient de se limiter aux atteintes les plus graves, en mettant l'accent sur celles susceptibles d'avoir un impact au-delà des frontières de cet Etat membre: la loi limitant la liberté de la presse, l'adoption de mesures qui pourraient être contraires aux règles du marché intérieur, la mise sous tutelle politique de la Banque centrale et de la Cour constitutionnelle, la loi sur les minorités hongroises...

Le 21 décembre dernier, le gouvernement a utilisé sa forte majorité au parlement pour faire voter deux projets de loi et un amendement constitutionnel: ceux-ci accroissent l'emprise des autorités sur les médias par la création d'un Conseil des Médias dont tous les membres viennent du parti gouvernemental. Ce Conseil a pleins pouvoirs pour instaurer une parole officielle sur tous les médias publics ou privés, y compris celui de perquisitionner dans les rédactions, de contrôler les sources des journalistes et d'infliger des amendes exorbitantes (jusqu'à 200 millions de forints, environ 700 000 €) pour "informations partiales" et pour "atteintes à l'intérêt général, à l'ordre public et à la morale". Quant aux simples citoyens, par exemple les blogueurs, ils peuvent se voir infliger --pour les mêmes motifs-- une amende allant jusqu'à 2 millions de forints (7250 €), soit environ une année et demi de salaire moyen en Hongrie...Ces délits potentiels sont par ailleurs définis de façon suffisamment vague pour permettre les décisions les plus...discrétionnaires ..!

Autre loi controversée, celle d'octobre 2010 qui prévoit des taxes exceptionnelles dites "de crise" , d'au moins 1,3 milliard €, visant les grandes entreprises de l'agroalimentaire, de l'énergie, des télécommunications et de la grande distribution -- la plupart étant des filiales de groupes européens — aux fins officielles d'aider le pays à remplir ses engagements de réduction de son déficit budgétaire. Le 15 décembre, la Commission a reçu une plainte formelle signée par treize grands

groupes industriels allemands, autrichiens, néerlandais, français et tchèques contre cette mesure qualifiée d'anti-compétitive et considérée comme discriminatoire, aucune entreprise hongroise n'étant affectée par cette mesure. Par ailleurs, les autres mesures adoptées le 23 décembre 2010 pour réduire le déficit budgétaire ont conduit les agences de notation Fitch et Moody's à dégrader la note du pays à un niveau à peine supérieur à celui des "obligations pourries": les analyses de Fitch considèrent que ces mesures pourraient conduire le pays vers une détérioration budgétaire, alors que les obligations d'Etat sont émises au taux de 8% (l'un des plus élevés de l'UE), que le forint est déjà en chute libre et que la Banque centrale est aux prises avec le gouvernement.

Cette dernière situation a conduit le gouvernement à mettre fin, de facto, à l'indépendance de la Banque centrale de Hongrie, en dépit des protestations de la Banque centrale européenne (BCE). De même, lorsque la Cour constitutionnelle a annulé un impôt controversé en octobre 2010, elle a été privée trois semaines plus tard de ses pouvoirs de supervision fiscale et budgétaire par le parlement... Cette mise sous tutelle de tout contre-pouvoir, de tout contrôle indépendant remet en cause tous les principes de transparence, de séparation des pouvoirs, d'Etat de droit et d'indépendance qui sont au cœur du projet européen.

Le parti gouvernemental ne se contente pas de régner sur les médias: animé d'un esprit de revanche sur le traité de Trianon de ...1920, il semble se faire le champion de la Grande Hongrie (notamment via le contrôle d'un empire de presse équivalent, à l'échelle du pays, à celui de M. Berlusconi). Depuis le 1er janvier en effet, les membres des minorités hongroises implantées dans les pays voisins peuvent recevoir la nationalité hongroise. D'ici la fin de l'année, ils devraient aussi disposer du droit de vote en Hongrie..."comme cela se fait dans la région", en référence à la situation des ressortissants serbes éparpillés dans l'ex-Yougoslavie.! Le principe de réconciliation qui a présidé au démarrage du processus d'intégration européenne, aux côtés d'autres principes davantage porteurs d'avenir commun, ne semble donc pas/plus constituer une référence...

En bref, **brandir l'isolement comme fin, le protectionnisme comme moyen et la force comme méthode** semble contrevenir à l'application des principes fondateurs de la construction européenne. Mais un tel constat d'évidence semble pourtant exiger un examen approfondi et précautionneux pour certains acteurs au sein de l'UE (voir infra)...

#### **Les réactions: quelques critiques et beaucoup de silence(s)...**

A propos des impôts exceptionnels de crise, la réaction de la Commission a été rapide, quasi immédiate pourrait-on dire. La Commission a en effet ouvert une enquête, au motif que "si de telles mesures peuvent être légitimes, elles pourraient aussi s'opposer au principe d'égalité fiscale selon lequel "il n'est pas possible de taxer les opérateurs d'un secteur plus que d'autres".

Pour ce qui est de la loi sur les médias, les réactions ont paru plus progressives, presque précautionneuses. Questionnée dès le 22 décembre sur cette loi, la Commission a attendu le 3 janvier pour faire part de "ses doutes" sur l'opportunité de ce texte et le 5 janvier pour annoncer qu'elle "rechercherait des clarifications et, si possible, un lifting de certaines dispositions de la loi pour lever les doutes qui s'y attachent" tout en soulignant "qu'il n'y a pour l'instant aucune procédure d'infraction engagée contre la Hongrie". Il a fallu attendre une audition organisée par le groupe libéral au Parlement européen le 10 janvier pour que la Commission reconnaisse "l'existence d'autres problèmes" et promette d'agir "fermement et rapidement"...

Une attitude attentiste qui contraste avec celle de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) qui, dès le lendemain de l'adoption de la loi, a publié un communiqué vigoureux qualifiant cette loi de "menace pour la presse"...(1).

Une attitude attentiste qui n'a pas davantage été partagée au Parlement européen où le groupe des Verts/Alliance libre européenne a aussitôt dénoncé "l'absence de réaction de l'UE, malgré de sérieuses inquiétudes concernant l'avant-projet de loi qui était *ab initio* en contradiction avec les principes démocratiques fondamentaux de la liberté d'information, comme cela figure dans la Charte européenne des Droits fondamentaux de l'UE et dans la Convention européenne des Droits de l'Homme...et donc dans le Traité de l'UE". Le groupe libéral ALDE a lui aussi réagi immédiatement par un communiqué déclarant que "Le temps de la Pravda est révolu. Cette loi est inacceptable. La Hongrie doit s'expliquer et la Commission doit agir". Des membres du groupe socialiste ont également réagi... Ces groupes n'ont pas été suivis par le PPE, auquel le Fidesz est affilié, ni évidemment par le groupe souverainiste et eurosceptique Europe de la Liberté et de la Démocratie...

Une attitude qui n'a pas non plus été celle d'un petit nombre d'Etats membres, l'Allemagne, le Luxembourg, et même le Royaume-Uni, qui ont rapidement condamné ce texte liberticide. Le gouvernement allemand a en outre souligné que "En tant que pays qui va prendre la présidence de l'UE, la Hongrie assume une responsabilité particulière pour l'image de l'ensemble de l'Union dans le monde". Quant à la France, après quelques hésitations, elle a jugé cette loi "incompatible avec l'application d'une certaine liberté de la presse, validée par tous les Traités européens..." (2)

### **Les causes d'un tel attentisme et du nombre limité de réactions...**

#### **Les raisons d'une telle situation...**

Ces causes sont évidemment multiples, relevant en outre de valeurs et d'ordres différents. L'attentisme observé a au moins trois causes plus ou moins immédiates.

La première tient à l'actuelle fragilité de l'Union. Il lui a fallu d'énormes efforts, sept Conseils européens en 2010, pour parvenir à institutionnaliser une solidarité financière (encore limitée) entre ses Etats et sauver l'France après la Grèce. L'Union peine à aller vers un gouvernement économique dont elle a pourtant fini par admettre la nécessité..!. **Comme toute référence à "l'intérêt commun" a disparu, avec l'affaiblissement de la méthode communautaire et les attaques répétées contre la Commission européenne, c'est le rapport de forces inhérent à l'approche intergouvernementale qui prévaut.** (3) Dès lors, tout se négocie, tout s'échange dans un marchandage permanent où chaque voix compte et, sur fond de crise économique, de faible croissance et de menace de nouvelles crises financières, personne n'a donc envie d'ajouter une crise politique à ces difficultés économiques.

La deuxième raison du silence relatif observé tient au fait que la prudence, une certaine lâcheté partagée en fait, l'emporte sur les principes les plus sacrés, et cela d'autant plus facilement que bien d'autres gouvernements européens sont aujourd'hui tentés de s'affranchir des règles communes au nom de nécessités intérieures...

La troisième est que le premier ministre hongrois bénéficie d'une majorité parlementaire des deux tiers des députés. Aucune menace de sanction européenne, au titre de l'article 7 du Traité, ne pourrait le déstabiliser avant longtemps, et c'est pour ces trois raisons que l'Union temporise et... ne réagit pas à la violation de ses propres principes..

Il n'en demeure pas moins que c'est un moment difficile pour l'Europe, pour cette Europe qui pose le respect de la démocratie en condition d'adhésion de tout nouveau membre. Cette Union qui se pose aussi en modèle et parfois en donneur de leçon orbi plutôt qu'urbi..! Cette honte affecte aussi l'image extérieure de l'UE: c'est la raison pour laquelle le vice-président de l'Assemblée paritaire UE-ACP souhaite, dans une lettre du 4 janvier, que le bureau de cette assemblée examine "l'opportunité de tenir la prochaine session de cette assemblée à Budapest". Comment en effet assurer "la

crédibilité de l'UE qui constitue une communauté de valeurs", en particulier à d'éventuelles prises de position sur la Côte-d'Ivoire ou le Soudan à partir d'un lieu devenu symbole négatif ?

Autre raison plus fondamentale, et qui s'attache à la situation observée dans un Etat membre –la Hongrie en l'occurrence. Les Européens convaincus, eux, regretteront une fois de plus qu'au nom de l'élargissement l'Union ait, en 2004, abandonné toute stratégie d' "approfondissement". Il suffit, par exemple, de se rappeler de l'hostilité affichée, y compris à la Commission, à l'égard du Groupe des Sages présidé par l'ancien premier ministre espagnol Felipe Gonzalez, groupe pourtant établi par le Conseil européen pour faire des propositions stratégiques et opératives sur "L'Europe en 2030"

Dans un tel contexte qui, si l'on n'y prend garde, pourrait vite déboucher sur un paysage politique européen rappelant celui des années 30, l'on mesure combien **la défense d'une Fonction Publique européenne forte parce qu'indépendante va de pair avec l'engagement citoyen en faveur d'un retour à l'approche communautaire, en faveur d'une Commission européenne et d'un Parlement européen forts**. Ce sont en effet les seuls "lieux", les seuls acteurs encore susceptibles d'exprimer dans la durée et de façon structurelle **l'intérêt commun**.

(1). Cette attitude contrastée a un précédent. En 2001, sous une autre législature, le premier ministre V. Orban avait déjà suscité une polémique en autorisant la libre-circulation, en Hongrie, des minorités magyares installées dans les anciennes régions hongroises perdues en 1920 lors du démantèlement de l'Empire austro-hongrois. En accordant de nombreux droits aux seuls Magyars, cette loi constituait une incitation à l'immigration –adressée en particulier aux citoyens roumains de culture hongroise de Transylvanie. Le Conseil de l'Europe avait alors critiqué cette loi, mais la Commission n'avait alors pas considéré qu'il y avait incompatibilité avec les principes de l'UE ni même avec les "critères de Copenhague"..!

(2). La France est, il est vrai, sous surveillance à propos de sa politique à l'égard des Roms...

(3). La constitution et le mode de fonctionnement annoncé du Service d'Action Extérieur Européen (SAEE/EEAS) sont à cet égard révélateurs. Le jugement porté sur ce Congrès-de-Vienne-permanent en devenir par Ian Traynor du Guardian est à cet égard sans équivoque, "The risk is that EEAS becomes an expensive exercise in duplication, delivering modest results that undermine the ambition and fail to justify the costs" ("On the Lady's Service" in E'Shap, January-February 2011, Brussels)

Janvier 2011

## **« Les AST dans l'impasse ? 7 propositions d'U4U pour redynamiser les carrières des collègues AST »**

Depuis l'entrée en vigueur de la dernière réforme du Statut, les discussions sur l'avenir des AST se sont amplifiées. La principale motivation de ce débat est l'incertitude pesant sur les carrières de ces collègues. Avec une population de 10.148 collègues équivalente à un peu plus de 30% de la population totale, les AST représentent aujourd'hui à la Commission une force de travail essentielle de l'institution. A ces AST il faut aussi ajouter les équivalents AST, notamment les agents contractuels GF I, II et III qui occupent des fonctions équivalentes, soit plus de 3.000 collègues.

C'est parmi ces personnels, et notamment dans la catégorie des fonctionnaires AST, y compris dans les délégations, que la Commission opère les suppressions de postes exigées par le Conseil (voir Boîte A).

**Au lieu du silence actuel, un débat est devenu primordial pour donner à ces collègues des perspectives d'avenir.**

En effet, en l'absence de mesures spécifiques, il est impossible d'estimer aujourd'hui si la Commission a vraiment pris la mesure des problèmes de nos collègues ni si elle travaille à des propositions de définitions de carrières pour eux.

**Le problème le plus évident est celui de l'avenir des métiers AST.**

La première difficulté de l'identification des métiers des AST est leur grande hétérogénéité. On trouve de nombreux AST dans des tâches horizontales d'assistance et de coordination (notamment à la DG HR, EPSO, OIB, EPSO, OIL, PMO, OP où les AST représentent plus des deux tiers des fonctionnaires).

On trouve également de nombreux AST dans des métiers spécifiques et spécialisés comme les TIC, la finance, la communication, l'audit, la gestion de programmes/projets, les ressources humaines etc., où ils exécutent des tâches à des niveaux de responsabilité parfois identiques à ceux de leurs collègues AD exerçant les mêmes métiers, comme par exemple, souvent dans les délégations.

On voit enfin de nombreux fonctionnaires AST sur-diplômés dont les tâches réelles ne correspondent pas suffisamment à leur formation et à leurs aspirations. De plus l'actuelle politique de coupe des effectifs fait que mécaniquement le nombre de postes ouverts à la mobilité a été radicalement diminué, ce qui réduit d'autant l'attractivité des carrières AST.

**Deux tendances prennent les AST entre le marteau et l'enclume.**

D'une part, l'évolution technologique du monde du travail a réduit l'importance des métiers habituels d'assistance administrative. D'autre part, la poussée de groupes concurrents dans les

métiers des AST, notamment les nouveaux fonctionnaires AST/SC, impliquerait que le giron professionnel habituel des AST se réduit.

**La confusion qui règne sur les différentes catégories d'AST est frappante (voir Boîte B).**

La réforme de 2004 avait entamé une logique de fusion des anciennes catégories B et C en pariant sur la fluidité et transférabilité des compétences et des métiers. La réforme de 2014 fait marche arrière et recrée trois catégories comme avant 2004. Entretemps, les AST recrutés après 2004 ont vu leurs carrières commencer plus bas et s'allonger dans de telles proportions que pour ceux nommés à l'âge moyen du recrutement (34 ans environ), les possibilités mêmes de faire l'ensemble de la carrière jusqu'à AST 11 sont devenues irréalistes.

Cinq problèmes principaux sont constatés:

- 1) l'arrivée d'une nouvelle catégorie de fonctionnaires AST/SC utilisée par les institutions européennes pour un nivellement par le bas de la fonction publique européenne;**
- 2) la labellisation discutable des postes empêchant la mobilité des personnes et des talents;**
- 3) les faiblesses de la certification en termes de quantité des certifiés et de qualité de la procédure de concours;**
- 4) l'embauche d'agents contractuels permettant la réduction des postes de fonctionnaires AST.**
- 5) enfin, les remises en cause des carrières à travers la multiplication des changements de statut et la mise en concurrence des personnels.**

1) La catégorie des secrétaires fonctionnaires (AST-SC) est réapparue, alors qu'il y a peu l'on disait encore sur tous les toits que leur métier devait disparaître. Il semblerait que, notamment sous la pression du Conseil et du Parlement, cette nouvelle catégorie soit simplement la porte d'entrée à des recrutements tous azimuts mais avec bas salaires afin de limiter la masse salariale. Au vu des derniers développements (par ex. publication de postes AST/SC dans Sysper 2 dans des domaines autres que le secrétariat) et la publication de concours AST/SC dans un domaine comme l'audit ou la finance, cette dernière hypothèse paraît la plus sérieuse. **C'est donc l'ensemble des métiers des AST qui paraît menacé par l'arrivée des AST/SC y compris dans des domaines techniques.**

2) **La labellisation des postes AST existants en AST ou AST/SC a été particulièrement mal vécue par nos collègues** suite à une mauvaise communication interne de la DG HR. La réalité est que les ex-C et les AST recrutés en AST1 ont vu leurs postes transformés en AST/SC. Ceci va évidemment contre l'esprit de la réforme de 2004 et réintroduit des différences entre collègues AST. Symboliquement, il manifeste envers les collègues AST recrutés entre 2004 et 2014 comme AST 1 qu'ils sont "rétrogradés" comme AST/SC. La DG HR jure que non, mais alors pourquoi avoir artificiellement re-labellisé ces postes en AST/SC? **Cette mesure "symbolique" est très grave car elle a pour effet:**

- d'une part de limiter considérablement les mobilités au sein des AST et donc de nier la mobilité des talents (que la Commission promeut à l'extérieur à travers sa politique de l'emploi), et**

- **d'autre part d'influencer négativement les promotions en stigmatisant les collègues occupant des postes AST/SC.**

3) La certification est devenue un exercice coûteux et dérisoire tant pour ceux qui administrent que pour ceux qui passent les épreuves. Elle permet certes un passage de catégorie du groupe AST vers le groupe AD mais depuis 2005 seuls 910 candidats ont été admis à concourir et sur les 855 admis, seuls 568 ont trouvé un poste AD. **En moyenne, ce sont donc seulement 70 collègues AST par an qui deviennent AD. Non seulement ce chiffre paraît très faible aux yeux des collègues AST mais les procédures peu transparentes de sélection des candidats admis à suivre la formation sont très contestables.** Il n'est pas souhaitable que les décisions d'accès à la formation continuent à se prendre dans un important manque de transparence.

4) Enfin, l'embauche de milliers d'AC faisant aussi le métier des AST, rend la viabilité de cette catégorie de fonctionnaires peu certaine et peu visible. Cette impression s'accroît aussi par le fait que lors des réductions des effectifs décidées dans le cadre de la réforme de 2014, on a pu observer qu'elles concernaient essentiellement la catégorie AST, atteignant dans certaines DG des seuils critiques aux dires des propres responsables des ressources humaines.

5) La réforme de 2004 en créant une seule carrière pour les AST mais en permettant des recrutements aux niveaux AST1 ou AST3 avait induit une confusion, mettant dans la même carrière des personnels aux qualifications souvent différentes (notamment à travers les diplômes requis). Pour autant l'unicité de la carrière AST n'a pas permis de vraiment différencier des métiers différents et donc des progressions de carrière éventuellement différenciées, donnant l'impression à de nombreux collègues AST recrutés au grade 3 que leur expertise et compétences ne sont pas reconnus par la Commission. A cela s'ajoute l'impression que, quand bien même certains collègues AST font l'équivalent d'un travail AD, ces prestations ne sont guère reconnues ou valorisées par la hiérarchie. Il y a donc un ressenti fort parmi certains collègues AST d'oubli ou de dévalorisation de leurs compétences.

### **Le déséquilibre des genres**

Une autre caractéristique frappante de **ce groupe** est qu'il **est constitué de deux tiers de femmes et d'un tiers d'hommes, ce qui implique d'emblée de prendre en considération une dimension de genre.** Cette dimension est d'autant plus importante que les statistiques

([http://ec.europa.eu/civil\\_service/docs/europa\\_sp2\\_bs\\_nat\\_x\\_grade\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/civil_service/docs/europa_sp2_bs_nat_x_grade_en.pdf)) montrent très clairement que les femmes sont très fortement défavorisées par rapport aux hommes dans leurs carrières. Il suffit de constater qu'aux trois grades les plus élevés (AST 9, 10 et 11), ce rapport 2/3-1/3 s'inverse en faveur des hommes (avec 783 hommes à ces grades) par rapport aux femmes (445). Que dire lorsqu'on constate qu'au dernier grade AST 11 il n'y a que 27 femmes pour 135 hommes... L'on doit bien sûr aussi voir dans ce déséquilibre un effet de la réforme de 2004 qui, en allongeant les carrières, a concentré les populations des AST aux plus bas grades de la catégorie. En lien avec l'appel de la VP Georgieva à améliorer la représentation féminine à la Commission, il s'agit donc de revisiter les carrières AST et mettre en place des dispositifs qui permettent de combattre les déséquilibres entre hommes et femmes dans les grades supérieurs de la carrière AST.

### **Le déséquilibre des nationalités**

**27% des AST sont de la même nationalité, ce qui attire l'attention sur les tendances historiques des procédures de recrutement en vigueur à la Commission dans ces grades.** Une fois encore, ce genre de situation alerte sur le fait que l'attractivité salariale et des carrières est en cause, mais aussi que la recherche des talents par la Commission est insuffisante. Certes, les salaires et conditions de travail offertes à la Commission échouent à convaincre les candidats de certains pays comme l'Allemagne ou les pays nordiques de rejoindre la Commission. De plus le niveau de vie au siège de Luxembourg est si élevé que le salaire de AST1 reste inférieur aux salaires moyens au Luxembourg. Toutefois, les carrières AST à la Commission sont insuffisamment promues en dehors de la Belgique et du Luxembourg...

**Pour répondre à tous ces défis, tout en tenant compte des contraintes du Statut, U4U propose 7 mesures qui redynamisent les carrières des collègues AST et équivalents.** Il convient de :

- 1) Mettre en œuvre sous l'égide de la DG HR un groupe interservices chargé de faire un bilan des métiers et carrières des AST et de proposer une véritable politique de gestion de carrière passant par l'identification des métiers existants ou nouveaux réservés aux fonctionnaires AST et le développement de plans de formation adéquats ;
- 2) Prévoir et encourager les mobilités entre DG afin de mieux utiliser les compétences des AST, notamment en renonçant à labelliser en AST/SC les postes des collègues qui étaient déjà en fonction au 1er janvier 2014 ;
- 3) Rendre transparentes les procédures de promotion aux grades AST 10 et AST 11 et prévoir suffisamment de postes à ces deux grades ; améliorer les formations et les parcours menant à l'animation d'équipes;
- 4) Réformer la certification en la rendant plus transparente, plus ciblée, moins coûteuse; garantir systématiquement un poste AD aux lauréats dans les six mois qui suivent le succès à la certification;
- 5) Promouvoir des concours internes de reclassement pour les AST à des grades différents en fonction des particularités démographiques des populations concernées, ainsi que des concours internes de titularisation et des épreuves de passage de catégories pour les agents contractuels.
- 6) Mettre en place une politique active d'égalité des genres dans les promotions AST afin de viser, dans les 5 années à venir, un bien meilleur positionnement des femmes aux grades AST les plus élevés.
- 7) Mener dans les pays les moins représentés parmi les AST des campagnes vigoureuses d'information afin de remédier aux déséquilibres géographiques des recrutements.

**BOX A) Quelques chiffres sur la catégorie des AST (source DG HR Key figures card staff members 2013 – 01/01/2013)**

Au 1er janvier 2015, sur un total de 33197 personnes statutaires, 9514 collègues sont des fonctionnaires AST et 634 sont des Agents temporaires AST, soit au total 10148 AST. Cela représente 30.6 % de la population totale du personnel statutaire (i.e. : Fonctionnaires, Agents Temporaires et Agents Contractuels) au sein de la Commission (hors agences).

Concernant l'allocation des ressources humaines, la Commission s'est engagée à réduire son personnel de 5% sur une période de 5 ans, soit 1% par an, et ce pour la période 2013 à 2017. Dans certaines DG, cela s'est traduit par une réduction directe de 5% en une fois.

On peut encore rajouter à cela, sur le terrain, qu'une partie des postes AST sont convertis en postes AD (certaines DG n'hésitent pas à sacrifier deux postes AST pour obtenir un poste AD).

Une "réduction spéciale" additionnelle de 1% par an a aussi été mise en œuvre, avec pour objectif principal une meilleure réallocation des ressources par priorités.

On peut donc en déduire une réduction totale de 10% sur 5 ans représentant +/- 1100 AST.

**BOX B) Situation de la catégorie AST : une réalité "multiple".**

On peut constater que cette catégorie est structurée en plusieurs groupes, d'une part du fait des réformes antérieures et d'autre part du fait du cloisonnement des carrières.

Nous pouvons ainsi résumer la situation en 5 "groupes" :

- 1) **Les "ex D"**, entre les grades AST 1 et AST 5, qui, pour la plupart, occupent des postes d'huissiers, d'agents administratifs et d'agents techniques.
- 2) **Les "ex C"** qui sont principalement des Secrétaires et Commis/Commis adjoint et dont le travail est principalement d'ordre administratif (Secrétariat, administration, finances,...) et dont la carrière se déroule entre les grades AST1 et AST7. Dans ce groupe et suite à la réforme de 2004, on doit encore distinguer ceux qui ont passé avec succès les épreuves de l'attestation et qui ont donc vocation à remplir toutes les fonctions AST, y compris jusqu'au grade AST9 et au-delà.
- 3) **Les "ex B"**, entre les grades AST3 et AST11, qui occupent des tâches administratives, financières, politiques, juridiques, en communication, audit, gestion de programmes/projets, et qui, dans les plus hauts grades (à partir de AST9) occupent d'importantes responsabilités.
- 4) **Les AST**, recrutés après 2004 en un seul groupe de fonction mais sous divers grades (AST1, AST3).
- 5) Enfin, une nouvelle catégorie a vu le jour suite à la réforme de 2014, les AST/SC. Ces collègues devraient normalement être recrutés pour des fonctions de secrétariat bien que les Institutions Européennes semblent déjà avoir eu recours à cette "nouvelle" catégorie pour recruter du personnel technique et de sécurité. Il semblerait même que la Commission envisage d'utiliser cette possibilité pour du personnel financier (comptable et auditeur) en 2015.

Toutes ces catégories cohabitent avec les Agents Contractuels GF I, GF II et GF III qui ont des métiers similaires au sein de la Commission.

Il importe désormais de décloisonner cette population et d'éviter les fragmentations qui divisent inutilement les AST. Il convient de se concentrer sur une seule chose: utiliser au mieux les talents des AST en définissant leurs métiers et leurs carrières.

## BOX C) évolution de l'exercice de certification à la Commission.

### Résultat des exercices de Certification organisés par la Commission

Exercice de certification au titre de l'année (n)		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Formation EAS au cours de l'année (n+1)		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Candidats autorisés par la Commission à suivre la formation au cours de l'année (n+1)</b>	<b>910</b>	116	114	118	122	120	113	94	63	50
Dont:										
Candidats ayant reporté leur participation (congé parental/familial)		0	1	3	1	1	1	0	0	2
Abandon(s) pendant la formation		0	0	1	0	4	0	0	0	0
En plus:										
Candidats ayant suivi la formation au cours de l'année (n+1) au titre d'un autre exercice de certification		0	0	1	2	2	1	1	0	0
<b>--&gt; Candidats ayant suivi la formation année (n+1)</b>	<b>855</b>	<b>116</b>	<b>113</b>	<b>115</b>	<b>123</b>	<b>117</b>	<b>113</b>	<b>95</b>	<b>63</b>	<b>48</b>
Dont:										
Hommes	<b>494</b> 57.8%	77 66.4%	67 59.3%	69 60.0%	71 57.7%	69 59.0%	61 54.0%	55 57.9%	25 39.7%	20 41.7%
Femmes	<b>360</b> 42.1%	39 33.6%	46 40.7%	46 40.0%	52 42.3%	48 41.0%	52 46.0%	39 41.1%	38 60.3%	28 58.3%
Candidat(s) n'ayant pas présenté les examens (situation exceptionnelle)		0	0	1	0	0	0	0	1	1
Candidats ayant réussi les examens de fin de formation		84	63	65	74	72	49	64	38	15
Candidats n'ayant pas réussi les examens de fin de formation		32	50	49	49	45	64	31	25	32
<i>Taux de réussite</i>		<b>72.4%</b>	<b>55.8%</b>	<b>57.0%</b>	<b>60.2%</b>	<b>61.5%</b>	<b>43.4%</b>	<b>67.4%</b>	<b>61.3%</b>	<b>31.9%</b>
Candidats années précédentes ayant représenté des examens		0	27	53	61	68	61	78	48	N.A.
Candidats années précédentes ayant réussi les examens représentés		0	15	34	32	49	32	59	31	16
<i>Taux de réussite</i>			<b>55.6%</b>	<b>64.2%</b>	<b>52.5%</b>	<b>72.1%</b>	<b>52.5%</b>	<b>75.6%</b>	<b>64.6%</b>	N.A.

<b>--&gt; Nouveaux candidats certifiés</b>	<b>761</b>	<b>84</b>	<b>78</b>	<b>99</b>	<b>106</b>	<b>121</b>	<b>81</b>	<b>123</b>	<b>69</b>	<i>N.A.</i>
--	------------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	-----------	------------	-----------	-------------

**Parmi les certifiés de cette promotion:**

Hommes	<b>421</b> 55.3%	57 67.9%	47 60.3%	54 54.5%	55 51.9%	78 64.5%	46 56.8%	55 44.7%	29 42.0%	<i>N.A.</i> <i>N.A.</i>
Femmes	<b>340</b> 44.7%	27 32.1%	31 39.7%	45 45.5%	51 48.1%	43 35.5%	35 43.2%	68 55.3%	40 58.0%	<i>N.A.</i> <i>N.A.</i>

<b>Candidats qui pourront encore représenter des examens après (n+1)</b>	<b>32</b>	<b>67</b>	<b>83</b>	<b>100</b>	<b>92</b>	<b>104</b>	<b>86</b>	<b>69*</b>
--	-----------	-----------	-----------	------------	-----------	------------	-----------	------------

NB: représentations illimitées des examens échoués pour candidats sélectionnés par exercices 2005 & 2006 - limite de 2 représentations pour candidats sélectionnés par exercices à pd 2007	Candidats ayant suivi la formation qui ne représenteront plus le ou les examens échoués (abandons, retraites, décès, nbre de représentations max atteint)	22	* dont 14 sont en abandon virtuel
--	---	----	-----------------------------------

		En 2007	En 2008	En 2009	En 2010	En 2011	En 2012	En 2013	En 2014	En 2015
<b>Nombre de nominations AD</b>	<b>568</b>	<b>49</b>	<b>46</b>	<b>70</b>	<b>81</b>	<b>87</b>	<b>86</b>	<b>106</b>	<b>43</b>	

Dont:

Nominations AD parmi les 84 certifiés, liste de décembre 2006	94%	49	14	10	4	1	1	/	/	
Nominations AD parmi les 78 certifiés, liste de décembre 2007	81%	/	32	15	11	4	1	7	1	
Nominations AD parmi les 99 certifiés, liste de décembre 2008	81%	/	/	45	19	12	4	2	1	
Nominations AD parmi les 106 certifiés, liste de décembre 2009	79%	/	/	/	47	23	14	7	4	
Nominations AD parmi les 121 certifiés, liste de décembre 2010	60%	/	/	/	/	47	25	14	5	
Nominations AD parmi les 81 certifiés, liste de décembre 2011	51%	/	/	/	/	/	41	16	15	
Nominations AD parmi les 123 certifiés, liste de décembre 2012	49%	/	/	/	/	/	/	60	17	
Nominations AD parmi les 123 certifiés, liste de décembre 2013										

Et dont:

<i>Nomination AD après changement de DG</i>	84	14.8%
<i>Hommes (et % des hommes certifiés qui sont nommés AD)</i>	301	71.5%
<i>Femmes (et % des femmes certifiées qui sont nommées AD)</i>	220	64.7%

<b>Nombre total de fonctionnaires ayant suivi la formation, toutes années:</b>	<b>855</b>	<b>Résumé</b>
<b>Nombre total de Certifiés, toutes années:</b>	<b>761</b>	

<i>% ayant suivi la formation et étant certifiés, toutes années:</i>	89.0%	
<b>Nombre total de Certifiés non nommés AD, toutes années:</b>	<b>193</b>	
<b>Nombre total de Certifiés nommés AD, toutes années</b>	<b>568</b>	
<i>% de Certifiés nommés AD, toutes années</i>	74.6%	
<b>Nombre de candidats qui peuvent encore représenter les examens</b>	<b>55</b>	

Mise à jour du 28/02/2015

HR.B.4

Septembre 2015

# « QUEL AVENIR POUR LA DG RTD ? »

## Les analyses et propositions de U4U

Depuis le lancement du programme Horizon2020, le personnel de la DG RTD se pose de nombreuses questions sur son avenir.

Suite à différents échanges et réunions avec le personnel de la DG RTD (voir ci-dessous annexe à ce papier introductif), U4U rappelle la situation et l'urgence de répondre à certaines questions.

La décision d'externaliser la gestion de la recherche européenne a été prise, principalement pour trois raisons :

- Une raison simplement économique : une gestion décentralisée coûterait moins et serait plus efficace. Toutefois, l'analyse coût-bénéfice de cette mesure importante par la Commission a été peu débattue et il serait souhaitable que de telles analyses ex-post soient bientôt faites **par des experts indépendants**.
- La seconde raison de l'externalisation est politique : débarrasser la DG RTD de la gestion des projets lui permettrait de se concentrer sur les aspects politiques de la recherche et de l'innovation. Si l'on observe le niveau actuel des débats au sein de la Commission sur ce que devrait être la politique de la recherche, on ne peut qu'être frappé par la fragilité de cette seconde raison. Il est clair que l'on a externalisé la gestion de la recherche européenne sans avoir préalablement défini sa politique. De plus, cette politique est désormais divisée entre 8 DGs, ce qui pose des problèmes et coûts importants de coordination.
- La dernière raison est tactique : il s'agit pour la DG BUDG, la DG HR et le SG de montrer au Conseil que les effectifs de la Commission baissent, notamment dans le domaine de la recherche où le nombre de personnel est élevé (la DG RTD comptait 1800 personnes en 2014). Il n'en reste pas moins que, curieusement, rien n'est clair sur l'avenir des personnels du CCR (qui sont près de 3000). Rien n'est clair non plus, concernant la complémentarité à rechercher entre DG RTD et CCR.

Pour toutes ces raisons qui poussent à une réduction importante de la taille de la DG RTD, il convient de mettre en œuvre une politique de communication claire vis-à-vis de ses personnels (et de ceux des autres DG en charge de la recherche).

- Cette clarté doit d'abord viser le périmètre politique de la DG. Que doit être la politique de la recherche européenne ? Doit-elle se cantonner à l'Espace européen de la recherche, aux conditions cadres (« framework conditions ») et à l'innovation ? Doit-elle être plus large et englober aussi les thématiques comme le transport, le changement climatique, l'énergie, les sciences sociales et humaines ? De ces réponses dépendront deux choses essentielles pour l'avenir de la DG RTD : 1) combien de personnels resteront à la DG RTD et 2) quel sera le profil des Policy officers ?
- Cette clarté doit ensuite viser le nombre et le profil des personnels de la DG RTD. Le discours actuel tient que la DG RTD devra avoir perdu 600 personnes, principalement à travers les mises à la retraite et les mobilités vers les agences, entre 2014 et 2020. Ceci signifie que la DG RTD aura 1200 personnels fin 2020. En même temps, l'on sait très bien que la plupart des

policy DGs de la Commission ont moins de personnels (COMP 800, ECFIN 650, MOVE 500, TAXUD 450, HOME 350). Il est donc vraisemblable que la DG RTD devra perdre plus de 600 personnes. Si tel est le cas, il convient d'envisager des plans de mobilité basés sur l'utilisation des compétences des personnes appelées à devenir mobiles, notamment en provenance des UAF et des unités opérationnelles. La question est : qui va préparer de tels plans ? Il nous manque de la part de la Commission une vision globale en termes de ressources humaines, permettant de s'articuler efficacement avec les priorités définies.

Les personnels de la DG RTD et des autres DG Recherche (GROW, SANTE, etc.) vivent depuis plus d'un an dans l'incertitude. U4U s'est réuni plusieurs fois avec eux et a entendu leurs inquiétudes. Il convient désormais de fournir des réponses à ce qui constitue une attente légitime de leur part, qu'ils soient fonctionnaires, agents contractuels ou END : que va devenir la DG RTD ? Quelles compétences le personnel devrait avoir ? Qui va rester et qui devrait partir, vers où et comment ?

### **DG RTD : que signifie une DG politique ?**

Il est évident que la DG RTD passe par une phase de changement intense :

1) La gestion directe de grands budgets serait trop onéreuse. Elle doit être externalisée vers des agences exécutives ou d'autres structures d'exécution (joint undertakings) plus efficaces.

2) La DG RTD doit se concentrer sur la politique de la recherche, avec d'autres DGs.

Ce changement est très discuté par un personnel professionnel, engagé et mobilisé sur la définition de la politique de la recherche au niveau européen. Dans ce contexte, le personnel de la DG RTD se demande naturellement ce qui va advenir de la DG RTD, de ses métiers et de son personnel.

Les déclarations du Commissaire Moedas sur ses priorités politiques constituent très nettement une continuité plutôt qu'une rupture. Elles ne permettent pas de donner pour l'instant des réponses concrètes sur l'avenir des agents contractuels, agents temporaires, END et fonctionnaires de la DG RTD.

Les très nombreuses réactions recueillies par U4U depuis janvier 2014 et lors de la réunion du 20 novembre 2014 entre U4U et le personnel de la DG RTD permettent de dessiner les cinq problématiques suivantes. Pour le personnel (y compris les chefs d'unité) :

1) Rien n'est clair sur le périmètre *politique* de la DG RTD. Que fera la DG RTD dans 6 ans pour l'après-Horizon 2020? La *politique* de la DG RTD sera-t-elle réduite aux « framework conditions » (ERA, innovation, lien avec les fonds structurels, rapports publics-privés) ? Ou inclura-t-elle aussi par exemple la définition de la politique de la recherche en santé, en sciences sociales et humaines dans l'emploi, la croissance et l'éducation, en transports, en agriculture, etc. ? Sur ce dernier point, il n'est pas clair si la réflexion a progressé depuis le [rapport Caracostas](#) de 2013 sur l'avenir de la DG RTD en tant que DG politique.

Par exemple, si la DG RTD doit se concentrer exclusivement sur les « framework conditions » pour la recherche et l'innovation, devra-t-elle se réduire en 2020 à quelques unités des directions A et B regroupées dans une DG RTD de plus ou moins 300 à 400 personnes ? Si, comme annoncé, la DG doit perdre 600 membres de son personnel d'ici 2020, que feront les 1200 membres restants sur les 1800 encore présents aujourd'hui ? Enfin, que doit-on faire avec les centaines de projets en cours du PC7 ? Doit-on les enterrer le plus rapidement comme le suggère l'expression "FP7 legacy" ? Ou peut-on encore les valoriser pour mettre en lumière l'apport de la recherche européenne et justifier l'argent

des contribuables européens? En d'autres termes, doit-on avoir du PC7 une vision managériale ou une vision politique?

2) Dans le même ordre d'idées, la séparation entre le politique et l'exécution, reléguée au sein des agences, n'est pas pensée dans sa totalité. On sait très bien que des tâches d'exécution peuvent revêtir une dimension politique; une "politique" coupée des réalités de terrain ne constitue parfois qu'une vaine prétention. Comme le disait Pierre Calame dans un article paru dans la revue *Graspe*<sup>3</sup>, entre l'énarque français qui choisit après ses études d'entrer dans un cabinet ministériel et celui qui dirige le service qui délivre les permis de construire dans un arrondissement de Paris, le premier choisit l'apparence du pouvoir alors que le second en choisit la réalité. Quel sera le pouvoir de la DG RTD à définir une politique de recherche européenne? Rien n'est dit sur les politiques de formation, de mobilité, d'échanges de vue, de dialogue qui permettront de réaliser une articulation fertile entre des DGs "politiques" (il y en a désormais 8 chargées de conduire une réflexion politique dans le domaine de la recherche) – et 6 agences d'exécution. Et que dire d'ailleurs de la "simplification" lorsqu'on a 8 DGs et 6 agences qui doivent travailler ensemble?

3) Depuis plusieurs années, des plaintes proviennent de manière insistante du monde de la recherche au sujet de nos modes de financement et de nos modes de contrôle. Transférer le travail d'exécution, c'est-à-dire le suivi de la mise en œuvre des projets de recherche, dans les agences paraît constituer une réponse bureaucratique et administrative à ces plaintes contre la bureaucratisation croissante du financement de la recherche européenne. Ce mode de faire induit des inconvénients pour les chercheurs et les soumet à des contrôles bureaucratiques, opérés parfois de manière problématique.

C'est ainsi qu'au lieu de faire confiance aux milieux de la recherche et aux institutions publiques par exemple, par l'adoption de "pactes de confiance" en matière de gestion de l'argent public (qui permettraient la publication d'appels à manifestation d'intérêt alignés sur les priorités politiques de la Commission, par exemple en matière de recherche collaborative, et l'octroi de subventions hors *logique de projet* aux équipes de recherche dans des domaines clés et/ou innovants), la Commission a répondu aux critiques de sa gestion bureaucratique par un accroissement de celle-ci via les agences. L'alternative défendue ici permettrait de satisfaire les attentes des chercheurs, de permettre la réalisation d'une économie de personnel communautaire mais aussi la concentration des activités de la DG dans des tâches politiques d'animation et de discussion, y compris avec le public.

4) Rien n'est clair sur les critères de réduction du personnel. Certes, l'externalisation vers les agences et autres organismes délégués implique *ipso facto* une réduction du personnel de la DG RTD. Mais, d'une part, aucun critère clair de réduction du personnel par direction sur des bases de compétences ne semble exister. Les "screening" récents constituent une initiative certes intéressante mais exécutée tardivement et dans des conditions sub-optimales. Dès lors le personnel se demande à quoi ils servent réellement. D'autre part, de façon plutôt contradictoire avec la volonté de "faire de la politique", plusieurs unités « politiques » ont même dû sacrifier de nombreux personnels. En outre, de quelle manière s'assure-t-on que les agents contractuels de la DG RTD les plus compétents vont pouvoir rejoindre les agences, comment se constitue l' "autoroute" vers les agences ? Où est la logique de réduction du personnel et pourquoi n'organise-t-on pas un marché transparent des compétences au sein de la DG RTD et vers les agences au profit de tous?

5) Enfin, rien n'est clair sur les liens avec les agences en termes de valorisation politique. La mode institutionnelle est d'externaliser le financement de la recherche vers des agences et de garder la politique au niveau « central » : à la DG RTD les programmes de travail, aux agences l'exécution. Ce

---

<sup>3</sup> <http://graspe.eu/>

genre de division du travail n'a rien d'évident: depuis des décennies la recherche en science politique montre que le pouvoir et la "policy capacity" vont là où est l'argent, donc vers les agences.

Aux Etats-Unis, le Secrétaire d'Etat en charge de la recherche a-t-il encore un pouvoir politique, ou est-ce la NSF et d'autres agences de financement qui détiennent le contrôle et la distribution des budgets? En France, le pouvoir est dans les mains de l'Agence Nationale de la Recherche, pas dans celles du Ministère de la Recherche dont les liens avec la réalité du monde de la recherche sont désormais ténus. Comment faire un programme de travail à la DG RTD si vous n'avez plus de contact avec les projets européens ? Car ces contacts sont désormais assurés par les agences. Les missions sur le terrain pour garder contact avec les projets sont considérées comme un indicateur négatif de performance par la hiérarchie. De nombreux collègues regrettent que la DG RTD renonce à rencontrer ses "clients-citoyens européens" au moment où le déficit démocratique des institutions européennes est de plus en plus décrié.

Dans cette dynamique compliquée, le personnel de la DG RTD se sent déboussolé. Il importe de clarifier enfin où va la DG RTD, quelles seront ses missions politiques, quelles compétences devra avoir le personnel et enfin, combien de personnels seront nécessaires. L'arrivée du nouveau Commissaire Moedas est, espère-t-on, l'occasion d'une clarification sur les objectifs politiques de la DG RTD et sur ses plans de réduction de personnel dans les années à venir.

Janvier 2015

## « Le développement des agences exécutives à la Commission : entre nécessité et marketing? »

Au moment où, au mois de février, la DG RTD adoptait un ambitieux plan de communication interne, tout le monde aura remarqué que la DG HR mettait sur la table un texte martyr intitulé « Comment rendre les agences d'exécution attractives ? ». D'après ces textes, il n'est plus question pour la Commission de gérer en direct ses budgets de recherche, car la gestion directe est inefficace (comme le rappellent les critiques répétées de la Cour des Comptes). En se débarrassant de la gestion, la Commission pourra se concentrer sur les tâches nobles, celles du développement politique (« policy activity »). Ce diagnostic n'est pas nouveau puisque six agences exécutives existent déjà depuis plusieurs années. Mais l'ambition est de parachever la tendance en envoyant dans ces agences toutes les activités de gestion directe d'Europe 2020 et en y transférant 1000 personnes en provenance des DG dans les meilleurs délais, dont beaucoup plus de fonctionnaires (actuellement les fonctionnaires et les agents temporaires constituent une minorité (environ 25%) des effectifs des agences et les agents contractuels une majorité).

Comment choisir et convaincre ces 1000 personnes? En d'autres termes, quelle est la politique du personnel à l'œuvre ? De quels métiers parle-t-on ? Comment s'organisera la mobilité vers les agences, entre les agences et entre les agences et la Commission ? Comment les carrières seront-elles organisées ? C'est en suggérant ces questions mais sans y répondre de manière claire, tout en disant qu'il y a urgence, que la DG HR a semé le trouble parmi le personnel des agences et le personnel de la Commission appelé à faire une mobilité vers les agences.

On doit noter une seconde coïncidence intéressante. Ce n'est pas par hasard que le papier de la DG HR sur l'attractivité des agences sort alors qu'au dernier sommet européen, le Conseil a demandé à toutes institutions de réduire leur personnel. Très docile depuis de nombreuses années, la Commission tente donc ainsi de sortir du personnel de la Rubrique V des Perspectives Financières, en réduisant réellement les effectifs (sans analyse publique des priorités, ce qui donne faussement l'impression qu'il y a partout des sureffectifs à la Commission) ou encore en transférant des emplois vers les agences. En effet, le transfert de personnel du budget de fonctionnement vers les agences permet de faire fondre rapidement la Rubrique V.

Reste que pour accepter une mobilité vers les agences, il faut une motivation particulière, la perspective de gagner quelque chose, ou du moins de ne rien perdre, et d'avoir un filet de sécurité sous forme de possibilité de mobilités ultérieures, si la première expérience en agences s'avérait insatisfaisante. Et c'est là que la DG HR commence à éprouver des difficultés à convaincre le personnel de la Commission des mérites des agences. Rappelons que ces agences exécutives ont surtout permis de recruter des agents contractuels 3A ou temporaires, le plus souvent formés préalablement comme agents contractuels à la Commission. Des responsabilités de gestion comme chefs de division ou équivalents ont été confiées à des fonctionnaires détachés qui, dans les services de la Commission, auraient eu moins d'opportunités pour devenir chefs d'unité.

En d'autres termes, on a créé là des îlots largement séparés et autonomes, spécialisés dans la gestion des fonds communautaires, gérés de manière indépendante par une hiérarchie peu contrôlée par la Commission, un peu comme l'étaient les « bureaux d'assistance techniques » dans les années 1980 et 1990, et où les fonctionnaires sont « détachés », presque dans tous les sens du terme. On comprend dans ces conditions que la mobilité vers les agences puisse ressembler à une sorte d'exil proche. A cela, il faut ajouter que la Commission n'a harmonisé aucune politique du personnel pour les agences. Celles-ci ont grandi et vécu quasiment seules, sans le conseil ou la direction de leurs DG

mères ou de la DG HR, au point par exemple que les agences ne bénéficient pas d'un accès complet à SYSPER2.

La Commission semble désormais comprendre qu'elle devrait davantage s'impliquer dans la mise en place de la politique du personnel des agences. Mais on devra admettre qu'on ne peut mettre sur pied une telle politique en quelques jours d'autant plus que l'héritage du passé pèse lourdement.

Donnons quelques exemples de ces problèmes épineux.

1) Les agences sont présentées comme plus « efficaces » mais on ne trouvera jamais aucun rapport officiel (et surtout indépendant) à l'appui de ces déclarations. On attend depuis la fin 2012 un rapport-bilan des avantages et inconvénients de l'extension des agences mais on ne peut que regretter que ce rapport sera préparé par ... la DG ENTR. On manque là une occasion d'objectiver le débat et de légitimer les agences. Les rapports disponibles de la Cour des Comptes reprenant des indicateurs assez grossiers, montrent que les agences ne sont pas plus efficaces que les services de la Commission.

2) On sait par ailleurs que les agences sont a priori moins coûteuses que les services de la Commission car leur masse salariale est davantage composée d'agents contractuels, bien plus faiblement rémunérés que les fonctionnaires de la Commission. Mais ne perd-on pas cet avantage si, pour alléger la Rubrique V, on transfère un nombre élevé de fonctionnaires vers les agences ?

3) La Commission prétend se débarrasser de la gestion pour se concentrer sur la « policy ». A part quelques considérations (non convaincantes) de la DG HR sur les mobilités entre agences et services de la Commission, rien n'est dit de l'articulation entre « policy » et gestion : par exemple qui va assurer la valorisation des résultats des projets européens auprès des autres services de la Commission ? En fonction de quelles priorités politiques les propositions de recherche seront-elles négociées (à moins qu'elles ne soient plus négociées du tout...)? Nul n'est capable de donner une réponse élaborée à ce genre de questions cruciales.

4) La DG HR semble laisser entendre que les agents contractuels 3B de la Commission pourraient rejoindre les agences en gardant leurs contrats. On comprend le désarroi des agents contractuels 3A des agences qui ont des conditions salariales moins généreuses que les agents contractuels 3B et qui, provenant en leur grande majorité des services de la Commission, furent, eux, obligés de renoncer à leur contrat d'agent contractuel 3B. Deux poids, deux mesures... sans compter que la mobilité entre agences reste très floue.

5) Pour convaincre les fonctionnaires de rejoindre l'agence, la DG HR semble prête à multiplier les postes de responsabilité. Des directeurs pourraient rejoindre les agences où ils se trouveraient sous la responsabilité d'un... autre directeur, le directeur de l'agence. Surtout, on sent poindre le phénomène de l'armée mexicaine : beaucoup de chefs, beaucoup de niveaux hiérarchiques et... beaucoup de pressions sur les agents contractuels ou agents temporaires sans poste de responsabilité. On voit bien à travers l'exemple du SEAE, les problèmes qu'une telle politique du personnel peut créer: excès de bureaucratie, lourdeurs dans le fonctionnement, manque de motivation...

6) Il faudra bien trouver des critères objectifs pour départager ceux qui aujourd'hui font de la gestion dans les DG et sont donc des candidats naturels pour les agences et les autres. Sur ce point les récentes analyses des descriptions de poste se sont révélées décevantes à la DG RTD: il n'y a pas beaucoup de « Project Officers » à détacher en agence. Et pour cause, puisque, depuis 2000, les personnels sont poussés à faire de la policy alors que la gestion des projets est supposée être

secondaire (et donc proposée aux END notamment)! Donc, pour faire carrière, le personnel préfère s'investir dans la policy (ou la coordination)! Résultat : il manque de « Project Officers » à la DG RTD et en raison de ce manque, la gestion des projets est moins efficace : c'est un cercle vicieux.

7) La Commission souhaiterait promouvoir des mobilités dans les deux sens pour les fonctionnaires entre la Commission et les agences. Mais en proposant comme règle des détachements à durée indéterminée et en sachant que les effectifs de la Commission doivent être réduits d'au moins 5% dans les années à venir, il est évident que les retours des fonctionnaires des agences vers la Commission seront bien difficiles.

8) Enfin, plusieurs DG de la Commission sont concernées par le transfert de personnels vers les agences. Auront-elles les mêmes approches de la mobilité ? Existe-t-il des accords entre DG pour se répartir équitablement le nombre de personnels mobiles ? Comment rationaliser et rendre juste et égal le choix des agents contractuels entre les DG ? Voilà des questions qui restent sans réponse

On pourrait multiplier les exemples de problèmes potentiels mais il paraît désormais évident qu'il faut mettre à plat ces problèmes et y trouver des solutions structurées :

- par une véritable vision de l'articulation entre policy et gestion des fonds européens dans le cadre d'Europe 2020 et
- par une politique du personnel qui embrasse intelligemment les questions de mobilité et de carrière.

Autant dire que ceci passe par une rupture assez profonde des pensées et des pratiques par rapport au passé. Si elle réussit à court terme à réduire ses effectifs, la Commission réussira-t-elle aussi à convaincre son personnel d'aller dans les agences pour y faire à long terme œuvre utile pour l'Europe ? La partie paraît, pour l'heure, difficilement engagée...

Avril 2013

## « 55+ : aller de l'avant ! »

Lors d'une réunion de dialogue social au mois d'octobre 2013, le VP Šefčovič a bien voulu donner une suite positive à la question du représentant d'U4U/RS, relative à la situation du personnel ayant 55 ans ou plus, en demandant de lui faire parvenir notre réflexion à ce sujet. Le contexte de la récente réforme du statut, en particulier l'allongement de la durée des carrières et la modification de l'accès aux grades supérieurs, nous fournit une opportunité de réflexion.

Le présent texte a comme objectif de présenter les conclusions d'une réflexion d'une commission d'U4U.

Ces situations sont variables selon les individus, terriblement concrets, les problèmes sont plus importants et plus nombreux qu'on pourrait (ou voudrait) le croire, avec des conséquences physiques ou psychiques considérables pour les personnes concernées avec parfois des répercussions négatives au niveau de l'ensemble de l'Unité où ces collègues sont affectés.

Mais ces problèmes ne s'inscrivent pas seulement dans le cadre (et, ne résultent pas seulement, pour une part croissante) de la politique de carrières (ou de son absence) pratiquée au cours des dernières années. En effet, la marginalisation de ces personnes, dont un grand nombre sont compétentes - parfois brillantes - qui sont porteuses d'une expérience précieuse et qui sont capables de resituer les dossiers dans le contexte historique aboutit à réduire la force et la compétence de la Commission face aux Présidences tournantes. Cet abandon de savoir-faire reflète le relatif effacement politique de la Commission depuis plus d'une dizaine d'années.

Dès lors, les problèmes rencontrés par ces collègues constituent un symptôme parmi tant d'autres d'un problème politique et institutionnel autrement plus grave et profond: à partir du moment où la Commission renonce à un certain nombre de compétences politiques, elle n'a plus l'usage de nombreuses compétences individuelles dont ces personnes sont porteuses. Les pratiques managériales modernes, dont souvent la Commission n'a su incorporer et appliquer que les plus négatives, ont permis de donner un caractère apparemment objectif à la mise à l'écart de ceux qui constituaient sa mémoire et qui étaient dépositaires de son savoir-faire.

Revenons aux moyens de mieux utiliser ces personnes. Le SCOP [Service Central d'Orientation du Personnel] de la DG HR a identifié comme problèmes majeurs les obstacles croissants mis à la mobilité des 55+ ainsi que la sous-utilisation de ce personnel expérimenté et spécialisé. Conséquence "managériale" logique des circonstances évoquées plus haut: l'absence de reconnaissance des savoirs, des compétences, de l'expérience, de l'engagement, des performances ou l'absence de mesures destinées à pallier des difficultés objectives.

Le problème central semble résider en grande partie dans le fait qu'après +/- 20 ans de carrière, le fonctionnaire autour de la cinquantaine qui n'a pas évolué vers un poste d'encadrement, se trouve confronté à la perspective de continuer son travail jusqu'à la retraite (désormais retardée), sans possibilité d'évolution, y compris dans l'hypothèse d'une (difficile) mobilité dans le même grade.

Par ailleurs, le non-respect des taux de promotion, au cours des années passées, constitue un facteur d'aggravation supplémentaire pour les collègues en fin de carrière.

La primauté désormais accordée aux seules fonctions d'encadrement pour accéder aux grades supérieurs n'est qu'une manifestation du glissement global du rôle de la Commission vers un statut d'organe exécutif. Evolution paradoxale dans la mesure où, simultanément, la Commission propose

de multiplier les Agences exécutives, au moment même où l'efficacité de celles qui existent est de plus en plus mise en question...

Dans le cadre du Statut de 2014, les problèmes de quelques-uns deviennent les problèmes de tous en raison de l'allongement de la durée de la carrière, mais aussi des plafonnements de carrières. De nombreux collègues dans la quarantaine risquent de voir leur carrière plafonner, tout en ayant plus de 15 ans à travailler. Cette situation est aggravée par la réduction du personnel de 5 voire dans les faits de 10%, ce qui limite encore davantage les possibilités de mobilité. Elle est aussi aggravée par l'absence de moyens en postes mis à la disposition du SCOP (pourtant disponibles grâce à la surcharge), dont le rôle et l'utilité sont réduits injustement.

Le problème est désormais devenu complexe, par l'ampleur qu'il a prise au fil du temps par la stratégie de benign neglect, mais aussi parce qu'il touche à l'ensemble des dimensions de la politique du personnel. C'est pour cette raison qu'il exige un diagnostic sérieux, une réévaluation des pratiques managériales et des aspects humains (faut-il en rappeler l'importance?). Ce diagnostic doit associer toutes les parties concernées, donc y compris le personnel, pour aboutir à des solutions efficaces, acceptées, durables et heuristiques.

Le sort des 55+ doit désormais être anticipé dès le recrutement à la Commission et s'inscrire dans une gestion de carrière bien organisée sur le long terme, une détection des talents qui ne soit plus laissée aux seuls aléas de l'opportunité.

Nous savons que ce problème préoccupe les hauts hiérarques de la Commission. La DGHR dans le cadre de la réforme serait en train de concevoir une politique en faveur de cette population particulière de collègues. Cette nouvelle politique ne peut pas être élaborée et surtout mise en œuvre sans un dialogue avec le personnel visant à établir constats partagés, solutions communes, mise en œuvre progressive et partage des objectifs.

Dans ces conditions, et afin de contribuer dans la mesure de nos moyens au succès de cette prochaine et nouvelle politique, la commission 55+ d'U4U propose pour le débat deux séries de propositions :

- la première, comprenant des solutions spécifiques à cette catégorie du personnel, à mettre en œuvre dans l'immédiat ;
- la deuxième, de plus longue haleine, pour l'adaptation de la politique de carrières, touchant l'ensemble du personnel, mais aussi et en particulier, les 55+.

Nous espérons que ces propositions seront utiles, pourront alimenter la réflexion, mais aussi et surtout, pourront déboucher sur des actions concrètes, à court ou à moyen terme.

Parmi les solutions à mettre en œuvre en faveur des fonctionnaires qui ont 55 ans ou plus, nous pouvons suggérer les suivantes :

#### **A court terme :**

- Pour le cas où les postes occupés ne sont pas considérés comme « sensibles », ou encore lorsque les postes ne correspondent pas à des activités qui seront supprimées, enfin des postes dont l'occupation ne pose pas un problème de service, il convient de revoir la règle de la mobilité obligatoire pour promouvoir l'accumulation des connaissances et éviter les frustrations liées à un déplacement forcé ;

- Dans l'hypothèse où les personnes concernées sont prêtes à bouger :
  - Mettre en place au sein des unités RH, un service de planification ex-ante des postes qui seront disponibles à court terme (au cours de 6 à 12 prochains mois), à l'intérieur de chaque DG/service, ainsi qu'un service de conseil, pouvant proposer/promouvoir les mutations croisées de ces collègues, en tenant compte, notamment, de leur expérience et savoir-faire.
  - Mettre en place, via le SCOP ou en créant un cluster spécifique inter-DG appartenant à une même famille, un réseau de responsable HR dotés des moyens d'identifier dans quelle autre DG un profil recherché se trouve ou serait nécessaire.
- Réfléchir à des métiers spécifiques s'articulant aux positions occupées par ailleurs et envisager de nouveaux profils tels que :
  - le profil du mentor (ou conseiller) : prévoir dans chaque Direction de chaque Direction générale une fonction spécifique, remplie par un collègue expérimenté spécialement formé pour constituer et transmettre, la mémoire de la politique/dossiers, des procédures et de la culture de cette Direction aux nouveaux venus (qu'ils soient issus de la mobilité ou nouvellement recrutés).
  - l'expert dans un domaine particulier, pouvant représenter la position de la Commission sur des thèmes spécifiques dans toutes sortes d'instances (notamment, associations et autres ONG et parties prenantes, opérant dans ces domaines, etc...).
- Créer de nouvelles fonctions d'experts, de conseillers, de chef de division ou adjoints, pour valoriser l'expérience de ces collègues et leur permettre de la mettre au service d'une animation au sein de leurs unités/directions.
- Donner une image positive de la fonction de Conseiller, distinct de celui de l'expert, en revalorisant ce rôle précieux qui peut assurer un soutien important à la haute hiérarchie et permet d'augmenter les capacités d'analyse et d'initiative de l'institution, comme le lui demande le Traité.
- Doter le SCOP de davantage de moyens et encourager sa correcte articulation avec les unités ressources humaines des DG pour détecter et prévenir les situations de détresse au travail.
- Doter, aussi, le SCOP de moyens en postes pour faciliter certaines mobilités.
- Constituer au niveau des DGs ou services, des listes d'*Ambassadeurs* composées en particulier de collègues 55+ qui pourraient « porter l'Europe près des citoyens » aux écoles Universités, associations, media et autres publics ciblés... Ceci pourrait même devenir un métier et se poursuivre sous forme de volontariat pour les retraités.
- L'allocation de promotions dans les grades de fin de carrière, dans le respect des taux de promotion et conformément à la décision de la Cour de Justice<sup>4</sup>, serait aussi de nature à offrir une satisfaction substantielle au personnel concerné.
- Revenir sur les critères d'attribution des postes d'encadrement en terme d'ancienneté, d'expériences, de mobilité préalable, de formation spécifique etc.

### **A moyen terme :**

---

<sup>4</sup> Disponible en ligne, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62012FJ0014:FR:HTML>

- Concevoir et mettre en place un changement de culture, transformant la gestion de ressources humaines en un instrument permanent et adapté aux objectifs des Directions, Directions Générales et, in fine, de l'Institution, plutôt qu'une politique aléatoire et, même souvent, au cas par cas!
- Elaborer une véritable stratégie de gestion des ressources humaines qui, entre autres, oblige à des rendez-vous réguliers entre collègues et chargés des RH afin d'orienter les carrières des collègues tout au long de leur vie. Ceci passe par une indispensable coordination des unités HR de toutes les DG afin de leur permettre d'identifier les postes vacants et les profils qui leur sont attachés, de détecter les talents et d'accompagner la mobilité.
- Concevoir une stratégie de formation qui envisage d'autres formes d'apprentissage que le cours, physique ou à distance, comme des immersions courtes ou le mentoring, propres à chaque métier, de manière à dynamiser l'apprentissage et l'enrichir d'expériences concrètes.
- Concevoir d'autres formes de travailler ensemble qui répondent à l'évolution de nos sociétés tant conceptuellement que technologiquement. Interroger la relation temps/travail, penser en termes d'objectifs davantage qu'en termes d'heures prestées, encourager des formes de collaboration inter DG par cluster, par plateforme interactive, imaginer des activités innovantes visant à stimuler/encourager créativité, motivation, plaisir au travail, etc. ;

# « 55+ : une question de culture »

## *Texte pour le débat*

La thématique d'une utilisation optimale des 55+ par l'Institution dans le respect des personnes, a démarré de manière "spontanée" au sein des DGs – telle la DG INFSO – dans lesquelles, pour des raisons historiques, la population des 55+ était supérieure à la moyenne de la Commission.

Le SCOOP de la DG ADMIN auquel nombre de 55+ recouraient pour trouver une issue à leur détresse professionnelle a identifié comme problème majeur la mobilité difficile et la sous-utilisation de ce personnel expérimenté et spécialisé. Aujourd'hui, du fait du vieillissement de la population à la Commission, les problèmes de quelques-uns sont devenus les problèmes de tous. Et pour affronter ce problème, l'Institution n'offre pas pour l'instant de solutions adaptées.

Le problème est complexe dans la mesure où il touche à l'ensemble des dimensions de la politique du personnel, raison pour laquelle il exige un état des lieux sérieux et des discussions rassemblant toutes les parties concernées, à la recherche de solutions concertées. Le sort des 55+ se construit dès le recrutement à la Commission et s'inscrit totalement dans une gestion de carrière qui ne soit plus laissée aux seuls aléas de l'opportunité mais bien organisée sur le long terme.

La Commission a beaucoup changé au cours de ses 60 ans d'existence. Elle a grossi, a dû s'adapter aux élargissements successifs et à l'accroissement de ses activités, tout en devant réagir vite et avec les contraintes de budget et de personnel qui sont les siennes. Disons qu'elle a paré au plus pressé, en traitant les difficultés au fil de l'eau, rarement avec une vision globale et encore moins avec une vision à long terme. Sa politique du personnel constitue aujourd'hui un ensemble de pratiques, qui toutes ont été établies en réponse à un problème mais qui, se faisant, en ont généré d'autres, dont le personnel ressent l'iniquité et l'inadaptation.

Une réflexion s'impose. En première étape de cette réflexion qui reste à organiser et à laquelle chacun est invité à participer, U4U ouvre la discussion pour tenter de mieux comprendre d'où viennent les problèmes, partager l'analyse sur leurs causes et leurs remèdes et enfin inviter chacun à faire preuve d'imagination. Cette réflexion s'adresse à nous tous, sans distinction d'âge comme vous pourrez le lire.

## **Que pourrait-on dire du recrutement?**

La Commission recrute sur concours des personnes aux savoirs et aux expériences incroyablement diversifiés pour les affecter à un poste donné: c'est peut-être le seul moment de la carrière d'une personne où son profil véritable est pris en compte. Qu'advient-il de ces personnes par la suite, quand vient l'heure de la mobilité ou quand le poste évolue et ne s'accorde plus complètement au profil recruté ?

En général, elles cherchent seules à se "recaser" dans l'Institution. Au hasard de la publication des vacances de postes, de l'urgence à pourvoir un poste particulier et de l'aptitude du management à recruter avec discernement, elles trouveront, ou non, la possibilité de se recaser mais pas nécessairement sur un poste optimal, pour elles comme pour l'Institution.

Le recrutement pour l'entrée en fonction souffre d'un manque de vision à long terme. Il serait d'ailleurs difficile de dire par quoi il est réellement conduit. Mais le constat est là, la vocation européenne s'efface au profit de motivations certes légitimes mais moins porteuses de sens et

d'ambitions. Si le contexte économique et la précarité croissante de l'emploi favorise cette tendance, elle est accentuée par l'abandon de l'exigence d'une culture historique européenne lors des concours d'entrée.

Cela dit, nos institutions continuent de recruter des personnes hautement qualifiées, et même, effet pervers des crises économiques successives, du personnel hyper qualifié sur des postes qui n'en demandent pas tant. Tout le management connaît, aujourd'hui, la difficulté à gérer ces hiatus grandissants, résultats d'une politique de recrutement qui manque singulièrement de stratégie.

Le recrutement n'est pas seulement fait lors d'une entrée en fonction. Chaque changement de poste est un recrutement, et recruté, on l'est maintes fois tout au long de son parcours au sein de la Commission. Il ne faut pas oublier que changer est aussi une chance, pas seulement une contrainte. C'est d'avoir fait de la mobilité un exercice obligé, systématique et inscrit dans une cadence trop rapide qui a transformé cette tentative vertueuse en contrainte douloureuse, pour les personnes affectées comme pour le management.

L'Institution n'est pas outillée pour apprécier correctement les savoirs et l'expérience professionnelle acquis, tant avant l'entrée en fonction qu'en son sein. Elle ne peut guider/orienter valablement le personnel dans le déroulement de son parcours professionnel ni identifier les compétences disponibles en son sein dont elle aurait pourtant besoin, puisque l'Institution ne pratique pas l'accompagnement professionnel mais pourvoit des postes, au petit bonheur du stock d'agents disponible, tous savoirs confondus.

## **Que dire de la mobilité?**

Pour lutter contre les conflits d'intérêt et les dangers de la personnalisation d'une fonction, la Commission a introduit la mobilité. Contrainte appliquée sans distinction à tous les métiers de la Commission, à tout le personnel, la mobilité forcée induit ses effets pervers aujourd'hui facilement mesurables:

- absence de continuité dans le traitement de dossiers/affaires et perte de qualité dans le service rendu;
- carence au niveau des savoirs spécialisés et accroissement d'une masse de généralistes. Phénomène qui lui aussi engendre ses effets :
- une unité fonctionne parfois, compte tenu du temps nécessaire à l'apprentissage de nouveaux savoirs, avec 1 tiers seulement d'effectif opérationnel;
- l'image de la Commission à l'extérieur souffre car les EM s'alarment de voir la CE intervenir dans des champs où la compétence n'est pas au rendez-vous;
- le personnel souffre de devoir régulièrement redevenir "débutant", chacun n'étant pas à égalité devant la mobilité intellectuelle ou l'agilité dans l'absorption de connaissances nouvelles;
- un métier n'étant pas l'autre, le temps d'apprentissage varie et certains, à peine formés, à peine confiants de nouveau dans la maîtrise de leur domaine, se voient déjà contraints de changer. Ceci engendre une grande insécurité.

Pour permettre la mobilité inter-DG, la Commission n'a pas de méthode dynamique: chaque DG étant équipée d'un service HR, elle sont à même d'identifier en interne les postes sur lesquels se

profiler. Mais ces services ne savent pas organiser la mobilité en dehors de leur DG sur des postes pertinents, pour les fonctionnaires en recherche.

Et la mobilité s'encadre. Il faut de l'orientation, il faut de la formation, et il faut de l'encadrement, une fois que l'on vient de bouger.

## **Que dire de la formation?**

Pour encourager la mobilité et palier aux manques de connaissances ou de compétences qu'elle exige, la Commission a développé la formation et étendu son offre, de manière méritoire. Toutefois, cette offre couvre-t-elle de manière exhaustive – et efficace – l'ensemble des besoins?

- Comment s'opère l'accueil des nouveaux venus et quelles formations complémentaires envisage-t-on pour leur permettre rapidement d'embrasser la complexité de nos métiers, l'articulation des métiers entre eux, la manière dont ils s'insèrent dans un travail collectif, bref des formations qui éclairent le sens de leur tâche et ses objectifs généraux ?

- Comment aborde-t-on la population vieillissante et pourquoi n'établit-on pas des bilans de compétences, à intégrer dans une gestion de pôles de compétences, qui leur permettrait une mobilité optimale ?

- Et comment les formations reçues, et celles qu'il serait nécessaire de fournir, sont-elles valorisées dans le parcours de la personne? A quel moment est-il donné à une personne de pouvoir mettre en pratique ce qu'elle a récemment acquis?

La formation est d'abord et trop souvent une obligation statistique.

La Commission dispose d'un vivier de formateurs potentiels. Certes, on ne s'improvise pas formateur mais on peut le devenir, à temps plein ou partiel, et nombre d'entre nous auraient bien des choses à transmettre. Ceci s'organise et s'inscrit dans une stratégie de mentoring, au profit des nouveaux venus au sein d'une équipe ou d'une formation, plus large pour tous ceux qui cherchent à enrichir leur savoir. Cela s'inscrit aussi dans une bonne gestion du personnel vieillissant. Tirer partie de ses plus de 55 ans, comme savent le faire certains de nos EM pour leur propre population, est garant d'une solidarité harmonieuse intergénérationnelle.

Plutôt que de creuser les clivages entre jeunes et vieux, entre personnel issu des anciens EM et ceux issus des nouveaux, entre fonctionnaires et non statutaires, l'Institution gagnerait à arrondir les angles du sentiment d'injustice que chaque catégorie nourrit par comparaison avec les catégories voisines. La première cause de frustration aujourd'hui est liée à l'absence de reconnaissance: reconnaissance des savoirs, des compétences, de l'expérience, de l'engagement, des performances. Parce que la mosaïque des cultures rassemblées rend les perceptions multiples et diverses, on amalgame plutôt que l'on ne distingue, par impuissance devant la trop complexe prise en compte de la diversité. On établit des règles qui valent pour tous en oubliant que certains principes également appliqués provoquent des injustices.

## **Que dire de la gestion du personnel?**

La gestion du personnel obéit à des rationalités de court terme – pourvoir un poste - mais ne constitue pas en soi une gestion du personnel véritable, synthèse de l'évolution et du développement personnel de chacun, en fonction de ses compétences réelles, et des compétences nécessaires à l'Institution. Chacun bouge au gré des contraintes (mobilité) et de l'opportunité

(disponibilité d'un poste), parfois en sachant qu'il manquera là où il se trouvait et que le poste suivant ne lui sied pas exactement.

Le travail au sein de l'Institution a beaucoup changé. Les plus frustrés d'entre nous diraient que, quoique initialement chargé de sens, il s'en est vidé petit à petit devant la tyrannie de la division des tâches, au nom la nécessité de dissocier celles qui pouvaient être sous-traitées (prétendument à moindre coût pour l'Institution) de celles qui devaient rester dans le giron public. Alors, de quels profils l'Institution a-t-elle vraiment besoin? Ses besoins étant conjoncturels, elle s'emploie depuis des années à sous-traiter un maximum pour ne pas alourdir sa masse salariale de nouveaux profils, sans pouvoir écarter ceux devenus obsolètes. A l'arrivée, des disparités de statuts, des tâches vidées de sens et d'intérêt car parcellisées et surtout l'abandon d'une image de compétence et d'efficacité sur la scène européenne.

L'Institution reste dominée par un modèle managérial aujourd'hui volontiers considéré obsolète à bien des égards. Elle souffre encore d'un réel déficit d'animation d'équipes. Devenir chef constitue souvent une fin en soi. Mais ne s'improvise pas chef qui veut. Le management, dont nous aussi faisons partie, manque cruellement de formation au recrutement ou de compétence pour le leadership. C'est une réalité. Peu savent identifier les compétences réelles d'une personne et l'employer comme il se doit. Peu savent motiver ou gérer les personnalités au sein de leur équipe.

La compétition, au sein des équipes, s'est accrue du fait des disparités de statut, des recrutements peu adéquats – à tous les niveaux - et de la pratique de méthodes d'évaluation et de promotion inadaptées.

Il faudra bien résoudre tous ces problèmes en acceptant de les regarder en face. Mais cela ne se fera pas sans nous, fonctionnaires du terrain. Pas seulement parce que nous pouvons apporter un certain nombre de solutions ou parce que notre regard est plus éclairé, mais parce que si nous ne sommes pas acteurs de notre nécessaire évolution, partie prenante des solutions et de leur mise en œuvre, l'administration continuera d'imposer des règles et modalités calées sur le plus petit dénominateur commun, grâce à la passivité de tous.

Janvier 2011

## Représentation du personnel

# « En finir avec les statuts discriminatoires : Passer d'une diversité de statuts à une communauté de travail, Ouvrons le débat »

*Texte pour le débat*

### **Notre constat : un processus de segmentation inquiétant**

Nous constatons, depuis 5 ans, dans les services de nos institutions européennes, une évolution inquiétante: la segmentation du personnel communautaire qui peut déboucher sur une division du personnel peu propice à la promotion de son point de vue et à la défense de l'institution. Ainsi, **le sort des collègues du Parlement européen, du Conseil, du CES et des autres institutions diverge de plus en plus du nôtre**, que ce soit en termes de promotion, de politique sociale, de statut, créant des clivages et des disparités de traitement.

Au sein même de la Commission européenne, **de nouveaux clivages sont venus s'ajouter entre les anciens et les nouveaux fonctionnaires**. Ces derniers perçoivent une rémunération moindre à l'embauche pour un même travail. La gestion par la Commission s'est catastrophique. Des collègues ayant passé les mêmes concours perçoivent un salaire différent, selon qu'ils ont été embauchés avant ou après le 1er mai 2004. Pire, des taux de promotion revus à la baisse leur ont été imposés depuis 2004, alors que le statut prévoyait pour eux des taux plus élevés pour tenir compte de leur embauche à des grades moindres.

Il existe aussi un **clivage croissant entre fonctionnaires et non fonctionnaires**, de plus en plus nombreux mais avec des statuts divergents (les agents contractuels, les END, intérimaires, agents temporaires, contractuels de droit privé, etc.). Ainsi, ce sont près de **7.000** temporaires, contractuels, END, agents locaux et intérimaires qui travaillent, à des titres divers, au sein de notre institution.

Parmi les Agents Contractuels, on distingue ceux qui ont des contrats d'un an renouvelables deux fois, soit trois ans au total, et ceux qui peuvent espérer l'accès à un contrat à durée indéterminée. Il existe ainsi une différence de traitement entre ceux qui travaillent au siège et ceux qui sont en Délégation ou dans des Agences. **Cette segmentation réduit l'indépendance et la force de l'institution. Elle débouche sur des discordances entre intérêts particuliers qui rendent de plus en plus difficile la défense de l'intérêt collectif.**

Cette segmentation ou division du personnel n'est pas fortuite: elle obéit à une logique économique à court terme, mais aussi à une logique politique à moyen et long terme. Cette politique vise une réduction à court terme des coûts salariaux. Elle fait courir le risque de **transformer progressivement la nature de l'institution Commission en fragilisant son indépendance.**

Ce processus est en marche, mais il n'est pas encore accompli. Nous savons que, suite au rapport dit "*des trois directeurs généraux*", il est prévu d'aller encore plus loin en accroissant les divisions, les différences de traitement entre de multiples catégories de personnel, et la précarisation de bon nombre d'entre elles.

Nous assistons, par ailleurs, à la montée des revendications corporatistes au sein d'une partie du personnel: puisque les revendications d'ensemble piétinent, la tentation est forte que chacun s'occupe de prime abord de ce qui lui paraît être ses intérêts. Il est encore temps de contrecarrer cette force exogène, en travaillant à la convergence des intérêts et des revendications du personnel, au sein de chaque institution et entre les institutions.

## Notre démarche

Cette **démarche doit se fonder sur des principes simples**, des principes qui différencient une réelle action syndicale d'une action corporatiste, des principes fondés sur la place réellement occupée par les salariés au sein de l'institution :

- **"à travail égal salaire égal"**,
- **"à emploi durable contrat durable"**, (réduction des situations précaires),
- **à mission publique, gestion publique** (refus des privatisations des tâches),
- **à mission à durée clairement indéterminée, contrat à durée indéterminé** (quand la mission est déjà réalisée par un contractuel).

Il s'agit aussi de refuser les des discriminations fondées sur le genre ou l'âge etc.

Pour appliquer ces principes, un effort collectif est nécessaire. Il doit impliquer tous les personnels concernés et rassembler la volonté et l'action des diverses organisations syndicales. Il est en effet crucial d'éviter le développement de corporatismes qui, sous prétexte de soutenir une catégorie plutôt qu'une autre, contribuent à la fragmentation des intérêts de l'ensemble du personnel, favorisant ainsi les petits jeux des États membres, voire parfois du Collège.

Dans cet esprit, U4U verse à la discussion un certain nombre d'axes revendicatifs, que nous jugeons cohérents, permettant de soutenir ensemble les différentes catégories de collègues qui travaillent au sein de notre institution et favoriser leur unité.

### 1. Les END:

- période d'emploi au sein des institutions pouvant aller systématiquement jusqu'à 5 ans (durée du mandat de la Commission)
- droit de vote aux élections du personnel, après un an d'activité
- accès aux crèches, garderies, écoles communautaires dans les mêmes conditions que les fonctionnaires
- exclusion des années END de la règle anti-cumul qui limite la présence au sein des services
- possibilité pour les END qui ont 3 ans d'ancienneté au sein des institutions communautaires de passer des concours d'intégration permettant leur titularisation, le cas échéant

## **2. Les prestataires des services:**

- internalisation au sein des Offices de tous les prestataires des services (profs de langue, informaticiens, gardiens, personnel crèches garderies etc.) sous régime d'Agent Contractuel à durée indéterminée après des tests de sélection sérieux de type professionnel
- dans le cas des Offices et Agences, octroi de contrats à durée indéterminée
- accès aux mêmes conditions que les fonctionnaires aux crèches, garderies, écoles communautaires

## **3. Les Agents Contractuels:**

- durée maximum des contrats successifs passant de 3 à 5 ans (durée du mandat de la Commission)
- au-delà, octroi de contrats d'agents temporaires 2A pouvant être à durée indéterminée
- maintien des tests de sélection EPSO en affinant leur dimension professionnelle
- création de "bourses de compétence interinstitutionnelles" permettant aux AC, au terme de leur contrat, de travailler dans d'autres institutions communautaires
- maintien pour les AC de l'accès aux mêmes conditions que les fonctionnaires aux crèches, garderies, écoles communautaires, que certains voudraient mettre en cause
- permettre aux AC des délégations une mobilité leur permettant des affectations dans plusieurs délégations et, pour une période limitée, au siège
- fournir aux agents locaux une protection sociale et un système de pension correctes
- possibilité pour les AC devenus AT qui ont 4 ans d'ancienneté au sein des institutions communautaires de passer des concours de titularisation dont les pourcentages de réussite seront négociés avec l'administration par la représentation du personnel.

## **4. Les nouveaux fonctionnaires et ceux ayant passé un concours et recrutés avant le 1er mai 2004:**

- assurer aux fonctionnaires embauchés après le 1er mai 2004 une carrière identique à ceux recrutés avant cette date. Ceci peut se faire par l'accélération de leur carrière actuelle ou par l'organisation de concours internes.
- mettre en place des indicateurs de suivi et adoption de mesures correctives s'il y a lieu;
- accélérer les carrières des nouveaux fonctionnaires pour tenir compte de la non-application, entre 2004 et 2010, des taux plus favorables prévus au statut.

## **5. Assurer des carrières pour les femmes**

- instaurer un réel suivi des carrières féminines, à diplôme et expérience équivalents, selon le principe "A mérite égal, carrière égale"
- établissement de plans de carrières pour rattraper les retards.

## **6. Pour les 50+:**

- mettre en place un suivi efficace pour s'assurer que l'expérience des "aînés" n'est pas stérilisée, 10 à 15 ans avant leur départ à la retraite - garantir leur reconnaissance professionnelle
- établir des postes fonctionnels pour les 50+, développer pour les 50+ des fonctions de coordination, d'appui (task forces), de tutorat, de formation, d'animation et de coach des nouveaux fonctionnaires
- leur réserver un rôle important dans la politique d'information vis-à-vis de la société civile
- limiter les mobilités obligatoires et accompagner celles qui sont nécessaires par l'attribution de postes supplémentaires accordés aux DGs accueillants des "seniors"
- mettre en place des formations tout au long de la vie

## **7. Au niveau interinstitutionnel:**

- promouvoir la mobilité interinstitutionnelle des fonctionnaires et agents
- développer la formation interinstitutionnelle
- rapprocher les normes en termes de politique sociale et de promotion
- développer des services strictement interinstitutionnels

# Éducation européenne

*Juillet 2010*

## Des écoles pour l'Europe

Les écoles européennes existent depuis 60 ans, presque autant que la construction européenne. Rien d'étonnant à cela. Les écoles furent créées au départ par des parents fonctionnaires pour répondre aux besoins éducatifs de leurs enfants dans une perspective innovante et résolument européenne. Ces écoles se sont voulues d'emblée ouvertes à la société, accueillant des enfants qu'un vilain usage a appelés «non de droits». Les mots ne sont pas neutres et permettront par la suite une mauvaise utilisation de l'expression.

Toujours est-il qu'au départ ces écoles ouvertes sur la société ont cultivé l'enseignement en langue maternelle, mais avec celui d'autres langues et cultures. Elles ont créé une communauté, en faisant cohabiter enseignants et élèves de cultures, de langues, de religions différentes dans un même espace. Elles ont promu un projet éducatif commun, mais flexible, les combinaisons d'options s'adaptant aux potentialités des enfants au lieu de les leur imposer. En bref, ces écoles voulaient être un puissant facteur d'intégration européenne.

Des dizaines de milliers d'enfants sont ainsi passés dans ces écoles et en sont sortis émerveillés et pour la plupart profondément européens.

Il y a actuellement 14 écoles, qui recueillent plus de 22.000 élèves scolarisés dans 7 pays. D'autres écoles s'inspirant de ce modèle ont commencé à voir le jour – les fameuses écoles de type 2 - sans pour autant emporter pour l'instant l'adhésion. Malgré les difficultés rencontrées, les écoles européennes ont rempli leur rôle à la fois par la satisfaction des besoins sociaux – éduquer les enfants des fonctionnaires européens ou assimilés – et par la mise en place d'un modèle éducatif résolument novateur mais insuffisamment promu, ce qui est dommage pour les écoliers européens qui n'en bénéficient pas mais aussi pour les pays qui en auraient besoin, voire pour l'Union Européenne.

On peut ainsi se demander ce qu'aurait été la vie politique en Belgique si ce pays avait imité ce modèle chez lui, en faisant cohabiter dans le même espace les élèves francophones, néerlandophones et germanophones. On peut aussi s'imaginer ce que serait notre image à l'extérieur de l'Union, si les Etats membres, au lieu de s'épuiser comme à Beijing à bâtir des écoles nationales forcément plus coûteuses, finançaient la construction d'écoles européennes, projet plus économe d'un point de vue budgétaire mais surtout plus porteur en terme d'image et de civilisation.

Les écoles européennes sont aujourd'hui attaquées, leur fonctionnement pâtit de réductions budgétaires imbéciles et leur gouvernance intergouvernementale est incapable de produire une profonde réforme pour les installer durablement dans notre avenir collectif d'européens.

C'est peut-être à cause de cela qu'elles ont besoin aujourd'hui plus que jamais d'être défendues et promues, car elles sont porteuses d'avenir. C'est le but que s'assigne **Éducation Européenne**, périodique du GUDEE, en s'appuyant d'une part sur un réseau de professionnels de l'éducation et de militants associatifs et syndicaux européens, d'autre part sur son site Internet, un des plus documentés sur le sujet, enfin, sur la tenue d'ateliers de réflexion périodique confrontant analyses et expériences, imaginant des pistes de développement.

Un beau projet qui a besoin de tout le talent de ses lecteurs. Education Européenne vous invite à nous rejoindre dans cette aventure intellectuelle collective.

# Éducation européenne

Février 2011

## Écoles européennes, un coût ou un investissement ?

L'écho positif reçu à la parution du numéro 1 en juillet 2010 montre bien que les questions relatives à l'éducation des jeunes générations sont non seulement au centre des préoccupations des jeunes, de leurs parents et grands-parents mais également de tous ceux qui comprennent la dimension fondamentale de l'éducation pour transmettre des valeurs, préparer l'avenir, garantir un monde solidaire de paix et de prospérité.

Les écoles européennes constituent depuis plus de 50 ans un excellent laboratoire d'un paradigme éducatif fondé sur une pédagogie qui s'adapte à l'élève et non l'inverse, sur un enseignement d'excellence, sur une faculté d'intégration mais en même temps de respect de la diversité qui ne se limite pas seulement au multilinguisme même si celui-ci en est une des facettes.

Pour continuer à vivre, elles doivent s'ouvrir à toute la société et donc pour ce faire **se transformer sans se renier**. C'est tout l'enjeu de la réforme des écoles dont la conférence organisée à Bruxelles, le 14 mars 2011, par le CCP de la Commission européenne en liaison avec le GUDEE, les associations des parents et les acteurs institutionnels concernés, tentera de tirer un premier bilan d'étape.

Pour continuer à vivre, elles devront toujours **s'adapter**, mais toujours sans se renier, aux contraintes budgétaires croissantes qui leur sont imposées souvent sans discernement, puisque l'on en vient à notre époque à considérer l'éducation davantage comme un coût, forcément compressible, que comme un investissement préparant notre futur.

Pour continuer à vivre enfin, elles devront **se faire mieux connaître**, se laisser copier, devenir un paradigme incontournable: les écoles européennes sont indispensables à notre continent pour continuer notre aventure collective, elles sont indispensables à nos jeunes pour les préparer aux défis de demain, elles sont indispensables comme vitrine de l'Union à l'extérieur, démontrant qu'une union croissante des peuples est possible dans le respect de leurs diversités, et cela s'apprend dès l'école.

**Education européenne** a pour ambition de participer à cette effort de promotion à la place modeste qui est la sienne, avec la volonté d'unir, mais sans esprit de clocher.

# Éducation européenne

*Juillet 2011*

Avec la parution de ce numéro 3 et de sa diffusion à 60.000 exemplaires, la revue Education Européenne s'inscrit dans la durée et témoigne de l'intérêt pour les questions éducatives en Europe de la part non seulement d'un nombre croissant d'usagers, de professionnels, de militants associatifs, syndicaux et politiques mais aussi d'un public plus vaste de citoyens européens.

Ce numéro témoigne qu'à l'heure où les écoles européennes sont soumises à des contraintes budgétaires drastiques, leur devenir est réévalué par le Parlement européen ainsi que par d'autres acteurs. Dans quel but? Les développer, et les rendre accessibles à d'autres populations. Cette dynamique coexiste, même si elle ne donne pas encore lieu à une action coordonnée, avec l'essor des programmes communautaires visant à renforcer les échanges et à faire reconnaître les qualifications partout en Europe.

Le modèle pédagogique et éducatif expérimenté au sein des écoles européennes, fondé sur l'adaptation du cursus aux élèves, dans un contexte multilingue, interculturel et cosmopolite, a non seulement permis jusqu'à présent l'éducation de centaines de milliers de jeunes mais indique la voie à suivre pour favoriser l'intégration et la mobilité à l'échelle de notre continent. La priorité est donc de créer des écoles européennes dans toutes les grandes métropoles de l'Union.

En même temps, le développement d'écoles européennes hors Union, en lieu et place d'écoles nationales, permettra de faire des économies importantes grâce à des synergies, de satisfaire de manière plus rationnelle les besoins croissants à l'étranger de nos compatriotes européens, et d'illustrer aux yeux du monde le paradigme et la devise qui fonde la construction européenne, celle de « l'unité dans la diversité ».

A l'heure où notre Union tâtonne pour élaborer une politique extérieure commune, le développement dans les grandes capitales du monde de telles écoles européennes constituerait un signal politique très fort en même temps qu'il offrirait aux futures élites des différentes nations hors Union un cadre pédagogique et éducatif illustrant notre raison d'être, notre civilisation et l'attractivité de nos valeurs. **A quand, pour commencer, des écoles européennes à Pékin, Moscou, Washington, Brasilia, Tokyo, Hanoï, Le Cap, Jérusalem, New Delhi, Sydney, Mexico.....?**

# Éducation européenne

*Mai 2012*

## **Dossier spécial Enseignants !**

Les écoles européennes sont définies par leur triple originalité:

- Une pédagogie adaptée aux élèves, et non pas rigide.
- La capacité d'une intégration communautaire.
- L'apprentissage et la pratique des différentes langues communautaires et des cultures au sens large qui les sous-tendent.

Un rapport de plus du Parlement européen (voir en page 2) souligne encore une fois leur originalité et la nécessité de leur ouverture à l'ensemble de la société européenne, sans toutefois en tirer toutes les conséquences tant au niveau budgétaire qu'à celui de la refonte de leur gouvernance. Le projet de la toute première initiative citoyenne (MEET) milite également en ce sens, comme vous le lirez dans ces pages.

Or, au tournant du siècle, ces écoles ont connu une accentuation de leurs problèmes (surpopulation, difficultés budgétaires, aggravation des conditions d'enseignement, fermeture progressive des écoles au reste de la société, réformes du régime applicables aux enseignants, impossibilité même d'accueillir plus de 40% des enfants éligibles à une scolarité au sein des écoles, etc..) qui risquent de mettre en danger un système éducatif encore étonnamment novateur.

Le plus grave peut-être dans ce mouvement de régression est la place faite aux enseignants, qu'ils soient détachés ou recrutés locaux.

Pour les premiers, on peut regretter la réforme qui a réduit dans le temps leur présence au sein des écoles, rendant ainsi difficile un développement efficace de l'esprit européen au niveau des équipes pédagogiques, voire la mise en place de projets pédagogiques d'établissements. A cette première réforme s'est ajoutée celle plus récente des grilles salariales qui réduisent l'attractivité des carrières.

Pour les seconds, l'absence de toute perspective de carrière, la persistance de la précarité, érigée en nec plus ultra de la gestion du personnel, sont un frein au déploiement de leurs qualités professionnelles.

Avec ce numéro, Education Européenne ne fait pas que s'inscrire dans la durée. Elle aborde aussi, pour lancer un débat et donc trouver des solutions, la situation des enseignants de ces écoles qui ne pourraient, sans eux, être ce qu'elles sont.

# Éducation européenne

Octobre 2013

## Les écoles européennes ont-elles encore un avenir?

Les écoles européennes ont été fondées il y a près de 60 ans. La première école, créée par des parents fonctionnaires des institutions, se trouvait au Luxembourg. Aujourd'hui, il y a 13 écoles européennes dont cinq en Belgique, deux en Allemagne comme au Luxembourg, régies par une convention intergouvernementale et financées par le budget européen (rubrique 5).

Malheureusement il n'y a pas d'école européenne hors de l'Union. C'est dommage, car imaginons un instant comment l'Union se donnerait à voir si elle unissait ses élèves dans des écoles européennes en lieu et place des écoles nationales que certains de ses états membres ouvrent à l'étranger. Voilà comment on ferait prospérer notre devise de "l'unité dans la diversité".

A leur âge d'or, ces écoles ont constitué de formidables laboratoires pédagogiques par l'ampleur des choix des options pouvant être faites par leurs élèves, par l'apprentissage des langues et cultures européennes. Elles ont constitué et constituent encore un puissant facteur d'intégration au niveau européen. Leurs élèves restent en contact, constituent une véritable communauté comme l'atteste dans ce numéro le compte rendu de leur association Alumni Europae.

Malgré cela, aujourd'hui, ces écoles ne permettent de scolariser qu'à peine la moitié des enfants du personnel communautaire.

Et encore, dans des conditions de surpeuplement préoccupantes. A Bruxelles et Luxembourg, les parents ne peuvent choisir leur école. En outre, les choix pédagogiques offerts sont de plus en plus restreints. Pour certaines sections, les enseignements en première ou en seconde langue, paraissent menacés. Enfin, l'ouverture de ces écoles à des enfants d'autres catégories sociales se fait de plus en plus restreinte, ce qui est très regrettable.

Pour pallier ces faiblesses, le Conseil Supérieur, soutenu par la Commission et un nombre significatif de parents, ont accepté le principe d'une différenciation des écoles européennes. A côté des écoles "traditionnelles" de type 1, financées essentiellement par le budget européen, ont été créées des écoles européennes de type 2, délivrant sous contrôle le baccalauréat européen, financées par le budget européen au prorata du nombre d'élèves dont les parents font partie du personnel des institutions communautaires, et, finalement des écoles de type 3, qui se financent toutes seules. Il y a aujourd'hui 10 écoles de type 2 - la première ouverte en France à Strasbourg, puis vinrent Parme, Héraklion, Helsinki, La Haye etc. - et une école de type 3, à Frankfort.

Ces écoles connaissent aussi des difficultés financières et pédagogiques. Une évaluation de leur activité doit être faite au terme de 3 ou 4 ans d'existence mais on peut d'ores et déjà dire que leur offre pédagogique est moindre par rapport à celle offerte par les écoles de type 1.

Les écoles européennes doivent s'adapter donc mais sans pourtant se renier. C'est une des raisons pour lesquelles le Conseil Supérieur engage une réflexion sur une possible réforme pédagogique, dont la trace sera trouvée dans l'entretien publié ici, que le secrétaire général du Conseil supérieur des écoles européennes a bien voulu nous accorder, ce dont nous lui sommes reconnaissants.

A cette publication, s'ajoutera la tenue d'une réunion publique que le GUDEE et Éducation européenne organiseront le 23 octobre prochain (voir en page 12).

Nous espérons qu'à cette publication et à cette réunion publique fera suite une réunion de réflexion avec les usagers et les professionnels des écoles, que nous organiserons avant les vacances de Noël.

# Éducation européenne

*Mars 2014*

## **Pour le développement de l'éducation européenne**

Nos écoles existent maintenant depuis plus de 60 ans. Près de 20 écoles de tous types ont ou auront la vocation de délivrer le baccalauréat européen.

Ce chiffre n'est pas extraordinaire pour une Union Européenne de plus de 500 millions d'habitants, mais il constitue une base significative pour faire vivre et promouvoir un paradigme éducatif prometteur.

Faire cohabiter des jeunes de différentes nationalités dans la même école, dans les mêmes cours, mais sans leur imposer l'intégration à une seule culture, crée, au-delà de l'apprentissage et de la pratique des langues de l'Union, un puissant sentiment de proximité, de compréhension mutuelle, d'enrichissement multiculturel.

Cela permet aussi de mettre en oeuvre le principe de l'UE selon lequel l'unité de notre destin se construit sur la diversité de nos cultures mais aussi sur leur interaction féconde.

Si l'Union disposait d'un minimum d'intelligence en matière de politique extérieure, elle favoriserait la création de ce type d'école dans les principaux pays tiers, en lieu et place des lycées parrainés par nos pays les plus riches, vouées à la diffusion de leur langue. Quelle belle vitrine que ces écoles européennes face à un monde qui se déchire encore sur des différences nationalistes.

Malheureusement, l'enjeu majeur demeure la survie de ces écoles frappées par l'austérité budgétaire et par l'étroitesse d'esprit de nos gouvernants.

Ces écoles n'accueillent plus, faute de moyens budgétaires, que le tiers de la population qu'elle pourraient prétendre scolariser. Leur vocation était d'accueillir les enfants des agents des institutions européennes et internationales mais en favorisant la mixité sociale en s'ouvrant aussi aux enfants originaires des familles des pays d'accueil.

Aujourd'hui, la moitié des enfants des parents des institutions sont contraints de fréquenter une école nationale, faute de places dans les écoles européennes et hélas aussi à cause d'une réputation de qualité et d'accueil de ces écoles qui se dégrade rapidement sous les assauts de mesures d'économies excessives.

Même si les temps de "vaches maigres" ont parfois la vertu de favoriser des innovations, aujourd'hui, la faiblesse de leur dotation budgétaire les condamne à la médiocrité de leur enseignement et empêche leur développement. Certains modèles alternatifs pour créer de nouvelles écoles ne sont en fait que des pis-aller.

Financées dans le cadre de la rubrique 5 du budget de l'Union (budget de fonctionnement), elles pâtissent de l'austérité budgétaire et de la régression du budget européen pour 2014 /2020. De plus, les états membres considèrent que le montant déjà faible de cette rubrique ne constitue qu'un plafond à ne pas atteindre.

C'est dire que dans ces conditions, sans moyens additionnels, sans budget autonome identifié comme un investissement éducatif, l'avenir de nos écoles sera de plus en plus sombre.

C'est pourquoi, à l'occasion des élections européennes, nous prendrons l'initiative d'une lettre publique aux partis politiques et aux candidats aux élections, leur demandant, à l'occasion de la revue à mi-parcours du budget européen promise par le Parlement actuel, leur engagement sur l'octroi de moyens supplémentaires pour assurer non seulement le fonctionnement correct des écoles mais aussi leur essor, dans l'Union et à l'extérieur de l'UE.

# Éducation européenne

*Novembre 2014*

## **Avoir la foi !**

L'Europe déprime. Dépression économique, bien sûr, mais pas seulement, peut-être même pas essentiellement.

L'Europe n'a plus la foi. Plus de foi en son avenir ni en ses valeurs. On en voit les signes partout, tentation du repli identitaire, apathie, peur des changements...

S'il y a un investissement pour l'avenir, c'est bien sûr l'éducation. Or, on la néglige. Là aussi, on la livre aux comptables qui la voient comme un coût, qui rognent, qui mégottent et qui y imposent l'austérité.

Plusieurs pays européens voient les indices de qualité de leur éducation se dégrader année après année. Les gouvernements se contentent de contester, mollement, les méthodologies des études qui révèlent ce diagnostic, sans d'ailleurs en nier vraiment les conclusions. Quant aux remèdes, il n'en n'est pas question... trop coûteux, trop difficiles, trop conflictuels...

Un vieil adage dit que ce qui importe, ce n'est pas combien ça coûte mais combien ça rapporte...

En Chine, un homme a été frappé par ses rencontres avec des jeunes gens issus des écoles européennes. Frappé par leur dynamisme, par leur éducation, par leur capacité linguistique, par leur ouverture d'esprit, par leur capacité à comprendre les cultures.

Il s'est aussitôt demandé comment importer en Chine ce modèle éducatif. Il faut avoir la foi pour se poser cette question. Foi en un avenir que l'on construit, foi en un développement humain que l'on favorise...

Le résultat, c'est une école européenne à Luoyang. Une école voulue par quelques personnes qui ont encore la foi suffisante pour se dire que cet investissement sera rentable pour l'école, pour la ville et pour la Chine.

Le Conseil supérieur aurait pu faire une grande publicité autour de cet évènement, il aurait pu célébrer la réussite du modèle et son attractivité. Il aurait pu surtout se féliciter que les jeunes gens issus des écoles européennes puissent susciter tant d'espoirs.

Mais non, il a géré les petites et grandes difficultés administratives pour insérer cette école dans le système, comme il avait géré l'insertion d'une autre école, celle de Bad Vilbel, elle aussi, un acte de foi en un modèle éducatif séduisant offert au public allemand.

Et puis, il est retourné bien vite aux 'vrais' problèmes : budgets en peau de chagrin, organisation de la pénurie d'enseignants, embauches sous des statuts précaires et sous-payés, fermeture d'une école, restrictions aux inscriptions, gel des contrats locaux avec des entreprises ou d'autres institutions, etc...

Le Conseil supérieur n'a pas la foi. Pas la foi suffisante pour se dire qu'il y a un potentiel inexploité, que les écoles qu'il gère avec tant de pingrerie pourraient se développer dans tous les centres économiques européens et s'exporter dans beaucoup de régions du monde.

Le Conseil européen n'a pas la foi. Les écoles européennes sont un modèle dont l'action extérieure de l'UE pourrait s'emparer pour diffuser les valeurs de l'Europe et pour accroître son influence.

Ce numéro d'Éducation européenne est un acte de foi. Foi en une éducation de qualité, ouverte aux cultures. Foi surtout dans les jeunes qui en reçoivent le diplôme et qui sans doute vont aider à réveiller la confiance en un avenir que l'on construit ensemble, dans un esprit de tolérance et de paix.

# Éducation européenne

*Avril 2015*

## **Face à l'essor des diasporas, favoriser une insertion dans la diversité grâce à la culture et au développement des systèmes éducatifs européens**

La commission culture, science, éducation, média du Conseil de l'Europe a été mandatée pour réfléchir sur le soutien à apporter aux réseaux culturels et éducatifs en Europe.

La demande est fondée sur un double constat : d'une part, l'accroissement numérique des diasporas – c'est-à-dire des communautés vivant dans un pays mais ayant des liens et des rapports réguliers avec un autre - y compris entre pays d'Europe, et d'autre part, la perception que ces communautés, dans le cadre européen, sont une richesse pour le pays d'origine et pour le pays d'accueil. La question se pose désormais non plus d'une assimilation complète mais d'une insertion de ces migrants dans les différents espaces des pays européens, en respectant leur culture d'origine.

S'il existe peu de statistiques dans les 47 états membres du Conseil de l'Europe – notons toutefois qu'en Suisse, près de 30% des nouveaux nés ont une double nationalité – en revanche, les données disponibles pour les pays de l'Union européenne montrent que près de 15 millions de citoyens de l'Union européenne vivent dans un autre pays de l'Union que le leur, soit près de 2,5% de la population totale.

15% des mariages contractés dans l'UE sont des mariages mixtes. De surcroît, ces chiffres ne tiennent pas compte des mouvements à courte durée d'étudiants ou des travailleurs.

De fait, dans le contexte de la construction européenne et de la mondialisation, ce phénomène à tendance à se développer et changer de forme au profit d'un « nomadisme » plus systématique tout au long de la vie, y compris, de plus en plus, à la retraite. La présence de différentes communautés de différentes origines pose la question de leur insertion, sinon de leur intégration. La possibilité de voter – voire d'être élu - aux municipales et aux européennes dans le pays d'accueil joue de ce point de vue un rôle positif. De même la possibilité, dans notre espace démocratique, de créer des associations culturelles permet de conjuguer insertion et valorisation de la « différence ».

Ces avancées au niveau associatif et politique sont paradoxalement nettement moins importantes dans le domaine éducatif où la diversité est moins valorisée. En Belgique, trois communautés linguistiques refusent d'occuper le même espace éducatif. Paradoxalement, car l'UE dispose d'un système d'éducation européenne, riche d'une vingtaine d'écoles où l'on cultive les cultures nationales mais aussi leur mélange dans des activités communes. En un mot, ces écoles font vivre concrètement l'unité dans la diversité, notre devise commune.

Un dernier paradoxe, ces écoles qui fournissent une réponse éducative et culturelle originale et adaptée aux évolutions sociétales modernes sont peu valorisées par les états membres. Ceux-ci ne cherchent pas à les « exporter » à l'international, malgré les besoins évidents. Et encore moins à ouvrir systématiquement de telles écoles dans les grands centres économiques de l'UE, malgré l'essor des diasporas, due à une mobilité accrue des travailleurs, qui souhaitent s'insérer dans leur pays d'accueil mais sans renier leur culture d'origine.

Ce manque de vision de l'UE est heureusement contrecarré par des initiatives de collectivités territoriales ou du secteur privé, qui répond ainsi à des besoins concrets, initiatives évoquées dans le précédent numéro d'Education européenne et encore dans celui-ci. Les diasporas jouent dans ce contexte un rôle positif d'accélérateur de l'innovation culturelle et éducative. Les différentes autorités éducatives de l'UE sauront-elles accompagner cette évolution ?