



Diviser le personnel : Ne recommençons pas les erreurs de 2004 et 2014

[EN version herebelow](#)

**Diviser le personnel, c'est se battre contre ses propres intérêts.
Œuvrons dans la clarté en faveur de l'unité du personnel**

Diviser le personnel : Ne recommençons pas les erreurs de 2004 et 2014

Débattons en !

Depuis de nombreuses années des communications et des tracts divers et variés circulent, exposant parfois une vision sans nuance du personnel, de l'institution et de l'Union.

Certains tentent d'opposer une partie du personnel à l'autre, entre les « riches » et les « pauvres », les « sans grades » et les « nantis ».

Nous avons subi deux réformes en dix ans et une troisième n'est pas impossible, si la Commission ne résiste pas plus aujourd'hui qu'elle ne l'a fait récemment sur le budget administratif.

Notre quotidien professionnel est sans cesse en mouvement et les changements se sont accélérés avec la pandémie. Le dialogue social au sein de l'institution n'est pas encore à la hauteur des enjeux. Il doit être encore tonifié et revivifié.

La Commission actuelle va exiger de nous des efforts renouvelés pour faire face à la situation négative qui prévaut aujourd'hui dans l'Union, suite à la pandémie, ayant déjà demandé de réduire l'emprise immobilière, pour des raisons d'économies budgétaires.

Dans ce contexte, l'unité du personnel devient encore plus nécessaire. Pour se réaliser elle a besoin d'un dialogue intersyndical de qualité. U4U considère que le personnel ne peut être défendu que de manière unifiée. En divisant le personnel, certains défendent une orientation dont les résultats ont déjà concrètement lésé le personnel tout entier. Il est temps de rétablir certaines vérités et de situer les responsabilités.

Deux réformes amères

Quelques faits d'abord. Le personnel, dans son ensemble, est victime des deux dernières réformes du Statut, qu'il a combattues et qu'il subit. L'accroissement des disparités et de la précarité a été voulue par les États membres et par certains des dirigeants de la Commission. La situation risque encore de se dégrader avec la fin des bureaux individuels et le télétravail qui prévaut depuis mars 2020.

Le coût des deux dernières réformes a été non seulement supporté grandement par les nouveaux collègues, mais aussi par l'ensemble du personnel qui a été touché de façon significative (par exemple, augmentation substantielle du prélèvement de crise, payé davantage par les salariés les plus élevés, par une révision des conditions de départ à la retraite, par la suppression d'un certain nombre de facilités etc.)

Les deux dernières réformes ont aussi eu pour conséquence d'accroître le nombre des contractuels à durée déterminée ou indéterminée sans offrir comme nous le réclamions de opportunités de titularisation par le biais de l'organisation régulière de concours internes.

Cela a accru les disparités au sein du personnel. Or, la précarité constitue la première des inégalités. La seconde est le processus de déclassement professionnel qui touche toutes les catégories du personnel qu'il s'agisse des fonctionnaires ou des contractuels. Le déclassement professionnel se concrétise par l'embauche à des grades inférieurs de collègues aux expériences professionnelles, aux qualifications et aux diplômes supérieurs aux postes proposés. On peut considérer que l'institution n'a pas eu le choix mais ce n'est pas une raison pour ne pas prendre des mesures correctives.

La nouvelle réforme de 2014 a profondément touché le personnel en place et a créé de nouvelles disparités pour le personnel embauché depuis le 1er janvier 2014. Le contexte politique et économique, la faiblesse et les erreurs de la Commission, l'attitude ambivalente du Parlement Européen, ont permis de contourner l'opposition résolue du personnel et de tourner le dialogue social en farce.

Des fausses pistes très dangereuses

Malheureusement, certaines idées ont nui au personnel et ont permis que soient poursuivis des objectifs très contestables. Avec les changements majeurs que nous traversons (télétravail, fin des bureaux individuels et possibilité d'une troisième réforme), ces idées reviennent sur la place publique aujourd'hui. Il nous faut donc en débattre de nouveau. La propagande de certains a clairement pour objectif de diviser le personnel, proposant de prendre aux uns afin de donner aux autres, voire d'avantager certaines catégories au détriment d'autres. En cohérence avec cette ligne certains dirigeants syndicaux militent pour de nouveaux changements dans le domaine des allocations, des pensions, des carrières ou des contractuels. Une fois encore, toute nouvelle mesure ou tout changement ne peut se faire qu'au détriment du personnel dans son ensemble, afin de générer des économies budgétaires. Revenir sur les avantages acquis d'une partie du personnel revient à revenir sans cesse dans le futur sur tous les avantages acquis pour tout le personnel quel que soit le moment de son entrée en service.

Dans la perspective de nouveaux changements, il faut éviter de s'attaquer au système de pension de l'UE qui ne connaît pas de problèmes. On peut noter que l'annexe XII garantit l'équilibre actuariel du régime sur base de l'adaptation du taux de contribution au régime. De même, le dernier rapport quinquennal a montré que notre régime ne posait pas de difficultés majeures. Par ailleurs, le rapport sur l'âge de la retraite (art 77 du statut) démontre que notre régime de pensions est celui qui fixe un âge légal de fin d'activités le plus élevé de toutes les fonctions publiques au sein de l'Union européenne.

En 2014, les États membres se sont attaqués aux retraites des jeunes générations, qui doivent désormais travailler six ans de plus pour avoir droit au même pourcentage de retraite. Ces retraites se baseront globalement sur des salaires plus bas, du fait de la limitation de l'accès aux fins de carrière pour laquelle ils ont œuvré.

Enfin, la réforme du statut a aussi touché les collègues les plus gradés. S'attaquer aux plus hauts salaires n'augmentera pas les salaires inférieurs. Bien au contraire, c'est à une baisse généralisée des salaires que l'on assistera puisqu'il faudra répercuter la baisse du haut de l'échelle vers les niveaux inférieurs pour maintenir une grille de salaire cohérente.

Nous devons défendre la fonction publique dans toute sa diversité.

Certains syndicats préconisent une approche revendicative privilégiant un lieu de travail en particulier ou une seule catégorie d'agents, voire une partie de cette catégorie, sans prendre en

considération les conséquences de leurs actions pour une majorité de collègues, ou pour une autre partie de la même catégorie. Cette approche nuit bien sûr à la mobilisation, l'absence d'une démarche unificatrice aboutissant à l'établissement d'une indifférence des uns par rapport aux autres dans le meilleur cas, quand ce n'est pas à l'opposition des uns envers les autres, comme on l'observe, hélas, souvent.

U4U considère au contraire qu'il est possible et indispensable de se battre tous ensemble: les fonctionnaires avec les contractuels par exemple, pour réduire la précarité, ce poison de la fonction publique, les AD et les AST ensemble pour leurs carrières et pour la mise en place d'une politique du personnel, les nouveaux collègues et les anciens contre les disparités et pour des carrières stimulantes dès l'entrée dans les services, etc.

Non seulement, U4U préconise une telle approche, mais elle la pratique et il arrive qu'elle soit couronnée de succès, surtout lorsque l'on réussit à promouvoir une démarche intersyndicale sur des objectifs clairs. Dans le dossier des contractuels, fonctionnaires et contractuels, syndiqués ou pas, ont uni leurs efforts y compris au sein du Collectif des contractuels pour faire aboutir des revendications qui prenaient en compte à la fois les intérêts du personnel, des services et ceux de l'institution. Cependant des progrès restent à faire.

Défendre le personnel, c'est aussi défendre l'institution

L'institution ne peut que pâtir de l'essor de la précarité, ne serait-ce qu'à cause du *turn over*. Les démarches revendicatives de certains sont rarement mises en relation avec l'intérêt de l'institution et la défense de la construction européenne. U4U considère que la défense du personnel est indissociable de celle de l'institution et de son rôle dans la construction européenne. Le point de vue de l'ensemble des collègues, quand on rompt avec l'esprit de corps de la fonction publique européenne et qu'on la dénigre auprès de ses adversaires, quand on recourt systématiquement aux insultes et aux injures, fréquentes lors des réunions syndicales, alors on se distingue clairement par un manque de déontologie.

Quand on trahit l'esprit de son institution, en agissant dans son dos, comme lors des discussions de la dernière réforme, quand on cherche les grâces des pouvoirs en place en s'adressant directement aux administrations des États membres, en recommandant des mesures contre le personnel que ces derniers n'osaient même pas imaginer, alors on manque de déontologie et de professionnalisme.

Une démarche syndicale catégorielle ne permet pas d'élaborer des revendications unificatrices, permettant au personnel de se battre ensemble. En opposant une partie du personnel à l'autre,

elle l'affaiblit et fait le jeu de ceux qui cherchent à saper sa cohésion pour mieux lui imposer des réformes démagogiques aux conséquences lourdes pour la qualité du travail et l'avenir du projet européen. En refusant la solidarité, en attaquant certaines catégories du personnel, au lieu de blâmer la politique de certains États, les vrais responsables du nouveau Statut, on nuit aux intérêts du personnel dans sa globalité.

Unissons-nous pour défendre le personnel dans sa globalité quel que soit le statut, le grade, la nationalité, le genre ou l'âge.

24/09/2021



Dividing the staff: Let's not repeat the mistakes of 2004 and 2014

**To divide the staff is to fight against your own interests.
Let us work with clarity for staff unity**

Dividing the staff: Let's not repeat the mistakes of 2004 and 2014

Let's discuss it!

For many years, various communications and leaflets have been circulating, sometimes with an unvarnished view of the staff, the institution and the Union.

Some people try to pit one part of the staff against the other, between the "rich" and the "poor", the "lowly" and the "well-to-do".

We have undergone two reforms in ten years and a third is not impossible, if the Commission does not resist more today than it did recently on the administrative budget.

Our daily professional life is constantly in motion and the changes have accelerated with the pandemic. Social dialogue within the institution is not yet up to the challenges. It needs to be further invigorated and revitalized.

The current Commission will require us to make renewed efforts to deal with the negative situation that now prevails in the Union as a result of the pandemic, having already called for a reduction in the building footprint for reasons of budgetary savings.

In this context, staff unity becomes even more necessary. In order to achieve it, it needs a quality inter-union dialogue. U4U considers that the staff can only be defended in a unified way. By dividing the staff, some are defending an orientation whose results have

already concretely harmed the entire staff. It is time to re-establish certain truths and to situate the responsibilities.

Two bitter reforms

First, a few facts. The staff as a whole are victims of the last two reforms of the Staff Regulations, which they fought and which they are suffering. The increase in disparities and insecurity was intended by the Member States and by some of the Commission's leaders. The situation is likely to deteriorate further with the end of individual offices and teleworking, a process that started in March 2020.

The cost of the last two reforms has not only been borne largely by the new colleagues, but also by all staff who have been significantly affected (e.g. substantial increase in the crisis levy, paid more by the highest paid, by a revision of the conditions for retirement, by the abolition of a number of facilities etc.)

The last two reforms have also resulted in an increase in the number of fixed-term and indefinite-term contractual staff without offering, as we demanded, opportunities for tenure through the periodic organisation of internal competitions.

This has increased the disparities within the workforce. Precariousness is the first form of inequality. The second is the process of downgrading which affects all categories of staff, whether officials or contract staff. Downgrading takes the form of the recruitment to lower grades of colleagues with professional experience, qualifications and diplomas superior to the posts offered. It may be considered that the institution had no choice, but that is no reason not to take corrective measures.

The new 2014 reform has deeply affected existing staff and created new disparities for staff hired since 1 January 2014. The political and economic context, the weakness and mistakes of the Commission, the ambivalent attitude of the European Parliament, have made it possible to bypass the resolute opposition of the staff and turn the social dialogue into a farce.

Very dangerous false leads

Unfortunately, some of these ideas have been detrimental to staff and have allowed very questionable objectives to be pursued. With the major changes we are going through (teleworking, the end of individual offices and the possibility of a third reform), these ideas are coming back into the public arena today. So we need to debate them again. The propaganda of some is clearly aimed at dividing the staff, proposing to take from some in order to give to others, or even to favour certain categories at the expense of

others. In line with this line, some union leaders are pushing for new changes in the area of allowances, pensions, careers or contract staff. Once again, any new measures or changes can only be made at the expense of staff as a whole, in order to generate budgetary savings. To go back on the acquired benefits of a part of the staff is to go back again and again in the future on all the acquired benefits for all the staff whatever the moment of their entry in service.

With a view to further changes, it is important to avoid attacking the EU pension system, which has no problems. It may be noted that Annex XII guarantees the actuarial balance of the scheme on the basis of the adjustment of the contribution rate to the scheme. Similarly, the last five-yearly report showed that our scheme did not pose any major difficulties. Furthermore, the report on the retirement age (Article 77 of the Staff Regulations) shows that our pension scheme is the one which sets the highest legal retirement age of all the public services in the European Union.

In 2014, Member States attacked the pensions of younger generations, who now have to work six years longer to qualify for the same percentage of pension. These pensions will be based on lower wages overall, as a result of the restricted access to late careers that they have worked for.

Finally, the reform of the Staff Regulations has also affected the most senior colleagues. Attacking the highest salaries will not increase lower salaries. On the contrary, it will lead to a generalised drop in salaries, since it will be necessary to pass on the drop from the top of the scale to the lower levels in order to maintain a coherent salary scale.

We must defend the public service in all its diversity.

Some unions advocate an approach to demands that favours a particular workplace or a single category of staff, or even a part of that category, without taking into consideration the consequences of their actions for a majority of colleagues, or for another part of the same category. This approach is of course detrimental to mobilisation, as the absence of a unifying approach leads to the establishment of an indifference of some towards others in the best of cases, when it is not to the opposition of some towards others, as is often observed, unfortunately.

On the contrary, U4U considers that it is possible and essential to fight together: the officials with the contractual staff, for example, to reduce precariousness, the poison of the civil service, the ADs and ASTs together for their careers and for the implementation of a personnel policy, the new colleagues and the old ones against the disparities and for stimulating careers from the moment they join the services, etc.

Not only does U4U advocate such an approach, but it practices it and sometimes it is successful, especially when one succeeds in promoting an inter-union approach with clear objectives. In the case of contract agents, officials and contract agents, whether unionised or not, have joined forces, including within the Collectif des contractuels, to make demands that take into account the interests of staff, departments and the institution. However, there is still progress to be made.

Defending the staff also means defending the institution

The institution can only suffer from the rise in job insecurity, if only because of the turnover. The claims of some are rarely linked to the interest of the institution and the defence of the European construction. U4U considers that the defence of the personnel is indissociable from that of the institution and its role in the European construction. From the point of view of all colleagues, when one breaks with the *esprit de corps* of the European civil service and denigrates it to one's adversaries, when one systematically resorts to insults and insults, frequent during trade union meetings, then one is clearly distinguished by a lack of ethics.

When one betrays the spirit of one's institution by going behind its back, as was the case during the discussions on the last reform, when one seeks the favours of the powers that be by addressing the administrations of the Member States directly, by recommending measures against the staff that the latter did not even dare to imagine, then one lacks ethics and professionalism.

A trade union approach based on categories does not make it possible to develop unifying demands, enabling staff to fight together. By pitting one part of the staff against the other, it weakens them and plays into the hands of those who seek to undermine their cohesion in order to better impose demagogic reforms with serious consequences for the quality of work and the future of the European project. By refusing solidarity, by attacking certain categories of staff, instead of blaming the policy of certain States, the real culprits of the new Staff Regulations, we are harming the interests of the staff as a whole.

Let's unite to defend the staff as a whole, regardless of status, grade, nationality, gender or age.