



Union
Syndicale
Fédérale

No 68

Avril 2013

Editeur responsable:
Günther Lorenz

AGORA

Le magazine du Service public européen et international

Gel des salaires ...



... et sa face cachée!



Union Syndicale Service Public
Européen Bruxelles
Av. des Gaulois, 36 - 1040 Bruxelles
Tél.: 02 733 98 00
Fax: 02 733 05 33
Secrétaire de Rédaction:
Palmina Di Meo
Edition & Réalisation:
JC Lesuisse
E-mail: jclesuisse@skynet.be
Publicité :
«AERA» par GDP sàrl
Tél: +33-475.27.54.24
E-mail: agora.magazine@free.fr
Tirage: 50.000 ex
Distribution:
Institutions du Service Public Européen



Volunteering with Europe-Third World



new name
same goal



My name is Ombeline Gras. I am 24 years old and have been working in DG ECFIN for 18 months. I am originally from France and moved in Belgium in 2011. In my spare time, I volunteer with an internal organisation called Europe-Third World.



What does Europe Tiers Monde do ?

Europe Tiers Monde ("ETM") (or Europe Third World) is a charitable fund that supports micro-projects in developing countries.

What has ETM got to do with the EU ?

ETM was set up by EU staff and is run by EU staff, like myself, all of which are volunteers. Further, EU staff (past and present) donate around €200,000 per annum which allows ETM to support 30 - 40 micro projects each year. This year, ETM is celebrating its 45th anniversary.

Why did you want to become a volunteer ?

For some time now I have wanted to be a volunteer or do some voluntary work that is outside of European borders quite simply as a way of giving back to society. I also hoped it would give me a new skill set and the opportunity to meet some new people. A year or so ago, I read one of ETM's newsletters which outlined some of the projects that had received ETM funding. The newsletter also said that ETM was in real need of new volunteers.

What is your role at ETM ?

I help to analyse project proposals that ETM receives from NGOs around the world. In 2012, ETM received 354 proposals, so there is plenty of work to do !

Not only is work interesting and worthwhile but I have had the opportunity of developing a much better understanding of how to assess small-scale projects in developing countries, which have their own issues. This is thanks not only to learning from other ETM volunteers but also with my interactions with the NGOs seeking funding.

Have you ever done this type of work ?

No, although I have also studied Development, my background is really more macro-economic oriented. However, ETM provides plenty of help and support in the form of manual and an experienced volunteer to act as a coach. There is also a weekly meeting of volunteers where queries can be raised.

How many hours a week does ETM require volunteers to work ?

In fact, ETM has no set requirement for the number of hours volunteers should work each week or month. This is great for me as sometimes work can get busy. In general, I spend about an hour each week on analysing or following-up on projects.

What types of projects does ETM support ?

All of the projects that ETM helps support are aimed at providing basic needs to the poor and vulnerable living in developing countries.

One of projects that I analysed for ETM and that received funding was a project aimed at a group of 73 vulnerable women based in the rural village of Yékon-Do, in the town of Abomey in Benin. In 2009, the women began to produce and sell soap with the help of a local NGO. For many women in Benin, finding employment that is regular and secure can be a challenge. In 2012, to enable the business to increase production and sales and thereby secure the employment of the beneficiaries, ETM helped construct a workshop and buy machinery to assist in the production process. Some of the profits from the business are shared among the women and the remainder is reinvested in the business.

How to get involved ?

ETM is always looking for new volunteers, not only to analyse projects but to help with translation work, marketing and communication and awareness raising.

To find out about more about the types of roles available and how you can get involved, please email ETM at info@europethirdworld.eu.

Europe-Third World Association INPO
c/o Council of the E.U., Bureau JL - 02 CG 39
Rue de la Loi, 175
B-1048 Brussels
Tel : +32-2-281.83.77
Fax : +32-2-281.83.78
E-mail : info@europethirdworld.eu.
ING - 310-0240244-61
IBAN : BE62310024024461 - BIC : BBRUBEBB

<http://www.europethirdworld.eu/en/who-are-we/our-members/becoming-member.html>
<http://www.europethirdworld.eu/en/make-donation.html>



Félix GERADON
Secrétaire général
adjoint de l'USB



Un vent froid souffle sur l'Europe. C'est le vent de l'austérité, mais c'est aussi le vent du nationalisme et du repli sur soi. De plus en plus d'économistes dénoncent ce que chacun d'entre nous perçoit tous les jours : l'austérité à tout crin nous enfonce dans la crise au lieu de nous en sortir.

Et pourtant, l'Europe persévère dans cette voie. Un Conseil des ministres où les tenants de l'austérité, aveuglés par les œillères de leurs doctrines économiques, forment une majorité écrasante, une Commission qui contre-attaque de manière bien maldroite face aux critiques de prix Nobel d'économie, des États membres exsangues étranglés par les cures d'austérité : l'Europe donne d'elle-même une bien piètre image.

Outre-Manche, certains conservateurs courent derrière les indépendantistes comme, dans d'autres pays, une certaine droite décomplexée court derrière l'extrême droite et les nationalistes. Et l'Europe est toujours le bouc émissaire. C'est à cause de l'Europe, c'est à cause de «Bruxelles» que les impôts augmentent, que la couverture sociale se rétrécit comme une peau de chagrin, que des «étrangers» nous envahissent, que nos entreprises délocalisent et licencient à tout-va, que nos banques font faillite ou que nos banquiers s'enrichissent de manière indécente. Tout fait farine au moulin. C'est tellement plus facile que d'expliquer aux citoyens ce que serait notre continent sans l'Union européenne, sans la libre circulation, sans le marché unique, sans l'euro, sans la protection des consommateurs, sans la lutte contre les changements climatiques, etc ...

C'est tellement plus facile de dénoncer les milliards engloutis par «Bruxelles» que d'expliquer ce que sont devenus les milliards provenant des fonds européens. C'est tellement plus facile de dénoncer les «privilèges des eurocrates» que d'expliquer que le coût total de fonctionnement de cette Europe ne représente même pas 0,1 % des dettes de nos États membres, et qu'il est donc évident que réduire les coûts de fonctionnement ne peut pas avoir le moindre effet réel sur la crise financière et budgétaire.

L'arrogance de certains hommes (ou femmes) politiques européens a fait que nos Institutions sont ressenties par les citoyens comme le symbole même de l'arrogance, symbole qu'il faut écraser et étrangler pour le réduire à l'humilité. Voilà la face cachée de l'iceberg. L'objectif du gel des salaires qu'on veut nous imposer

n'est pas de faire des économies : elles sont dérisoires. L'objectif est d'abaisser la Fonction Publique européenne, de réduire au silence et à l'incapacité d'agir une Commission qui devrait défendre l'intérêt commun plutôt que les intérêts particuliers de chacun. L'objectif est que l'Europe, au lieu du grand élan politique qu'elle était et qu'elle devrait rester, devienne enfin cette zone de libre-échange où les grandes entreprises multinationales pourraient exploiter à loisir main-d'œuvre, capital et consommateurs.

Regardez sous la surface : c'est l'Europe qu'on assassine !

Le gel des salaires n'est que la face cachée de l'iceberg, tout comme le refus par le Conseil, en 2009, 2011 et 2012, d'appliquer ses propres règlements, tout comme la volonté de réduire nos conditions de travail, de rémunération et de pension. Derrière tout cela, il y a la volonté de faire reculer l'Europe, d'empêcher l'émergence d'une véritable Europe sociale, d'une Europe fiscale, d'une Europe politique, bref de cette «Union sans cesse plus étroite entre leurs peuples» que les pères fondateurs avaient appelé de leurs vœux et dont se réclame toujours le préambule du traité sur l'Union européenne.

Voilà quelle est la face cachée de l'iceberg vers lequel nous nous dirigeons en nous croyant insubmersibles. Mais lorsqu'il nous aura heurtés de plein fouet, il sera trop tard. C'est maintenant qu'il faut lutter pour que les meilleurs éléments de demain aient encore envie de rejoindre nos rangs. C'est maintenant qu'il faut se mobiliser pour éviter que les États membres ne nous imposent encore plus d'économies, encore plus de sacrifices, encore moins d'Europe.

Sommaire

EDITORIAL

- 3 Le gel des salaires et la face cachée de l'iceberg

CFP - MFF

- 4 Le Cadre Financier Pluriannuel

BUDGET

- 8 Négociations sur le budget 2014-2020

STATUT

- 14 Modifications du Statut ... Mais lesquelles ?

CFP

- 17 Réveillons-nous que diable !

REMUNERATIONS

- 18 Adaptation des rémunérations : un roman fleuve inachevé ...

MANIFS

- 20 ArcelorMittal - L'irréparable

NOBEL

- 22 OSLO : 60 ans d'intégration européenne

EPSU-CJ

- 24 L'EPSU-CJ et l'US

EU AGENCIES

- 26 Why does it matter to fight for a proper regulation for the EU regulatory agencies ?

EPSO

- 28 EPSO en question

Le Cadre Financier Pluriannuel (CFP)

En bref:

L'expiration de deux choses importantes était prévisible depuis tout un temps, à savoir celle de la Méthode d'adaptation des rémunérations fin 2012 et celle du MFF fin 2013.

Juridiquement parlant, la Méthode est une annexe temporaire du Statut des fonctionnaires européens, à savoir son annexe XI. Le Statut lui-même est un règlement du Conseil et (depuis l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne) du Parlement (désormais codécision), et le MFF est un règlement du Conseil qui requiert l'assentiment du Parlement européen.

La proximité des deux dates d'expiration fut fatale : elle permettait aux Etats membres d'établir un lien entre les deux qui n'aurait pas dû exister.

De véritables sacrifices

Sur fond des différentes graves crises qui secouent l'Europe et notamment la zone euro, les Etats membres, et plus concrètement ceux qu'on appelle les contributeurs nets, se sont jurés qu'ils imposeront à la Fonction Publique européenne les mêmes sacrifices qu'à leurs fonctionnaires nationaux ou à leur population nationale, et puisqu'il fallait prendre des mesures d'austérité dans la plupart des pays de l'Europe, qu'il fallait aussi les imposer dans le cadre du nouveau MFF.

La Commission a soumis une première proposition de MFF 2014-2020 en juin 2011 et une proposition modifiée en juillet 2012. Le montant global proposé par la Commission pour la période de sept ans était de 1060 milliards d'euros.

En parallèle, la Commission a rendu public son projet de proposition de révision du Statut en juin 2011 et sa proposition définitive en décembre 2011. Le lien entre les deux était donc facile à établir.

Méthode / MFF

Depuis 1981, la Méthode a chaque fois une durée de 10 ans, le MFF a une durée de 7 ans. Même si nous obtenions une nouvelle Méthode de 10 ans, l'échéance des deux instruments coïnciderait tous les 20 ans. Toutefois, on peut avoir l'impression que les Etats membres exigeront à l'avenir une réforme du Statut tous les 7 ans, laquelle coïnciderait chaque fois avec l'expiration du MFF et permettrait d'adapter le Statut à la situation financière du moment.

Initialement, nous croyions être confrontés à un seul conflit, celui sur la Méthode, et ne pas devoir nous soucier du MFF. Cette fois-ci, c'était tout à fait différent : le Conseil a décidé de mettre la réforme du Statut au frigo pour pouvoir adapter le Statut au résultat du MFF.

Il est intéressant de noter que, de ce fait, le Conseil n'a toujours pas de position officielle sur la révision du Statut alors que le Parlement a adopté son rapport et donc sa position il y a presque un an, à savoir en avril 2012.

Devant l'ampleur des économies que certains Etats membres exigeaient en matière de MFF (le Royaume-Uni parlait de 250 milliards d'euros et le gouvernement allemand avançait un chiffre de 100 milliards), le personnel et les OSP du Conseil se sont rendu compte qu'ils avaient tout intérêt à s'occuper du MFF, car des économies d'une telle envergure risquaient de mettre en cause le bon fonctionnement des Institutions européennes et de miner les fondements de la construction européenne. Pour le personnel du Conseil, il ne s'agissait plus de se battre seulement pour obtenir des moyens suffisants pour la rubrique V, mais de sauver le projet européen.

Sommets européens

Lors du sommet des 22 et 23 novembre 2012, le Président du Conseil européen a fait une première tentative pour arriver à un accord complet sur le MFF. Les positions étaient encore très éloignées les unes des autres. On parlait d'un écart de 60 milliards au total. Dans la rubrique V, la seule chose qui a changé au sommet était le fait que les frais de l'adhésion de la Croatie à l'Union européenne qui s'élevaient à 536 millions d'euros ont été imputés à la rubrique V.

Afin de convaincre le Président du Conseil européen et les Etats membres de la détermination du personnel du Conseil à sauver le projet européen et à préserver des moyens suffisants pour le bon fonctionnement des Institutions européennes, le personnel du Conseil a décidé en assemblée générale de faire deux jours de grève.

Le Président du Conseil européen nous ayant promis de ne pas bouger, donc de ne pas faire de concessions sur la rubrique V, nous a demandé de ne pas faire grève



Günther Lorenz
Président de l'USB

ou MFF = Multiannual Financial Framework)

la veille du sommet. Une AG a annulé la grève du 16 et l'action «sortie à 17h00». La décision d'annuler la grève du 16 novembre a été contestée par une partie des participants de l'AG. Tout comme en 1981 et 1991, il s'est avéré qu'il est très difficile de mener un conflit de longue haleine avec des phases de simple vigilance et des phases d'action effective. Sauf pour le demi-milliard d'euros pour l'adhésion de la Croatie, M. Van Rompuy, le Président du Conseil Européen, a tenu sa promesse. Le sommet de novembre s'est terminé sans accord sur le paquet du MFF. Mais, le Président n'était pas prêt à repartir de la case départ : il a simplement gelé les travaux du sommet et a ainsi préservé les résultats partiels qu'il avait obtenus.

Vu la menace bien réelle de voir les États membres décider d'économies de plusieurs milliards d'euros sur les frais de personnel, ne pas agir eut été suicidaire.

Il est évident que, si le Parlement obtient gain de cause sur la plupart de ses exigences, l'écart entre les montants proposés par la Commission et ceux fixés par le Conseil européen s'amenuisera considérablement. Rien que le report cumulé des reliquats d'année en année pourrait atteindre des dizaines de milliards d'euros.

En fin de compte, le compromis boiteux que les États membres ont trouvé entre eux pourrait devenir un compromis acceptable qui permettrait aux uns de dire qu'ils ont réduit le MFF de 3% et aux autres d'affirmer qu'ils se sont rattrapés sur la flexibilité.

Peu de temps avant le sommet des 7 et 8 février, les pourparlers sur le MFF ont repris et, après un marathon de négociations de vingt heures, un accord global a pu être trouvé. Le chiffre global était de 960 milliards d'euros pour la période de 7 ans. Pour la première fois, le MFF était réduit de 3% au lieu d'être revu à la hausse.

Dans son discours au début du sommet de février, le Président du Parlement européen, Martin Schulz, a menacé de rejeter le MFF dans son entièreté. Mais après le sommet, le ton a changé.

Le PE parlait toujours de rejeter le MFF, et la presse en a largement fait écho. Or, à la lecture de la résolution adoptée par le Parlement, on se rend compte qu'il rejette le MFF dans sa forme actuelle, mais pas plus non plus. En réalité, le Parlement a formulé une longue liste de revendications, laquelle, si acceptée par le Conseil, permettrait au PE de marquer son accord.

Les revendications essentielles du Parlement

*Présentation par la Commission et acceptation, par le Conseil et le PE, d'un budget rectificatif pour 2013 qui couvre toutes les dépenses et évite tout déficit éventuel ;

*Acceptation par le Conseil d'une flexibilité tous azimuts : au sein d'un même chapitre, entre les chapitres et surtout entre différentes années ;

*Clause de révision contraignante et globale permettant au nouveau Parlement issu des élections de 2014 de modifier les plafonds et priorités fixés en 2013.

Logiquement, le personnel du Conseil a rejeté le résultat du sommet de février, car le compromis sur le MFF était - au moins tel quel - tout à fait inacceptable. Sur ce point, nous sommes d'accord avec le Parlement. L'Union Syndicale aurait préféré que le Parlement rejette carrément le compromis du Conseil européen sur le MFF. Toutefois, en agissant comme il l'a fait, le Parlement est visiblement prêt à accepter les chiffres arrêtés par le sommet à condition de pouvoir améliorer le résultat global de façon indirecte, à savoir par le biais de la flexibilité.

L'assemblée générale du personnel du Conseil «a invité le personnel du PE à prendre toutes les mesures et à mener toutes les actions nécessaires pour que le PE reste le défenseur de la construction européenne, et soutiendra toutes les actions qui seront menées par le personnel



du PE à cet effet.» Logiquement, la balle est dans le camp du PE et du personnel du Parlement, auquel il incombe de convaincre les députés à défendre au mieux non seulement le MFF mais aussi sa rubrique V et à supprimer ou à neutraliser toutes les économies dépassant le milliard d'euros accepté comme ordre de grandeur par l'ensemble des OSP des différentes Institutions.

Une bataille sans fin

Ce conflit est donc un conflit de longue haleine. Non seulement, il a deux volets, à savoir le MFF et la révision du Statut, mais il comporte, dans chacun des deux volets, une phase Commission (élaboration de la proposition et concertation entre la Commission et les syndicats sur le projet de proposition), une phase Conseil (examen de la proposition, prise de position, concertation avec les OSP et décision) ainsi qu'une phase Parlement (également examen de la proposition, prise de position, concertation avec les OSP et décision). En raison d'un éventuel va-et-vient entre les différentes Institutions, il peut même y avoir plusieurs phases Commission - Conseil - Parlement. Ce parcours tortueux n'est pas facile pour le personnel, car il y a et il y aura successivement des phases de mobilisation, de démobilisation provisoire et de remobilisation. Il serait également logique que, pendant une phase Commission, ce sont les OSP de

la Commission qui se mobilisent ; que, pendant une phase Conseil, ce sont les syndicats du Conseil qui se battent ; et que, pendant une phase Parlement, ce sont les OSP du PE qui mènent le combat. Jusqu'ici, le personnel du Conseil a fait sa part.

Je suis convaincu que les deux jours de grève du 8 novembre 2012 et du 5 février 2013, ainsi que la grève des heures supplémentaires et du travail du week-end, ont contribué à ce que les économies supplémentaires imposées par le Conseil européen dans la rubrique V n'atteignent pas les 6 à 8 milliards d'euros dont on parlait encore peu avant le sommet de février, mais s'arrêtent à 1,5 milliard.

Ce chiffre est toujours trop élevé, mais il incombe maintenant au Parlement et à son personnel de le réduire à zéro. Chacun doit faire son travail. Pour le moment, le personnel du Conseil reste mobilisé, mais se trouve en stand-by. Lorsque le dossier MFF ou celui de la révision du Statut deviendra chaud au Conseil, je suis sûr que le personnel du Conseil n'hésitera pas à déclencher toutes les actions qui se révéleraient nécessaires et utiles. Etant donné que tous les acteurs semblent vouloir accélérer les choses, de nouvelles actions pourraient intervenir plus vite que certains ne le pensent.



Négociations sur le budget 2014-2020

Quelles conséquences pour le Statut et pour

En bref:

Le Conseil européen est arrivé à un accord sur le cadre financier pluriannuel et le Parlement européen doit maintenant se prononcer.

D'aucuns sont déjà soulagés que nous ayons évité, pour la rubrique V, les coupes de 5, 10 ou 15 milliards d'euros exigées par certains États membres (les contributeurs nets). Mais, si cet accord entraine en vigueur tel quel, les conséquences pour nos conditions de travail pourraient être très graves, tant pour les fonctionnaires et autres agents déjà en activité que pour nos futurs collègues, pour autant qu'il se trouve encore des Européens convaincus qui acceptent de se faire recruter aux conditions qui pourraient être en vigueur dans quelque temps.



Félix GERADON
Secrétaire général adjoint
de l'USB

Le Conseil européen des 7 et 8 février est arrivé, après une nuit de négociations intenses, à un accord sur le cadre financier pluriannuel (CFP, en anglais Multiannual Financial Framework - MFF) 2014-2020. Mais, tout n'est pas dit.

Le Parlement doit encore se prononcer, et la résolution qu'il a adoptée ce 13 mars est très négative vis-à-vis de l'accord conclu au Conseil européen. Le personnel n'accepte pas non plus les décisions des chefs d'État et de gouvernement. Au Conseil, l'assemblée générale du personnel convoquée par les trois OSP a affirmé clairement son opposition. Et la proposition Šefčovič de décembre 2011, qui est un des éléments de l'accord sur le cadre financier pluriannuel, avait déjà été rejetée par tous les syndicats, qui continuent à s'opposer (plus ou moins activement) à plusieurs de ses éléments.

Rien n'est donc définitif. Mais, le présent article vise à décrire les conséquences qu'aurait cette décision du Conseil européen si elle était transposée intégralement.

Quels sont les éléments du paquet concocté par le sommet ?

Rappelons d'abord les aspects financiers : alors que, pour la période 2014-2020, la rubrique V (Administration) avait déjà été amputée d'1 milliard d'euros par la proposition Šefčovič, le Président du Conseil européen, Herman Van Rompuy,



a commencé par retirer 500 autres millions dans sa proposition de novembre 2012 et le Conseil européen a encore retiré 1 milliard, pour arriver au chiffre de 61,629 milliards, soit 1,5 milliard de moins que la proposition de la Commission (ajustée pour tenir compte de l'adhésion de la Croatie) et 2,5 milliards de moins que le montant dont la Commission a estimé qu'il aurait été nécessaire sans modification du Statut.



Quelles seraient les conséquences de cette coupe de 2,5 milliards ?

Le document adopté par le Conseil européen énumère les points suivants :

- réduction des effectifs de 5 %, «compensée» par une augmentation du temps de travail («travailler plus pour gagner moins») ;
- une nouvelle réforme du Statut (= la «proposition Šefčovič») ;
- un gel des salaires et des pensions pendant deux ans ;
- Un nouveau prélèvement de solidarité au taux de 6 %.

La réforme du Statut doit bien sûr être adoptée dans le cadre de la procédure de codécision, mais le Conseil européen a clairement marqué son accord sur une réforme reprenant les grandes lignes de la proposition Šefčovič. Trois éléments sont expressément cités dans les conclusions du Conseil européen :

- un nouveau prélèvement de solidarité au taux de 6 % ;
- l'augmentation du temps de travail (de 37h30 à 40h par semaine) ;
- la réduction de 5 % des effectifs, qui ne fait pas partie de la réforme du Statut, mais a été annoncée dans ce cadre.

Les autres points principaux de la proposition Šefčovič sont :

- introduction d'un nouveau groupe de fonctions AST/SC (secrétaires et commis), avec recrutement deux grades en dessous de l'actuel AST 1 (traitement de base au recrutement inférieur de plus de 19 % à l'actuel AST

nos conditions de travail ?

- 1/1), sans aucune perspective de carrière ;
- blocage des carrières en AST 7 et AST 9 ;
- relèvement de l'âge de la retraite, de la préretraite et du mi-temps préparatoire à la retraite ;
- réduction des frais de voyage et du délai de route pour congés annuels.

Les conclusions du Conseil européen ajoutent donc essentiellement le gel des salaires pendant deux ans. Serait-ce suffisant pour réduire ainsi la facture de 1,5 milliard ? Il est évidemment impossible de le dire. Il semble que les calculs aient été réalisés sur la base d'une adaptation de 2 % par an, ce qui correspond grosso modo à la moyenne depuis le début des années '90. Mais, selon que les adaptations qui nous seront refusées auraient dû être plus proches de l'adaptation de 2010 (0,1 %) ou de celle de 2009 (3,7 %), l'incidence sur le budget serait très différente.

Mais que signifierait en pratique ce gel des salaires pour chacun ?

Certains collègues semblent penser que cette mesure serait tout à fait indolore, puisque nous allons toucher bientôt les adaptations 2011 et 2012, soit deux fois 1,7 %, qui remplaceraient alors les adaptations 2013 et 2014 frappées par le gel des salaires. Ce raisonnement est complètement faux, et très dangereux. Certes, nos salaires sont actuellement les mêmes qu'en juillet 2010 (à l'exception du prélèvement spécial qui a disparu), et nous subissons donc de facto un gel des salaires depuis deux ans. Mais, contrairement à ce qui est prévu maintenant, nous savons que ce gel des salaires est illégal et sera très vraisemblablement annulé par la Cour de Justice, qui obligera le Conseil à nous rétablir dans nos droits en adaptant nos rémunérations et pensions avec effet rétroactif et avec versement d'intérêts de retard.

Cela signifie qu'après l'adoption des adaptations 2011 et 2012, notre grille des salaires aura été adaptée sans discontinuer depuis le début des années '70 en assurant le parallélisme avec les fonctions publiques des États membres. Certes, nous avons aussi payé presque sans interruption un prélèvement sous un nom ou un autre mais, on le voit très bien maintenant, lorsque la Méthode et le prélèvement viennent à expiration, notre rémunération retrouve son niveau normal.

Un gel des salaires qui ne pourrait pas être annulé par la Cour parce qu'il aurait été adopté en toute légalité signifierait donc que, pour la première fois depuis quarante ans, notre grille des salaires serait artificiellement abaissée. En imaginant que les adaptations calculées pour



2013 et 2014 s'élèveraient effectivement à 2 % chacune, cela signifie baisser notre grille de 4 %. Il ne s'agit pas seulement de perdre 2 % en 2013 et 4 % en 2014, mais aussi 4 % en 2015, 4 % en 2016, etc ... jusqu'à la fin de la carrière, jusqu'à la fin de la pension et même jusqu'à la fin des éventuelles pensions de survies de nos veufs ou veuves et de nos orphelins. En outre, contrairement à un prélèvement, cette perte de 4 % toucherait non seulement les traitements de base, mais aussi les allocations familiales, l'indemnité de dépaysement, les allocations d'invalidité ou de chômage, etc ...

Une réduction de 4 % chaque mois signifie, au bout d'une année, une perte équivalant à 48 % d'un salaire mensuel. Au bout de vingt-quatre ans, vous aurez perdu un an de salaire. De rapides simulations indiquent que la perte totale, pour un AST actuellement en début de carrière, s'élèverait à environ 130 000 euros et, pour un AD, à plus de 200 000 euros. J'envie ceux qui peuvent considérer qu'une telle perte est négligeable.

Et n'oublions pas que les adaptations perdues pourraient être nettement plus élevées que 2 % : la situation économique en 2009 (+ 3,7 %) n'était pas si éloignée

de la situation actuelle.

Pour l'Union Syndicale, un gel des salaires qui, contrairement aux différents prélèvements que nous avons connus jusqu'ici, ne serait pas suivi par un retour au niveau salarial normal est donc tout simplement inacceptable.

Ce gel des salaires constituerait-il la dernière des mesures de dégradation de nos conditions de rémunération et de travail ?

C'est loin d'être certain ! Si les chefs d'état et de gouvernement, avec l'accord (ou plutôt la complicité) de la Commission, ont fixé le montant des dépenses administratives pour 2014-2020 et ont indiqué les mesures à prendre à cet effet (voir ci-dessus), certains États, contributeurs nets, ne se satisfont pas de cet accord et espèrent toujours faire adopter par le Conseil et le Parlement des mesures nettement plus graves. Il devient manifeste que leur objectif n'est plus de faire des économies, mais d'affaiblir la fonction publique européenne afin d'entraver la construction européenne et d'entamer la renationalisation des politiques avant, pour certains, de demander à leur population d'entériner par référendum un retrait de l'Union européenne.

Ces États ont donc tout intérêt à poursuivre leurs attaques contre nous. On peut d'ailleurs s'attendre, dans les deux semaines précédant les votes du Parlement européen tant sur le cadre financier pluriannuel que sur le Statut, à de nouvelles campagnes de dénigrement dans la presse, comme la campagne lancée bien opportunément à la veille de la réunion du Conseil européen et qui comparait, en falsifiant les chiffres, les rémunérations des fonctionnaires européens à celle d'Angela Merkel, puis, au fur et à mesure de l'internationalisation de la campagne de presse, à la rémunération de Mark Rutte, de David Cameron, d'Elio Di Rupo et de nombreux autres.

La Commission s'emploie actuellement à faire comprendre aux représentants des États membres qu'ils doivent se soumettre aux décisions du Conseil européen. Peut-être, au moment où vous lirez ces lignes, saurons-nous déjà si ces efforts ont été couronnés de succès.

Les attaques pourraient porter sur trois points

Il est donc possible que d'autres mesures soient remises sur la table, mais il est actuellement impossible de prédire lesquelles. On peut toutefois supposer que les attaques pourraient porter sur trois points : la Méthode, le prélèvement spécial et les pensions. Ces trois points sont mentionnés dans les conclusions du Conseil européen, et tout le monde ne tire pas les mêmes conclusions de ces mentions.

a) La Méthode

Contrairement à ce qui s'était passé en 1981 et 1991, les États membres ne s'opposent pas à l'existence même d'une Méthode. Mais, ce mot n'a pas pour eux la même signification que pour l'Union Syndicale. Pour l'Union Syndicale, il est clair que nous voulons une Méthode d'adaptation des rémunérations et pensions qui assure le parallélisme avec les fonctions publiques des États membres. Certains États membres veulent une méthode qui leur permettrait de réduire soit automatiquement soit arbitrairement nos rémunérations (voir ci-contre). Une méthode qui permettrait aux États membres de ne pas adapter nos rémunérations ou de ne pas les adapter suffisamment pour assurer le parallélisme aurait des conséquences aussi graves que le gel des salaires (voir ci-dessus).

b) Le prélèvement

Depuis 1981, nous payons un prélèvement en contrepartie de l'abandon par les États membres de toute marge de manœuvre dans l'adaptation des rémunérations. L'Union Syndicale a toujours accepté ce prélèvement et continue à l'accepter, essentiellement pour deux raisons : il a toujours été le prix à payer pour éviter des baisses salariales qui ne pourraient jamais être rattrapées (comme le gel des salaires envisagé actuellement), et il est social, dans la mesure où sa méthode de calcul permet d'en exempter les collègues qui ont les salaires les plus faibles, alors que les salaires les plus élevés (directeurs, directeurs généraux, commissaires, juges, ...) paient proportionnellement plus que les autres.

Nous ne pourrions toutefois en aucun cas envisager un prélèvement qui ne répondrait pas à ces deux conditions, et c'est exactement ce que veulent certaines délégations : un prélèvement qui s'appliquerait même pendant les deux années où la Méthode ne s'appliquerait pas et, plus grave encore, un prélèvement qui s'appliquerait dès le premier euro à la totalité du traitement de



base, des allocations, des indemnités et des pensions.

c) Les pensions

Depuis la présentation de l'étude d'Eurostat sur les incidences budgétaires à long terme du coût des pensions, tous les États membres sont inquiets. Alors que la conception spécifique de notre régime de pensions (fonds virtuel) leur a d'abord permis d'économiser des milliards d'euros, ils voient maintenant arriver la facture et se demandent comment la réduire, alors qu'ils ont sciemment accepté de «garanti[r] collectivement le paiement de ces prestations» (article 83 du statut). C'est probablement la raison pour laquelle les contributeurs nets ont été particulièrement créatifs dans ce domaine. On ne peut exclure qu'ils insistent pour déborder sur ce point du mandat donné par leurs chefs d'État et de gouvernement.

... Et à part ça ?

Pour l'instant, rien n'est exclu, même si on peut espérer que les conclusions du Conseil européen finiront par être respectées par les États membres. Toutes les idées qui ont été mises sur la table jusqu'à présent pourraient revenir et d'autres idées désastreuses pourraient surgir, notamment à la suite d'éventuelles campagnes de presse haineuses à notre égard et à l'égard de l'Europe.

Rubrique V or not rubrique V ?

Pour compliquer encore les choses, il faut souligner que la rubrique V («Administration») du cadre financier pluriannuel, pour laquelle le Conseil européen a décidé des économies de 2,5 milliards d'euros, n'est pas synonyme de «frais de personnel». En effet, d'une part, la rubrique V comporte également d'autres postes (écoles européennes, bâtiments, matériel, frais de réunion, informatique, ...) et, d'autre part, tous les frais de personnel ne relèvent pas de la rubrique V (une partie du personnel, dans la recherche notamment, relève des rubriques «opérationnelles» du cadre financier), et la rubrique V ne concerne que les dépenses et pas les recettes, telles que, par exemple, le prélèvement spécial. Diminuer ou augmenter ce prélèvement n'a donc aucune influence directe sur le montant des dépenses de la rubrique V.

Le calendrier

La Commission a présenté son premier projet aux OSP fin juin 2011. Les concer-

tations ont débuté le 15 septembre 2011 et se sont terminées par une réunion de conciliation le 16 novembre, soit après deux mois (de dialogue de sourds). Le Comité du Statut a reçu le texte le 21 novembre et s'est prononcé dans un délai de quinze jours ouvrables, après avoir examiné chaque disposition dans ses moindres détails. La proposition formelle de la Commission a été transmise le 13 décembre 2011 au Parlement et au Conseil. Le 25 avril, soit quatre mois et demi plus tard, la Commission des Affaires juridiques du Parlement adoptait son rapport sur la proposition. La concertation avec les OSP a donc duré deux mois, la consultation du Comité du Statut trois semaines, le rapport de la Commission parlementaire quatre mois et demi. Le Conseil, qui a aussi reçu la proposition à la mi-décembre 2011, n'a toujours pas, à la mi-mars 2013, soit quinze mois plus tard, le début d'un semblant de position sur la plupart des éléments.

C'est pourtant du Conseil que dépend maintenant le calendrier. Ceux qui tablent sur des travaux très rapides (si les propositions sur la table n'étaient pas aussi négatives, on les appellerait «les plus optimistes») espèrent que même les États membres qui veulent des sacrifices nettement plus importants vont accepter que les conclusions du Conseil européen ne laissent plus aucune marge de manœuvre et que le Conseil va, dès lors, donner immédiatement carte blanche à la présidence irlandaise pour négocier avec le rapporteur de la Commission des Affaires juridiques, Mme Roth-Berendt. Pour autant que la présidence et le rapporteur arrivent rapidement à un accord entre eux (ce qui semble peu probable, mais pas absolument impossible) et avec la Commission, les choses pourraient aller très vite. Certains espèrent même que le Parlement vote lors de sa session de juillet à la fois sur le cadre financier et sur le Statut.

Si, comme c'est probable, les États membres se font tirer l'oreille, si certains insistent pour quand même parler de telle ou telle disposition, si d'autres veulent absolument une méthode qui n'en est pas une ou un prélèvement qui n'est pas solidaire ou social et touche aussi les allocations, indemnités et pensions, bref s'ils sont un peu moins dociles que prévu, les choses prendront inévitablement un peu plus de temps. On peut alors imaginer une position du Conseil sous présidence irlandaise (fin juin) et des négociations avec le Parlement jusqu'au milieu ou à la fin du second semestre, avec une adoption formelle fin 2013, voire début 2014.



Ensuite, tout sera bloqué dans la perspective des élections au Parlement européen de mai 2014 et, si les modifications du Statut n'ont pas été adoptées, le Conseil et la Commission devront recommencer les négociations avec le nouveau Parlement, ce qui retarderait de beaucoup l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Certes, on ne pourrait que se réjouir si les mesures les plus rétrogrades imaginées par Šefčovič ou le Conseil européen n'entraient en vigueur que quelques années plus tard, mais passer quelques années sans une véritable méthode d'adaptation des rémunérations pourrait aussi avoir un prix particulièrement élevé.

Seule une mobilisation massive nous permettra d'éviter les conséquences les plus graves

En conclusion, le Conseil européen des 7 et 8 février a trouvé un accord qui, pour la première fois en quarante ans, remet en

cause le parallélisme entre les rémunérations de la fonction publique européenne et des fonctions publiques nationales. Si un gel des salaires pendant deux ans peut paraître anodin, puisque nos salaires sont déjà gelés de facto depuis deux ans, il s'agit, en réalité, d'une mesure qui va affecter pour toujours nos rémunérations et celles des futurs fonctionnaires et autres agents, et donc l'une des mesures les plus graves qui soient. En outre, il n'est pas exclu que certains États membres continuent à vouloir aller encore plus loin dans le démantèlement de la fonction publique européenne et parviennent même à convaincre le Conseil et le Parlement de les suivre. Seule la mobilisation du personnel nous permettra d'échapper aux mesures les plus graves qui sont envisagées ou pourraient l'être. La bataille avec le Conseil ne fait que commencer. Elle sera probablement dure et assez longue, même s'il est probable que toutes les parties essaieront d'aboutir avant les élections du Parlement européen, en mai 2014.

Adaptation des rémunérations de 2009 à 2013			
Année	Adaptation des rémunérations	Adaptation de la cotisation pension	Prélèvement spécial (au 1 ^{er} janvier de l'année suivante)
2009	+ 3,7 %	+ 0,4 % (de 10,9 à 11,3 %)	+ 0,43 % (de 4,64 à 5,07 %)
	Décision unanime du Conseil : +1,85 % Par l'arrêt C-40/10, le Conseil a été obligé par la Cour de Justice à nous accorder la totalité des 3,7 %, avec effet rétroactif et intérêts de retard	OK	OK (déjà dans le Statut)
2010	+ 0,1 %	+ 0,3 % (de 11,3 à 11,6 %)	+ 0,43 % (de 5,07 % à 5,50 %)
	OK	OK	OK (déjà dans le Statut)
2011	+ 1,7 %	- 0,6 % (de 11,6 à 11 %)	Maintien à 5,50 %
	Décision du Conseil de ne pas adapter nos rémunérations.	Aucune décision du Conseil La Commission a introduit un recours en carence (affaire C-453/12)	OK (déjà dans le Statut)
	La Commission a introduit un recours en annulation contre la décision du Conseil (aff. C-63/12). La Commission a introduit un recours en carence contre la non-adaptation des rémunérations (affaire C-196/12). Le Conseil a introduit un recours en carence contre la Commission pour avoir refusé de présenter une proposition modifiée sur la base de la clause d'exception (C-66/12). Les arrêts dans ces différentes affaires sont attendus impatiemment.		
2012	+ 1,7 %	- 1 % (de 11,6 % à 10,6 %)	Suppression du prélèvement
	Aucune décision formelle du Conseil (décision implicite par absence de majorité qualifiée). La Commission a introduit un recours en annulation contre la	Aucune décision du Conseil. La Commission devrait introduire un recours en carence. NB : une fois les adaptations des rémunérations et des cotisations pension pour 2011 adoptées, la cotisation pension pour 2012 devrait descendre à 10,4 %.	OK (déjà dans le statut)
	décision implicite du Conseil (affaire C-86/13) La Commission devrait introduire un recours en carence contre la non-adaptation des rémunérations. Elle a déjà adressé au Conseil une mise en demeure.		

Quelle méthode?

a) Les calculs sous-jacents

Pour les calculs sous-jacents à la proposition d'adaptation des rémunérations, il faut essentiellement distinguer entre la Méthode qui a été en vigueur jusqu'en décembre 2012 et qui a fait ses preuves quasiment sans aucune modification pendant quarante ans, et la Méthode proposée par la Commission.

Méthode 1972-2012 : on calcule l'évolution du pouvoir d'achat (salaires nets adaptés pour tenir compte de l'inflation) dans les fonctions publiques de huit États membres et on obtient ainsi les indicateurs spécifiques, puis l'indicateur spécifique à l'échelle de l'Union. Cet indicateur est multiplié par l'évolution des prix à Bruxelles, et le résultat est le pourcentage d'adaptation de nos rémunérations et pensions. Pour les lieux d'affectation autres que Bruxelles et Luxembourg, un coefficient correcteur permet d'obtenir l'équivalence du pouvoir d'achat.

La Commission (proposition Šefčovič) propose d'adapter la grille selon l'évolution des salaires bruts nominaux dans les fonctions publiques des vingt-sept États membres (donc en excluant notamment l'effet de l'impôt) et d'ensuite comparer l'évolution du pouvoir d'achat dans chaque lieu d'affectation à l'évolution sur l'ensemble de l'Union pour établir un coefficient correcteur, même pour Bruxelles et Luxembourg (coefficient mixte Bruxelles-Luxembourg).

b) La procédure

En raison de l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, la Méthode d'adaptation des rémunérations ne pourra plus prévoir simplement une décision du Conseil. La procédure législative ordinaire (codécision) n'est pas envisageable, car elle demande trop de temps pour des décisions qui doivent se prendre rapidement. La Commission avait d'abord envisagé de se faire habiliter pour adopter des actes délégués, mais, chaque année, le Conseil et le Parlement auraient eu l'occasion de bloquer l'adaptation, comme le Conseil l'a fait en 2009, 2011 et 2012. La Commission a finalement proposé une « mise à jour » automatique de notre grille des salaires. Ce serait incontestablement la meilleure solution, mais le Conseil la rejette.

c) Le montant de l'adaptation

Jusqu'à présent, les choses étaient claires : le pourcentage d'adaptation de nos rémunérations était tout simplement le résultat de la Méthode (parfois après un détour par la case « Cour de Justice »). C'est aussi ce que prévoir la proposition Šefčovič.

Au Conseil, le Groupe « Statut » fait preuve d'inventivité. Sous présidence danoise (premier semestre 2012), il avait proposé deux formules :

1. À l'intérieur d'une fourchette (qui aurait, par exemple, pu être « - 1 % à + 1 % »), la Commission applique la Méthode. Si le résultat est en dehors de la fourchette,

le Conseil et le Parlement peuvent décider d'appliquer la marge de la fourchette (par exemple, + 1 % si la Méthode donne un résultat de + 3 %). Sinon, la Commission doit faire une proposition, et le Conseil et le Parlement sont libres de fixer l'adaptation au niveau qu'ils considèrent approprié.

2. Tous les deux ans (ou peut-être chaque année), la Commission fait une proposition sur la base de la Méthode, mais plafonnée à 2 % par an. Le Conseil et le Parlement fixent alors librement notre adaptation, mais avec comme limite maximale la proposition de la Commission (2 % ou moins selon le cas).

À la fin de la présidence danoise, le Groupe « Statut » a marqué sa préférence pour la deuxième option. Mais, certains ont ensuite trouvé cette solution beaucoup trop généreuse, car elle ne garantissait pas une baisse de nos salaires. L'Autriche a alors fait une nouvelle proposition :

La Commission fait une proposition sur la base de la Méthode. Nos salaires seraient alors adaptés du pourcentage calculé par la Commission moins un demi-pourcent, mais avec un plafond de 2 %. Si la Méthode donne 3 %, nous aurions 2 % ; pour 1,5 %, nous aurions 1 % ; et si la Méthode donnait - 1 %, nos salaires seraient réduits de 1,5 %.

Ajoutons que, pour certains États membres, une Méthode, quelle qu'elle soit, ne doit s'appliquer ni aux pensions, ni aux allocations, ni aux indemnités.

On peut voir le résultat d'une telle politique pour la seule allocation qui n'est pas adaptée automatiquement, l'allocation de naissance prévue à l'article 74 du Statut. Initialement (en 1961), cette allocation était de 5 500 francs belges (136,34 €).

Elle est maintenant de 198,31 €, soit 45 % de plus. Belle augmentation ! Mais, en 1961, cette allocation représentait 82,7 % du traitement de base D 3/1. En 2004, le traitement de base D 3/1 a été retenu comme référence pour le traitement AST 1/1. Et, en 2013, l'allocation de naissance ne représente plus que 7,34 % de cette référence.

Si l'allocation de naissance avait été adaptée comme nos rémunérations, elle serait maintenant de 2 232 €. En chiffres réels, les 198,31 € actuels représentent moins de 9 % du niveau de 1961. Heureusement, toutes les autres allocations ont été adaptées correctement, et l'Union Syndicale continuera à exiger qu'elles le soient aussi à l'avenir.

Il est évident que toutes ces prétendues méthodes, dont l'objectif ultime est de réduire nos rémunérations plus ou moins rapidement, sont complètement inacceptables, et que l'Union Syndicale, avec l'aide de la mobilisation du personnel, fera tout pour que nous ayons une véritable Méthode d'adaptation des rémunérations et des pensions (ainsi que des allocations et indemnités).

Modifications du Statut ...

Mais lesquelles ?

En bref:

Le Conseil européen est arrivé à un accord sur le cadre financier pluriannuel et le Parlement européen doit maintenant se prononcer.

D'aucuns sont déjà soulagés que nous ayons évité, pour la rubrique V, les coupes de 5, 10 ou 15 milliards d'euros exigées par certains États membres (les contributeurs nets). Mais, si cet accord entraine en vigueur tel quel, les conséquences pour nos conditions de travail pourraient être très graves, tant pour les fonctionnaires et autres agents déjà en activité que pour nos futurs collègues, pour autant qu'il se trouve encore des Européens convaincus qui acceptent de se faire recruter aux conditions qui pourraient être en vigueur dans quelque temps.



Bernd LOESCHER
Secrétaire général adjoint
de l'Union Syndicale Fédérale
Secrétariat Général du Conseil

Face aux États membres, nos employeurs, qui prennent argument des restrictions budgétaires pour affaiblir durablement la Fonction Publique Européenne, et veulent que l'essentiel des économies soit supporté par les plus bas salaires, l'Union Syndicale se bat pour des mesures socialement justes, et limitées dans le temps.

Des économies substantielles

Le sommet européen de février 2013 a décidé de réaliser, pour le budget 2014-2020, des économies substantielles sur les dépenses administratives des Institutions, y compris sur les salaires et les pensions. Même s'il ne s'agit encore que de conclusions du Conseil européen qui nécessitent l'accord du Parlement européen, les discussions sur les modifications du Statut/RAA nécessaires pour réaliser ces économies sur la masse salariale vont probablement reprendre très prochainement entre le Conseil, le Parlement et la Commission.

Il serait naïf de penser, dans le climat politique actuel, qu'on échappera entièrement à ces coupes sombres. Mieux vaut alors savoir quelles sont les mesures que nous refusons catégoriquement, et par quoi nous pourrions proposer de les remplacer.

L'union Syndicale se prépare activement à la reprise des discussions ...

ses responsabilités dans l'intégration européenne. L'agenda caché, ce n'est pas seulement un roll-back salarial et social, mais c'est aussi un roll-back de l'intégration européenne.

Certains veulent fragiliser la Fonction Publique Européenne

Une partie de l'opinion publiée et des politiques réclament haut et fort que les fonctionnaires européens, soi-disant privilégiés et grassement payés, n'échappent pas non plus aux restrictions salariales imposées à des millions de travailleurs en Europe sous couvert de l'austérité, afin de payer pour une crise du capitalisme dont ils ne sont nullement responsables. Ces forces populistes oublient de dire que les fonctionnaires, et autres agents européens, subissent exactement la même perte de pouvoir d'achat que leurs collègues nationaux, via le parallélisme qu'assure la «Méthode» (annexe XI du Statut). Nous avons déjà ainsi perdu près de 10.% de notre pouvoir d'achat depuis 2004 !

Pas d'accord social

Nos employeurs veulent réduire la masse salariale, et les frais de fonctionnement des Institutions, en général, d'environ 340 M€ par an, pendant les sept années à venir. Or, lorsqu'un employeur veut réaliser des économies sur le dos de ses travailleurs, la moindre des choses est de chercher un accord social sur la nature exacte de ces économies. C'est ce que l'Union Syndicale exige aussi ici, et cela, si nécessaire, par la grève.

A la lumière des propositions de la Commission en décembre 2011 et des positions folles de certains États membres en 2012, on se rend très vite compte que la réduction de l'enveloppe budgétaire sert de prétexte pour justifier des coupes structurelles et néfastes pour la Fonction Publique Européenne.

De fait, certains ont pour but de fragiliser la FPE, lui rendant impossible d'accomplir

Quelles économies ?

Dès le départ, l'Union Syndicale a, comme tous les autres syndicats, accepté le principe d'économies sur les frais de fonctionnement des Institutions, ainsi que le montant voulu par la Commission, à savoir 1 milliard d'euros sur la période 2014-2020. Mais nous avons toujours refusé les mesures proposées par la Commission.

Quant aux économies supplémentaires décidées par le Conseil européen (1,5 milliard d'euros en plus du milliard de la proposition Šefčovič), nous refusons également tant le fait de réaliser des économies supplémentaires que les mesures proposées pour ce faire.

Indépendamment du montant finalement retenu, l'Union Syndicale exige que les mesures retenues respectent trois conditions :

- 1) Des économies de fonctionnement
La rubrique V du budget ne

concerne pas seulement les salaires et les pensions, mais également les frais généraux des Institutions (bâtiments, missions, sécurité, etc. ...).

L'Union Syndicale demande à ce qu'un maximum de l'effort budgétaire soit réalisé dans cette partie. Un siège unique pour le Parlement produirait à lui tout seul déjà près de 200 millions d'euros d'économies par an, selon les services du Parlement.

L'Union Syndicale demande également d'internaliser toute une série de services actuellement fournis par des prestataires externes : crèches, gardiennage, consultance informatique, etc ... Toutes les expériences montrent, en effet, qu'acheter ces services à l'extérieur coûte nettement plus cher aux Institutions que de faire appel à leurs propres services et à leur propre personnel.

Une série d'autres économies de fonctionnement sont possibles, comme, par exemple, éviter de tenir des réunions pendant la nuit ou le weekend.

2) La charge des économies ne doit pas peser essentiellement sur les plus bas salaires, mais sur les plus élevés

En analysant les idées mises sur la table jusqu'ici par la Commission et certains Etats membres, on constate que, pour l'essentiel, les économies seraient supportées par les collègues qui sont déjà le plus mal lotis :

- La nouvelle carrière des secrétaires au rabais, diminuant leur salaire de 30 à 80

% par rapport à la situation actuelle, les enfermant en plus dans un ghetto sans possibilité d'évolution (plus d'attestation, de certification, d'accès aux concours internes).

- Le blocage des carrières des actuels AST aux niveaux 7 et 9, qui engendrera à nouveau une grande démotivation comme avant 2004 pour les collègues ainsi stoppés.

- L'augmentation du temps de travail hebdomadaire, pénalisant surtout les petits salaires, qui ont bien plus de difficultés financières de recourir à des services à domicile payants pour combler leur manque de temps à la maison.

L'Union Syndicale demande à ce que les efforts soient au moins proportionnels aux salaires, voire même au-delà : il serait juste que les efforts demandés soient supportés davantage par les hauts gradés.

N'oublions pas que les attaques les plus dures (et les plus mensongères), lancées soit ouvertement soit de manière plus subtile par les dirigeants des «contributeurs nets» visaient avant tout les nombreux hauts fonctionnaires qui gagneraient plus que Cameron, Merkel, Rutte ou d'autres chefs d'Etat.

3) Face à une situation de crise temporaire, il faut des mesures ponctuelles qui ont un effet immédiat

La Commission l'a avoué elle-même : les mesures qu'elle a déjà proposées en 2011 engendrent très peu d'effet dans la période couverte par le cadre financier 2014-2020



(1 milliard d'euros sur l'ensemble des sept ans), mais elles généreront des économies d'1 milliard par an en régime de croisière. Des mesures qui ne produisent leur plein effet qu'à long terme, voire à très long terme (comme le relèvement de l'âge de la retraite - 40 ans ; le remplacement des AST par les nouvelles secrétaires au rabais - 30 ans ; les nouveaux blocages de carrière, etc ...) doivent être extrêmement fortes pour qu'au moins quelques économies soient réalisées au départ. En réalité, l'objectif véritable de ces mesures n'est pas de réaliser des économies budgétaires, mais de saper la Fonction Publique Européenne en la rendant inattrayante, ce qui empêchera à l'avenir de pouvoir recruter du personnel de qualité.

Il est en de même de la conclusion du sommet européen de février de suspendre la Méthode d'adaptation de nos salaires pour deux ans. A première vue, on pourrait croire qu'il s'agit bien d'une mesure tempo-

La Méthode d'adaptation des salaires et pensions, de nature contraignante et garantissant entièrement le parallélisme de l'évolution du pouvoir d'achat entre nous et nos collègues nationaux n'est pas négociable.

raire. Mais en réalité, c'est aussi une mesure qui affaiblit structurellement la Fonction Publique Européenne: En n'appliquant pas la Méthode pendant deux ans, ce n'est pas seulement pour deux ans qu'on réduit nos salaires de, par exemple, 4 %, mais pour toute notre carrière et

notre pension ainsi que pour toute la carrière et la pension de nos futurs collègues.



Des alternatives

L'Union Syndicale exige que les mesures prises respectent les trois principes ci-dessus, ce qui nécessite une renégociation de

l'ensemble du paquet.

Le gel des salaires touche indifféremment les agents contractuels (déjà payés en dessous du salaire minimum à Luxembourg) et les directeurs généraux ou les commissaires, et ses effets se répéteront indéfiniment d'année en année. S'il est nécessaire de réaliser des économies sur le niveau général des salaires, nous préférons remplacer le gel généralisé des salaires par un nouveau prélèvement qui, comme tous les prélèvements jusqu'ici, épargnerait les salaires les plus faibles et aurait un caractère temporaire. Il expirerait en 2020, à la fin de la période couverte par le nouveau cadre financier.

L'Union Syndicale ne pourrait envisager un gel des salaires que s'il épargnait les salaires les plus faibles (notamment les contractuels des groupes de fonction I et II) et s'il était suivi d'un rattrapage qui permettrait, après une ou plusieurs années, de ramener les salaires au niveau correspondant au parallélisme avec les Fonctions Publiques Nationales.

Pour satisfaire David Cameron, l'Union Syndicale propose également de réaliser des économies sur le haut de la pyramide. Il ne serait pas injustifié de demander, par exemple, aux commissaires d'apporter aussi leur contribution à la résolution de la crise. Enrayer l'inflation des postes de directeurs, directeurs généraux ou de conseillers spéciaux permettrait également de réaliser de substantielles économies. La prime de chef d'unité pourrait aussi, pour la période 2014-2020, être réservée aux chefs d'unité. Actuellement, elle n'est pas seulement payée aux chefs d'unité, mais également aux directeurs et directeurs généraux (qui perçoivent donc une prime pour faire le boulot pour lequel ils ont été recrutés !), et encore aux pensionnés (et plus tard à leurs veufs !) qui l'avaient perçu à la fin de leur carrière active.

Par ailleurs, même un programme d'économies doit s'accompagner de mesures positives. L'Union Syndicale reste profondément attachée à l'amélioration de la situation de nos collègues les moins bien payés : les agents contractuels, et surtout ceux des groupes de fonction I et II. Nous demandons à ce que leurs salaires et carrières soient revalorisés. Ces sommes pourront facilement être trouvées dans l'enveloppe budgétaire donnée.

L'Union Syndicale se battra, si nécessaire par la grève, pour obtenir que les économies nécessaires soient réalisées par des mesures socialement justes, limitées dans le temps et qui ne portent pas uniquement sur les frais de personnel !

Réveillons-nous que diable !

C'est le titre utilisé dans un des Agora en première page en 2012. En effet, il y a urgence, après la réunion du Conseil européen des 7/8 février derniers, à un compromis sur le Cadre Financier Pluriannuel (CFP).



Une bonne volonté commune

M. van Rompuy avait reçu les dirigeants syndicaux peu avant le Conseil européen. Entre les lignes, il avait fait comprendre que tout le monde devait y «mettre du sien».

À la fin du Conseil européen, la délégation britannique affichait ostensiblement un sourire de victoire et faisait une déclaration adéquate.

Restrictions ... Restrictions ...

L'objectif : la précarité comme système de gestion, la compétitivité à tout prix, et toujours plus de prestations à un tarif toujours plus bas (entre parenthèses, on voit à quoi cela aboutit avec les lasagnes «pur boeuf» à la viande de cheval en réalité, parce qu'il faut absolument produire «moins cher» ; et ne parlons pas du scandale des hôpitaux sous-financés). Par définition, la Fonction Publique européenne, avec son indépendance et sa compétence, constitue une entrave à la création d'une Europe limitée à ce que certains voudraient voir devenir une zone de libre-échange.

L'option de solidarité est un mot qui est étranger pour certains. Or, c'est justement sur ce principe qu'a été construite l'intégration européenne. Le système «Monnet» de permanence des Institutions doit être petit à petit vidé de sa substance.

L'atout le plus important pour assurer un bon fonctionnement des institutions européennes, ce sont les femmes et les hommes qui ont fait le choix de venir y travailler (je n'aime pas le mot «ressources humaines»). C'est aussi l'arme essentielle pour affaiblir ces mêmes institutions. Tous les moyens sont bons : prétendre que nous gagnons trop est un cliché toujours à la mode ; il est repris actuellement par rapport au salaire de Madame Merkel et par les médias. On omet sciemment d'évoquer les milliers (voire dizaines de milliers) de collègues aux contrats précaires et mal payés.

Cette fois, les personnes qui vont payer seront non seulement les collègues actifs et les pensionnés, mais également et surtout, les AGENTS CONTRACTUELS et les FEMMES, futures fonctionnaires du groupe SEC (secrétaires). Pour les AC du groupe de fonction 1, les conditions de développement de carrière sont décourageantes : deux promotions seulement sur toute une carrière. Pour les recrutements du groupe SEC, le niveau d'embauche sera largement diminué (il se situera à environ - 20 % par rapport au niveau actuel), la carrière moyenne se développera sur cinq promotions, et il faudra trente ans en moyenne pour avoir la dernière promotion.

Le gisement d'économies à terme est très important.

L'ensemble du personnel actuel et futur va subir des détériorations lourdes en matière de conditions d'emploi, de carrière et de retraite. Et si nous ne réagissons pas, ce sera encore beaucoup plus catastrophique.

Il est totalement malhonnête de proposer certaines conditions d'engagement et de les changer ainsi en cours de route en se cachant derrière «la crise». Il est cynique de jouer sur l'absence de solidarité éventuelle à l'égard de collègues futurs, qui ne peuvent donc pas se défendre (mais dont un certain nombre viendront quand même, parce qu'il faut bien travailler).

L'ensemble du personnel actuel et futur va subir des détériorations lourdes en matière de conditions d'emploi-de carrière et de retraite.

Dans le contexte d'ensemble du CFP/MFF (Cadre Financier Pluriannuel/Multianual Financial Framework), les deux milliards supplémentaires par rapport à la proposition de la Commission

peuvent sembler mineurs. Ils ne le sont pas. Derrière les chiffres, il y a la détérioration importante de la qualité d'emploi et donc de vie de dizaines de milliers de collègues dans un avenir très proche. Ceci sera encore plus pénible à plus long terme. Car, les «économies», ce ne sont pas seulement des chiffres, ce sont aussi les destins de femmes et d'hommes. Certes, on en trouvera toujours, et pour les langues déficitaires, on «s'arrangera». Cela permettra, en outre, aux Etats membres de continuer leur travail de sape en se plaignant ensuite de la détérioration de la qualité du travail.

Droit de veto

Le Parlement européen entre maintenant en jeu à travers le pouvoir de veto qu'il a, puisqu'il doit donner un «avis conforme». Nous devons impérativement continuer les actions durant cette période, et pas seulement «rester vigilants». Lorsque le Parlement et le Conseil se seront mis d'accord, il sera trop tard pour réagir.

Les Etats membres vont essayer de séduire le Parlement européen en proposant des améliorations sur des politiques structurelles auxquelles il pourrait être sensible (amélioration dans la dotation des fonds de cohésion, par exemple). Ils vont également essayer de faire pression sur les parlementaires : les prochaines élections européennes auront lieu en 2014. A ce sujet, le Parlement est tellement conscient de cette tentative d'intimidation qu'il a décidé que le vote aurait lieu à bulletin secret.

Nous devons montrer vigoureusement que nous sommes mécontents du résultat du Conseil européen. Notre action vient en soutien au Parlement européen. C'est maintenant : plus tard, ce sera «trop tard».



Catherine BONY-BRANDT
Co-Présidente sortante
du Comité du Personnel
Secrétariat général du Conseil
de l'UE
Représentante de la Fonction
Publique européenne à Oslo

Adaptation des rémunérations : un roman fleuve inachevé ...

La Méthode d'adaptation des rémunérations et des pensions a été conçue afin de créer un cadre juridique contraignant qui assurerait, chaque année, une évolution de nos rémunérations et pensions parallèle aux rémunérations des fonctionnaires nationaux des administrations centrales. En contrepartie à cet avantage, un prélèvement spécial (dont le taux réel est progressif) est retenu à la source sur nos rémunérations. De cette façon, la solidarité entre la fonction publique européenne et les fonctions publiques nationales est pleinement respectée.

Adaptation 2009 : un premier coup raté

Depuis 2009, le Conseil est entré sur la voie glissante du non-respect de la Méthode. Il a donc substitué sa propre appréciation discrétionnaire au respect de la légalité, c'est-à-dire au respect de la

normale de la Méthode – est le seul moyen pour ne pas appliquer la Méthode ; et que cette clause ne peut être déclenchée que par la Commission. Une fois que la Commission a soumis sa proposition en application « normale » de la Méthode, il est trop tard pour que le Conseil exerce un pouvoir discrétionnaire auquel il a renoncé en adoptant la Méthode.

En vue de l'adaptation des rémunérations de 2011, le Conseil a donc pris soin de demander, en temps utile, à la Commission de lui soumettre un rapport sur l'application de la clause d'exception, qui, selon lui, s'imposait. La Commission a élaboré son rapport, pour conclure qu'un déclenchement de la clause d'exception n'était pas approprié. Le désaccord sur ce point a provoqué des recours de part et d'autre, qui sont tous pendants devant la Cour de Justice. Une adaptation des rémunérations de +1,7% (qui, en réalité, reflète une perte de pouvoir d'achat de 1,8%) reste ainsi en souffrance.

Taux de contribution pension

Cohérent dans son jusqu'au-boutisme, le Conseil n'a pas non plus adopté l'adaptation du taux de contribution pension (annexe XII du statut) qui était due le 1er janvier 2012. En effet, la stagnation des rémunérations entraînait une réduction de notre taux de contribution pension de 11,6% à 11,0%, bloquée elle aussi par le Conseil. Ici aucune « clause d'exception » n'est prévue par le Statut.

Adaptation 2012 : même scénario

En 2012, l'adaptation des rémunérations devait être de +1,7% (perte de pouvoir d'achat de 1,1%). Même scénario qu'en 2011. Idem pour le taux de contribution pension, qui doit être de nouveau réduit.

Les affaires devant la Cour

Les affaires pendantes ne font donc que s'accumuler. Le contentieux en cours est moins simple que l'affaire C-40/10, d'où une procédure plus longue. Au moment où nous écrivons ces lignes, la date de l'audience n'est pas connue. Par la suite, il faudra aussi prévoir la présentation des conclusions de l'avocat général, avant que la Cour publie son arrêt. Nous ne manquerons pas de vous informer de l'évolution de l'affaire.

Méthode, qu'il avait pourtant lui-même adoptée comme partie intégrante de notre Statut (annexe XI), en dernier lieu en 2004.

La Commission, qui avait attaqué ce refus du Conseil devant la Cour de Justice (affaire C-40/10), a gagné son recours. Par conséquent, l'obligation d'adapter les rémunérations pour 2009 a été finalement respectée.

Adaptation 2011 : La récidive

Après une brève trêve, qui s'explique par le fait qu'en 2010 la Méthode donnait de maigres résultats (+0,1%), le Conseil est revenu à la charge. Cette fois-ci, il a mieux préparé son coup, en tirant parti des motifs de l'arrêt dans l'affaire C-40/10 : cet arrêt précise que la « clause d'exception » (article 10 de l'annexe XI) – qui permet de déroger à l'application



Vassilis SKLIAS
Président EPSU - CJ

ArcelorMittal - L'irréparable

Lois d'airain lorsque l'acier voit rouge

Liberté de manifester et liberté d'opinion vont de pair. Sous le couvert de protéger l'intérêt général, la démocratie muselle le droit à la libre expression des plus faibles.



ArcelorMittal annonce la suppression de deux hauts-fourneaux dans le bassin liégeois. 1300 emplois sont menacés. Les travailleurs n'avaient pas reçu l'autorisation de manifester

On lamine les travailleurs de l'acier

Début 2013, le géant de l'acier ARCELORMITTAL annonçait une perte de 3,73 milliards. Son chiffre d'affaires en chute et le coût des restructurations qui ont suivi en Europe précipitent la décision de fermer deux hauts-fourneaux. En Belgique, 1300 emplois sont concernés.

6 février 2013 - Des travailleurs du groupe venant de Belgique, de France et du Luxembourg décident de se rassembler devant le Parlement européen à Strasbourg pour exprimer leur colère au moment où une délégation rencontrait des députés européens ainsi que le Président Schulz et le commissaire euro-

péen délégué à l'industrie, Antonio Tajani. Ce dernier revendique la réindustrialisation de l'Europe, notamment dans le secteur automobile et de l'acier. Un plan sidérurgique européen devrait être finalisé pour juin. Les travailleurs étaient là pour faire pression et insister sur la nécessité de garantir les emplois en Europe. 1500 à 1800 manifestants étaient donc attendus le mercredi de cette deuxième session plénière de l'année devant le Parlement à Strasbourg pour un rassemblement prévu de 11 à 15h.

Des cars de manifestants maintenus en otage

Mais les travailleurs n'avaient pas reçu l'autorisation de manifester sous prétexte de la présence du président tunisien au Parlement ce jour-là.

Les forces de l'ordre craignaient surtout les débordements. Une manifestation précédente des métallos à Jambes s'était soldée par des dégâts matériels et quelques blessés légers. Une seconde manifestation avait été organisée à Namur pour faire pression sur l'exécutif wallon en vue de maintenir les emplois dans le bassin liégeois. Elle s'était déroulée dans un climat beaucoup plus calme, mais avait dégénéré lorsque la police avait eu recours aux autopompes pour disperser les participants. La police française avait donc reçu l'ordre de circonscrire les manifestants dans un périmètre de sécurité dont ils ne pouvaient s'écarter. Mais l'action des forces de l'ordre ne s'est pas limitée à cela. Dès leur sortie de l'autoroute, les cars des sidérurgistes belges ont été fouillés. Toutes les voitures immatriculées en Belgique ont été mises sur le côté et les occupants ont été soumis à des fouilles corporelles complètes. Les représen-



Palmina DI MEO
Membre de la délégation US au
PE et membre associé au ComEx





John David, un ouvrier intérimaire âgé de 25 ans venant de Flémalle, reçoit un projectile en plein visage. Il a une pommette fracturée et perd son œil droit.

décharge électrique a déjà provoqué le décès de personnes fragiles.

Les choses sont rentrées dans l'ordre lorsque plusieurs députés européens, dont José Bové, Jacky Henin et Sandrine Bélier, sont sortis pour apporter leur soutien aux manifestants. Ils ont demandé aux forces de l'ordre d'alléger le dispositif de sécurité et de relâcher les manifestants qui avaient été arrêtés.

Perdre son emploi et perdre son œil

tants syndicaux estiment que les personnes venues défendre leur boulot «ont été traitées comme des criminels». Plusieurs cars n'ont d'ailleurs jamais atteint Strasbourg, bloqués par la gendarmerie qui a saisi 40 kg de boulons et de ferraille, des pastilles d'explosifs et des pétards interdits à la vente. À l'examen, il apparaît cependant que le matériel était inoffensif.

Des travailleurs face aux CRS en Robocop

Les cars retenus sur l'autoroute, il ne reste même pas la moitié du nombre initial de travailleurs prévus sur la place Adrien Zeller, entièrement barricadée. Les manifestants sont bien à une centaine de mètres du Parlement. Pour se faire entendre, ils tentent de forcer le barrage en utilisant des bouteilles, des pierres et des panneaux de signalisation. Les CRS répliquent à coups de gaz lacrymogènes et utilisent leurs armes contre les civils. Des abribus et des arrêts de tramways font les frais de la colère des sidérurgistes. Trois manifestants sont blessés.

Flash Ball dans le désert de l'indifférence

C'est alors que l'irréparable se produit. John David, un ouvrier intérimaire âgé de 25 ans venant de Flémalle, reçoit un projectile en plein visage. Il a une pommette fracturée et perd son œil droit. C'est un coup de flash-ball. Appelée aussi pistolet gomme-cogne, cette arme a été critiquée à maintes reprises depuis qu'elle a été adoptée pour la police de proximité en 2002 et qu'elle a provoqué plusieurs blessures graves. Même chose pour le pistolet à impulsion électrique avec ses deux dards dont la

Ce drame lamentable soulève la question des limites que l'on peut tolérer en matière de système défensif contre les personnes qui viennent a priori défendre des droits élémentaires.

Car il ne s'agit plus ici de défendre les plus faibles, mais de réelle agression contre des citoyens qui tentent de faire entendre leur voix dans un désert d'indifférence.

Si la qualité de vie de nos sociétés continue à se dégrader, il faudra bien s'attendre à des mouvements sociaux plus radicaux que les quelques syndicalistes venus crier leur désespoir devant le Parlement de Strasbourg. Ce Parlement qui devrait être le lieu de l'expression libre de tous les citoyens européens va-t-il se boucher les oreilles et faire appel à l'armée sitôt que des cris de colère se feront entendre sous ses fenêtres ? Le plus absurde, c'est que personne dans l'enceinte du Parlement n'a rien entendu, ni même soupçonné de ce qui se passait à l'extérieur ...



Plus d'information:

<http://www.greens-efa.eu.arcelormittal-manifestation>



<http://www.la-meuse.be/659180/article/regions/liege/actualite/2013-02-07/arcelormittal-liege-john-david-a-perdu-un-oeil-a-la-manif-de-strasbourg>



OSLO : 60 ans d'intégration européenne

Le prix Nobel de la Paix. Suprême récompense pour des personnes ou des organisations au terme de longues années de travail.



La reconnaissance d'un travail acharné

En 2012, l'Union européenne a reçu cette récompense unique pour son travail depuis soixante ans.

J'ai eu l'immense honneur, en tant que co-présidente du Comité du Personnel au Secrétariat général du Conseil, de représenter la Fonction Publique européenne, suite à l'invitation qui avait été adressée par les Présidents van Rompuy et Barroso aux Présidents des Comités du Personnel.

D'autres grands Européens auraient eu vocation à aller à Oslo : je pense à Jacques Delors, Simone Weil, Javier Solana, et, côté personnel, à Franco Giuffrida, le très grand syndicaliste qui a défendu le personnel sans compter.

La remise du prix : un moment chargé d'une émotion indicible

Ce voyage a été exceptionnel à tous égards, puisque la délégation de l'Union européenne a voyagé en avion militaire. Le Parlement européen avait emmené deux historiens chargé de collecter toutes les informations possibles, non seulement tous

les memorabilia liés à la commémoration du Prix Nobel, mais également les informations du mouvement des opposants à l'Union européenne. Ils défilèrent d'ailleurs (peu nombreux, certes) devant l'hôtel où était logée la délégation. La manifestation des pro-Européens fut beaucoup plus nombreuse.

Côté Union européenne, en plus des trois récipiendaires, dix-huit chefs d'état et de gouvernement avaient fait le déplacement. Mon moment le plus chargé d'émotion fut celui où Angela Merkel et François Hollande, assis à quelques mètres de moi, se levèrent en se tenant la main, alors que l'on rappelait le poids de la réconciliation franco-allemande dans l'intégration européenne.

M. van Rompuy offrit ce prix à nous, les fonctionnaires de l'ombre, la Fonction Publique européenne. Ce geste m'a aussi profondément émue.

J'ai aussi pensé intensément à toutes et tous ces collègues, chacun avec leur minuscule pièce d'histoire familiale européenne. Il suffit de parler un peu pour que rejaillissent ces souvenirs, transmis par les parents ou grands-parents, ceux-là qui nous font avancer pour défendre l'Europe et ces soixante-sept années de paix ininterrompue.



Catherine BONY-BRANDT
Co-Présidente sortante
du Comité du Personnel
Secrétariat général du Conseil
de l'UE
Représentante de la Fonction
Publique européenne à Oslo



Témoignage

Le prix Nobel de la Paix, l'ultime reconnaissance d'un travail de longue durée. Chacun le connaît.

J'ai eu la chance extraordinaire de pouvoir participer à la cérémonie de remise du prix in vivo et de représenter symboliquement la Fonction Publique européenne, dans le cadre de mon mandat de co-présidente du Comité du Personnel au Secrétariat général du Conseil. Je remercie sincèrement les présidents Van Rompuy et Barroso pour cette initiative ainsi que mes pairs des autres institutions, mon colistier à la présidence, Simon Coates, et surtout, notre porte-parole, Jimmy Stryhn Meyer, Président du Comité du Personnel de la Cour de Justice, pour l'immense honneur d'avoir proposé mon nom.

Dimanche 9 décembre, en début de matinée, à l'aéroport militaire de Melsbroek : les trois présidents arrivent peu de temps avant le départ. Dans l'avion, on sent l'atmosphère exceptionnelle de ce voyage. A l'arrivée, le Grand Hôtel d'Oslo accueille tout le monde.

Parmi les événements prévus, une première interview à l'Institut Nobel, dès l'arrivée. Face aux questions critiques des journalistes, les trois lauréats plaident avec passion pour l'Europe. Le lendemain, avant le banquet du soir, lors de l'interview publique avec CNN dans la grande salle où s'est tenue la remise du prix Nobel le matin même, leur plaidoirie et leur enthousiasme sont encore plus forts.

Enfin, c'est le point d'orgue : la cérémonie à l'hôtel de ville d'Oslo. J'étais placée derrière les nombreux chefs d'état et de gouvernement, qui avaient spécialement fait le déplacement dans cette salle si célèbre, qui allait figurer dans toutes les nouvelles internationales le soir. Mon coup de cœur : pendant la cérémonie, François Hollande et Angela Merkel se lèvent spontanément quelques secondes pour saluer le public, en se tenant la main.

Lors des trois discours prononcés - par Thorbjørn Jagland, Président du Comité Nobel norvégien, Herman Van Rompuy et José Manuel Barroso - , une intense émotion est perceptible. Les paroles de



*«Un immense honneur»
Dès son retour de la cérémonie de remise du prix Nobel de la Paix, nous avons invité Catherine Bony-Brandt, co-présidente du Comité du Personnel au SGC, à partager ses impressions avec nous tous, elle, qui nous a représentés à cet événement historique.*

Herman Van Rompuy me touchent profondément. Dès le début de son intervention, il nous offre ce prix à nous, membres de la Fonction Publique européenne, pour le travail effectué au fil de ces soixante dernières années.

Durant la cérémonie, j'ai aussi intensément repensé à ces mosaïques de destins familiaux européens glanés au hasard de conversations avec des collègues, et à l'histoire européenne de ma famille, des côtés français, hollandais et allemand.

La veille de la cérémonie, la délégation de l'UE à Oslo avait accueilli les collègues des Institutions et quelques autres invités pour un buffet convivial. Les trois présidents avaient quant à eux été invités par le Comité Nobel norvégien.

Enfin, le soir du grand jour, le Comité Nobel norvégien a invité les lauréats, en présence de la famille royale. Et j'ai eu l'insigne honneur d'être également invitée.

Nous sommes partis rapidement après cet inoubliable banquet, avec une joie indicible au fond du cœur et avec l'espoir immense qu'elle dure, cette Union européenne.

Publié sur le site interne du Conseil : «Domus», en décembre 2012 et dans le journal : Commission en direct, en décembre 2012 également.



*Les Vice-Présidents Neelie Kroes et Maros Sefcovic entourant trois des jeunes lauréats ayant gagné le voyage à Oslo.
(Photo de C. Bony-Brandt à la soirée conviviale de la délégation de l'UE à Oslo, 9 décembre 2012)*



La famille US s'agrandit: l'union

Dès sa création, EPSU-CJ avait déclaré sa volonté de faire partie de la famille syndicale de l'USF. Depuis le lancement de la réforme en cours du Statut en 2011, elle s'est associée dans les faits à l'équipe USF et a participé aux mobilisations, y compris aux grèves, lancées par celle-ci.

En bref:

EPSU-CJ, une organisation syndicale existant depuis cinq ans et demi, vient d'être admise par le Comité Fédéral en tant qu'organisation associée de l'USF.

La Cour de justice : une Institution discrète ...

Avec 2058 fonctionnaires et agents, la Cour de Justice de l'UE, installée exclusivement à Luxembourg, est une institution d'une taille moyenne. L'Institution Cour de Justice garde par principe une attitude discrète en matière de modification du Statut. En effet, lorsque la Cour de Justice est consultée, en tant qu'institution, dans le cadre de l'élaboration d'une modification du Statut (article 336 TFUE), elle s'abstient systématiquement de formuler un avis. C'est pour éviter qu'un avis exprimé par l'Institution dans le cadre du processus législatif puisse être perçu comme préjugant d'un jugement futur de la juridiction au cas où



sement de ce personnel, mais leur diffusion est restreinte. En fait, les tâches essentielles de l'Institution (rédaction des décisions de justice) sont effectuées par des agents non

Un ajout de taille à la famille USF

Lors du dernier congrès en 2011, nous avons dû à notre grand regret constater la disparition de certaines organisations membres dont la taille insuffisante et la précarité des dirigeants - dans les Agences - ne leur ont pas permis de survivre. Cette année encore, nous constatons que des organisations membres sont à nouveau en difficulté, pour les mêmes raisons.

C'est donc avec le plus grand plaisir que nous saluons, aujourd'hui, l'arrivée de l'EPSU-Cour de Justice dans notre fédération. Cette organisation, issue d'une séparation avec l'Union Syndicale Luxembourg en 2007, avait demandé, dès 2011, son rattachement à l'USF. Le Comité Fédéral n'avait pas pu accepter cette demande. Face au renouvellement de la demande, le Comité Fédéral a décidé que, sans pouvoir accepter directement son adhésion comme membre à part entière en raison de discussions entre l'EPSU et l'USL pour le retour à une organisation unique à Luxembourg, il se devait de ne pas fermer la porte à un syndicat qui représente l'essentiel du dialogue social à la Cour de Justice. Vous trouverez, sur ces deux pages, une présentation par Vassilis Sklias, militant syndical de très longue date, fondateur de l'EPSU et actuellement son Président.

cette dernière serait saisie d'un différend portant sur l'interprétation ou la validité d'une disposition statutaire après sa mise en vigueur.

Autres caractéristiques de l'Institution :

• C'est une institution «hydrocéphale», en ce sens qu'une partie importante de son personnel est directement rattachée aux membres de l'Institution et est engagée sur demande de ces derniers ; il s'agit de 70 cabinets au total (juges des trois juridictions, avocats généraux et greffier de la Cour). Il existe des règles spécifiques de classement et de reclas-

permanents, une particularité qui pourrait être évitée par la création d'une magistrature européenne (v. Agora n° 31, p. 14).

• La grande majorité des emplois permanents AD est réservée aux fonctions linguistiques. Cela s'explique notamment par le fait que le Recueil de jurisprudence est publié dans toutes les langues officielles de l'Union (sauf l'irlandais).

• Les agents contractuels bénéficiant d'un CDI (article 3 bis du RAA) se limitent au groupe de fonctions I. Des agents contractuels 3 ter qui servent à couvrir des besoins permanents existent également, mais dans des proportions limitées.



Vassilis SKLIAS
Président EPSU - CJ

fait la force

EPSU-CJ : une expérience réussie de syndicalisme de proximité

EPSU-CJ a été créée en 2007 par des syndicalistes expérimentés qui connaissaient bien d'une part le Statut et le contexte inter-institutionnel et d'autre part le terrain de l'Institution.

Elle a opté pour une structure organisationnelle simple, transparente et accessible, limitée à la Cour de Justice. Elle a fondé son indépendance sur des ressources provenant des cotisations de ses adhérents et sur l'installation de son centre décisionnel à l'intérieur de son institution de référence. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les collègues lui ont accordé leur confiance. Elle n'est pas simplement «à l'écoute» du personnel, mais elle en est l'émanation.

Très rapidement, EPSU-CJ a gagné la confiance des collègues : fin 2008, elle a obtenu la majorité absolue des voix et des sièges lors de l'élection du Comité du Personnel de l'Institution, qu'elle a remis sur les rails en y restaurant un fonctionnement démocratique et en établissant, pour la première fois à la Cour de Justice, une distinction des compétences entre représentation statutaire et représentation syndicale du personnel, distinction d'ailleurs consacrée par le Statut des fonctionnaires depuis 2004 (art. 10 ter).

Depuis fin 2010, EPSU-CJ est la seule OSP représentative à la Cour de Justice.

EPSU-CJ pratique un syndicalisme de proximité. Cela étant, syndicalisme de proximité ne signifie pas syndicalisme maison. Au contraire, EPSU-CJ s'est donnée la liberté nécessaire pour développer une solidarité authentique avec les collègues des autres Institutions et avec le monde du travail en général.

Acquis et enjeux

Un des acquis phare d'EPSU-CJ est l'aménagement qu'elle a obtenu du système de promotion. Il s'agit du mécanisme du «pro-rata temporis», qui s'applique à tous les fonctionnaires recrutés sous le Statut 2004. Pour simplifier, des douzièmes des points de promotion obtenus (NB : le système du sac à dos est toujours en vigueur à la Cour de Justice!) sont extrapolés sur les mois qui suivent la fin de l'exercice de promotion. Une promotion prend effet le mois où le fonctionnaire atteint, grâce à ce mécanisme, le seuil de promotion. C'est une compensation, modeste mais très concrète, du classement moins favorable des fonctionnaires recrutés depuis mai 2004, même si les collègues qui en bénéficient ne se rendent pas toujours compte qu'il s'agit d'un avantage qui ne va pas de soi, puisqu'il n'existe dans aucune autre Institution.



Mais bientôt, nous devons tous faire face à une nouvelle réforme qui s'annonce dévastatrice, dont les premiers effets néfastes se font déjà ressentir par une réduction des effectifs. Alors que l'Institution a besoin, pour faire face à une charge de travail croissante, de renforcer ses effectifs et notamment ceux du Tribunal de l'UE, elle se trouve contrainte à subir, d'ores et déjà, une suppression d'emplois s'inscrivant dans une logique de Procuste. En outre, par la création d'un groupe de fonctions AST/SC, prévue dans la proposition de la Commission, le recrutement déjà difficile de secrétaires de langue maternelle pour chacune des langues officielles de l'Union, deviendra pratiquement impossible, compte tenu en plus du coût de vie au Luxembourg.

Pour repousser cette réforme destructrice, il sera nécessaire de renforcer la coordination de l'action syndicale : rassembler toutes les forces du personnel, mobiliser surtout les jeunes collègues qui seront touchés davantage par les mesures projetées et réduire au minimum le nouveau clivage qui risque de s'installer entre le personnel en place et les collègues qui seront recrutés après l'entrée en vigueur de la réforme du Statut !

Why does it matter to fight for a proper regulation for the EU regulatory agencies ?

On 2 March 2013, the Union Syndicale Committee adopted as official position a declaration based on a statement written jointly by members of the committees of (the only) three 'Union Syndicale Federal' affiliated trade union branches at the following EU regulatory agencies : Union Syndicale CEDEFOP (Thessaloniki, Greece) ; Union Syndicale EU-OSHA (Bilbao, Spain), and Union Syndicale EUROFOUND (Dublin, Ireland).

The Focus : The EU 'regulatory agencies'

There are currently 32 EU decentralised ('regulatory') 'policy' agencies, located across many different EU countries. They have an important role in implementing EU policies, especially tasks of a technical, scientific, operational and/or regulatory nature, across a very broad range of policy areas. These regulatory agencies are independent legal entities under European public law, distinct from the EU institutions (Council, Parliament, Commission, etc ...).

They are also different from the 'executive agencies'. The latter have been established with a view to being entrusted with certain tasks relating to the management of one or more Community programmes. The 'executive agencies' are NOT concerned by the agreed 'common approach' and 'roadmap', and therefore not the subject of this article, which only relates to regulatory agencies - Union Syndicale concerns about the situation relating to executive agencies are dealt with elsewhere.

Why are the regulatory agencies of relevance to Union Syndicale ?

- Between them, the decentralised regulatory agencies employ around 5.000 staff in total - in other words a significant amount of workers.

- Each regulatory agency is an independent legal entity. Agencies' Directors are the appointing authority for staff. Staff are appointed directly to that agency. There is no systematic mobility of staff between agencies - a long promised 'inter-agency job market' has yet to become a reality.

- In most agencies the majority of staff is appointed either as Temporary Agents on fixed-term contracts or as Contract Agents -therefore most staff in EU regulatory agencies is subjected to contract renewal

or discontinuation. Contract durations and renewal periods vary. Normally, regulatory agencies do not have any, or a very limited amount of Officials.

- Despite the mandatory establishment of staff committees in all agencies (as required by the Staff Regulations), social dialogue is not systematically promoted at agencies. This creates a climate not conducive to trade unionism.
- Unionisation in the decentralised agencies is traditionally very low. There are probably many reasons, including some reasons which are specific to the EU regulatory agencies :



Many agencies are relatively new and this in combination with the normal practice of hiring staff on a temporary basis makes it difficult to establish local unions.

There are no clear criteria for the recognition of trade unions by agencies. This hinders union membership,

since staff may be afraid of potential negative impact of trade union membership on staff career, not to mention employment itself. These factors may negatively contribute to agencies' staff readiness to organise themselves in trade unions and hinders social dialogue.



The EU position vis à vis the regulatory agencies

This position has been expressed at least in two main documents last year : the Common approach to the agencies : joint statement of the EU institutions (July 2012) and 'roadmap' (December 2012).

The common approach is the result of several years of deliberations between the EU institutions in the «Inter-Institutional Working Group»

(IIWG), which culminated in this agreement between the institutions how to approach the decentralised agencies in future.

This approach sets out new arrangements for



Union Syndicale Fédérale

how regulatory agencies are established, governed, managed and evaluated, and how they may be changed, merged or even closed in the future.

There are many elements in the 'common approach' and 'road map' which can contribute to improved «coherence, effectiveness, accountability and transparency of these agencies, and (...) common ground on how to improve their work" (Joint Statement).

We support these aspirations, as being of public interest. It is in the interest of the agencies and their staff to have increase effectiveness, efficiency, accountability and transparency.

The US concerns

1) Ending of Agencies: what about staff ?

A major concern is relating to the section «Establishment and ending of agencies" of the Common Approach, especially articles 4 and 5, which can have severe consequences for existing staff should such a case arise in future.

Article 4 states : «Agencies' founding acts should contain either a sunset or a review clause {which one is the better solution to be decided on case-by-case basis}. Any sunset clause must be accompanied by the concomitant provisions for disbanding the agency, addressing in particular issues related to staff contracts and budget arrangements."

Article 5 : «Common and objective criteria should be used to assess both the opportunity to disband agencies or the possibility to merge them."

The introduction of 'sunset' or 'review' clauses in agencies' founding acts is a new feature.

Whilst we understand the rationality in addressing the possibility of winding up an agency in a legislative framework, as trade union representatives we are deeply concerned about the implications this may have in practice for existing staff of an agency for which such a clause would be invoked, particularly considering the fact that Agency staff in general are not officials.

The concerns are further reinforced by the fact that the term 'merger' may be misleading, as the most likely way ahead would be to disband agency one and broaden the mandate of agency two. The issue is : What will happen to the staff of the disbanded agency ?

2) What about social dialogue ?

We are also very concerned about the absence of any form of social dialogue on either the common approach, or the more implementation-oriented Roadmap. Whilst the Commission states that they «will work with agencies" in a number of implementation areas, and that the roadmap 'indicates when cooperation with agencies is necessary/

useful", (something we explicitly welcome), we regret the complete absence of 'social dialogue' in relation to implementation, or recognition that staff representatives ought to be consulted in any matters that are or shall have an impact on staff policy and affect existing staff in agencies, particularly those adversely affected by decisions to merge or disband agencies.

Social dialogue is not foreseen, neither at an overarching level (e.g. through trade unions where agency staff are affiliated to, or the AASC), and certainly not at local levels. We find this in contradiction to the European Commission's own statements on the policy field concerning 'social dialogue'.

It is regrettable that the Inter-institutional Working Group has not used this occasion to promote one of the key characteristics of the European labour market, social dialogue, within the EU's own bodies employing around 5.000 staff.

The US next steps

Union Syndicale is now examining the next practical steps and actions to address this situation at the relevant level, to safeguard the interests of existing regulatory agency staff in the event of future merger or closure situations as a consequence of the common approach.

1. Staff representatives should be genuinely involved in any discussion on the implementation of the «Roadmap».
2. Union Syndicale appeals to the EU institutions to find ways to establish an appropriate legal framework applicable horizontally to all (legally autonomous) EU agencies covered by the 'common approach' prior to implementing articles 4 and 5, the 'merger/sunset/review' clauses of the 'common approach'.
3. Any potential merger/restructuring of the Agencies should be accompanied by a process of full consultation, in the true spirit of 'social dialogue' enshrined in the TFEU.
4. The EU institutions as legislators should be mindful of and seek measures to remedy, the current lack of overarching legal framework governing the community of agencies, to ensure that fundamental legal issues arising from the 'common approach' to the agencies can be addressed in advance to implementation of the 'common approach'.
5. The long-promised and still not operational 'Inter-agency job market' should become a reality and in case of sunset/merger/review the inter-institutional mobility of staff should be facilitated.

**Union Syndicale branches at
CEDEFOP, EU-OSHA, EUROFOUND**

Plus d'information:

- 1) Official website about EU agencies : http://europa.eu/agencies/regulatory_agencies_bodies/index_en.htm



- 2) Joint statement of the European Parliament, the Council of the EU and the Commission on the decentralised agencies (July 2012) : http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/sefcovic/documents/120719_agencies_common_appr_en.pdf



- 3) Roadmap on the follow-up to the Common Approach on EU decentralised agencies (19 December 2012) : http://europa.eu/agencies/documents/2012-12-18_roadmap_on_the_follow_up_to_the_common_approach_on_eu_decentralised_agencies_en.pdf



EPSO en question

L'Union Syndicale, l'organisation la plus représentative de la Fonction Publique européenne, a depuis toujours suivi une approche de défense de la Fonction Publique européenne (FPE) basée sur une analyse aussi objective que possible des faits, en s'abstenant de toute démagogie. C'est dans cette optique que nous proposons ici une critique constructive, une contribution pour corriger certains dérapages inacceptables dans la gestion du nouveau système de sélection mis en place par l'EPSO depuis 2010.

L'Union Syndicale est consciente du fait qu'une refonte radicale du système des concours comme pratiquée par EPSO sur la base de son «EPSO Development Programme» (EDP) ne peut être réalisée sans difficultés dans la phase de démarrage. Néanmoins, l'Union Syndicale se doit de dénoncer les problèmes structurels, les erreurs à répétition et une direction qui ne montre pas la volonté ou la capacité d'y remédier.

La sélection et le recrutement du personnel sont des points essentiels pour le maintien d'une Fonction Publique européenne compétente et indépendante.

L'élargissement de l'UE et la crise économique conduisent à un afflux supplémentaire de candidats aux concours généraux. Afin de ne pas être submergé, l'EPSO a mis en oeuvre un système basé sur les tests à choix multiples sur ordinateur («Computer Based Testing», CBT), réduisant ainsi le nombre de candidats à examiner par le jury.

Les atouts du système EPSO

L'Union Syndicale considère que le système de sélection des nouveaux agents mis en place par l'EPSO apporte des atouts pour une politique de recrutement qui doit être en mesure d'assurer la pérennité d'une FPE compétente et indépendante. En effet, il permet d'évaluer un grand nombre de candidats à un prix raisonnable, et ceci dans des délais beaucoup plus brefs que par le passé. Il s'appuie sur une méthode internationalement reconnue et utilisée par de nombreux organismes publics et privés, basée sur les travaux de chercheurs à réputation internationale.



Vera LIPTON
Secrétaire à l'Organisation à l'US

Comparé aux concours à l'ancienne, ce système permet une évaluation des compétences non seulement cognitives et professionnelles, mais également sociales et humaines des candidats, ouvrant ainsi la voie à une administration européenne plus respectueuse envers son atout le plus important, à savoir son personnel.

Daniel Goleman a publié, en 1998, les résultats de ses études basées sur les meilleurs travaux récents en psychologie, qui ont permis une nouvelle approche de la signification réelle des différentes formes de l'intelligence pour le monde du travail. Les recherches ultérieures entreprises par D. Goleman, A. McKee et R. Boyatzis sur les compétences et qualités humaines qui font toute la différence lorsqu'il s'agit de reconnaître au début d'une carrière les candidats qui pourront devenir des leaders capables d'obtenir les meilleurs résultats sur le long cours.

En adoptant un système de sélection basé sur leurs travaux, les Institutions européennes essaient enfin de mettre au service de la FPE des recherches de pointe sur les qualités caractérisant les bons gestionnaires de demain : des procédures qui ont fait leurs preuves au cours des 30 dernières années, et qui permettent de reconnaître - à condition d'être appliquées selon les règles par des jurys composés d'un nombre suffisant de membres ayant suivi toutes les formations nécessaires - celles et ceux, parmi les candidats hautement diplômés et qualifiés qui se présentent à l'Assessment Center, qui seront en mesure de maintenir leur élan et d'acquérir le savoir-faire et le savoir-être qui feront d'elles ou d'eux des leaders travaillant en résonance avec leurs collègues, et de motiver ainsi leurs équipes afin de leur permettre d'atteindre et de maintenir l'excellence.

En effet, Daniel Goleman est arrivé à la conclusion que, dans un monde qui dépend de la mise en commun de connaissances variées et pointues, la création de la plus-value se fait à travers du travail

L'EPSO a été créé par la décision 2002/620/CE du Parlement européen, du Conseil, de la Commission, de la Cour de Justice, de la Cour des Comptes, du Comité économique et social, du Comité des Régions et du médiateur, du 25 juillet 2002 (JO L 197, p. 53). Selon l'article 2, paragraphe 1, première phrase, de cette décision, l'EPSO exerce les pouvoirs de sélection dévolus, notamment, par l'annexe III du Statut aux autorités investies du

pouvoir de nomination des institutions signataires de ladite décision. L'article 4, dernière phrase, de la décision 2002/620 prévoit que tout recours dans les domaines visés par cette décision est dirigé contre la Commission européenne.

Le rôle de l'EPSO a été précisé par l'article 7 de l'annexe III du Statut des fonctionnaires, ajouté par le règlement n°723/2004.

d'équipe. L'accent est mis sur le «QI groupal», représentant la somme des points forts de tous les membres de l'équipe travaillant au meilleur de leur rendement. Ce qui détermine la productivité de l'équipe n'est pas son potentiel théorique, mais plutôt le degré de coordination des efforts individuels, c'est-à-dire la qualité des rapports inter-personnels.

Les problèmes persistants

1. Le cycle annuel des concours généraux tels qu'organisés actuellement ne permet pas à l'EPSO de satisfaire les besoins des Institutions en termes de lauréats.
2. L'EPSO ne parvient pas à garantir un traitement égal des candidats féminins et masculins.
3. L'EPSO ne parvient pas à fournir une distribution géographique, ne fut-ce qu'approximativement satisfaisante, des lauréats de concours.
4. L'EPSO ne parvient pas à organiser les concours de façon rationnelle, sans gaspillage des deniers publics, du temps et des efforts des candidats et des jurys.
5. L'EPSO ne parvient pas à «fidéliser» les membres de jury, mettant en danger les principes de la stabilité et de l'unicité de celui-ci.
6. L'EPSO ne parvient pas à mettre à la

disposition des jurys un outil IT fiable, adapté aux besoins de l'office, et performant.

7. Le management d'EPSO cultive une attitude conflictuelle envers les jurys, caractérisée par un manque de dialogue et de transparence, des tentatives d'ingérence dans les compétences du jury, le mépris et même l'intimidation.



Au lieu de s'atteler à redresser les problèmes dont certains ont amené la Cour de Justice à devoir statuer sur l'organisation des concours, l'EPSO essaye de cacher sa responsabilité derrière les jurys et un «cadre légal dépassé», allant jusqu'à exiger l'abolition de l'Annexe III du Statut. Il paraît légitime de se demander à qui pourrait bien plaire l'échec du système actuel qui permettrait l'abolition de l'Annexe III en tant que base légale pour la participation paritaire du personnel aux jurys de concours, l'externalisation à la mode ces derniers temps ou même la nationalisation du processus de sélection.

Afin de donner une idée des travaux de Daniel GOLEMAN, voici quelques brefs extraits de son livre *Leadership: The Power of Emotional Intelligence* (2011) :



«Every business person knows a story about a highly intelligent, highly skilled executive who was promoted into a leadership position only to fail at the job.

I found that the most effective leaders are all alike in one crucial way : they all have a high degree of what has come to be known as emotional intelligence.

The Rutgers University-based Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations (CREIO) has led the way in catalyzing this scientific work, collaborating with organizations that range from the Office of Personnel Management in the Federal government to American Express.

My model of Emotional Intelligence (EI) focuses at the behavioral level, on the performance at work and in organizational leadership, melding EI theory with decades of research on modeling the competences that set star performers apart from average.

EI abilities - rather than IQ or technical skills - emerge as the «discriminating» competency that best predicts who among a group of very smart people will lead most ably.

The fundamentals of EI - that is, self-awareness, self-management, social awareness, and the ability to manage relationships - translate into on-the-job success.

While most people recognize that a leader's mood - and how

he or she impacts the mood of others - plays a significant role in any organization, emotions are often seen as too personal or unquantifiable to talk about in a meaningful way. But research in the field of emotion has yielded keen insights into not only how to measure the impact of a leader's emotions but also how the best leaders have found effective ways to understand and improve the way they handle their own and other people's emotions. Understanding the powerful role of emotions in the workplace sets the best leaders apart from the rest. My colleagues and I have focused on how emotional intelligence operates at work.

I analyzed competency models from 188 companies, most of which were large and global, as well as government agencies. (...) My objective was to determine which personal capabilities drove outstanding performance within these organizations, and to what degree they did so.

When I analysed all this data, I found dramatic results. To be sure, intellect was a driver of outstanding performance. Cognitive skills such as big-picture thinking and long-term vision were particularly important. But when I calculated the ratio of technical skills and IQ to emotional intelligence as ingredients of excellent performance, emotional intelligence proved to be twice as important as the others for jobs at all levels. (...)

No matter what leaders set out to do - whether it's creating strategy or mobilizing teams to action - their success depends on how they do it. Even if they get everything else just right, if leaders fail in this primal task of driving emotions in the right direction, nothing they do will work as well as it could or should.»

L'US est convaincue qu'avec une approche guidée par le respect des règles en vigueur et la coopération loyale de tous les intéressés, l'EPSO pourrait parfaitement trouver des solutions à tous ces problèmes, en pleine légalité et satisfaisant les attentes légitimes des Institutions et des citoyens européens.

Les propositions de l'US afin d'y remédier

1. Restructurer les étapes des concours de façon à exploiter tout le potentiel des candidats.



Il n'est pas acceptable que les bêtes à CBT, les premiers X% des lauréats de la première phase de sélection, soient automatiquement admis aux étapes suivantes, indépendamment de leurs compétences spécifiques et générales,

bloquant ainsi les places limitées dans les centres d'évaluation (assessment centers, AC) au détriment de candidats mieux qualifiés pour le profil recherché. Pour cela, il est indispensable d'introduire dans les concours un filtre additionnel, testant les compétences spécifiques avant l'admission aux AC, pièces maîtresses pour la sélection des personnes ayant les meilleures compétences professionnelles mais aussi humaines.

2. Utiliser le filtre mentionné ci-dessus pour garantir une plus grande égalité des chances devant les concours.

Il permettrait, en effet, d'inviter un plus grand nombre de «lauréats CBT» à la phase suivante, le test «intermédiaire» ou «de compétences spécifiques», obviant ainsi au phénomène statistique constaté depuis 2010, qui défavorise les femmes dans le premier segment des tests. A titre d'exemple, citons le concours EPSO/AD/177/10, pour lequel il y avait parmi les inscrits au départ plus de femmes que d'hommes (elles étaient environ 54% par rapport à 46%) ; mais à la fin, dans le petit nombre des lauréats sélectionnés, les femmes étaient en nette minorité : moins d'un tiers des 300 lauréats. En d'autres termes, les hommes ont réussi trois fois mieux que les femmes. Et en regardant de plus près les différents sous-domaines de ce concours, celui de l'Administration par exemple, l'inégalité est encore plus flagrante, puisque le taux de réussite final des femmes n'est que de 0,33% alors que celui des hommes est de 2,1% - et donc six fois plus élevé.

Une analyse plus fine des résultats montre que les femmes sont éliminées en masse lors de la phase des CBT, notamment au niveau des tests de raisonnement numérique. Il est à noter qu'elles réussissent ces tests, mais en obtenant en moyenne un nombre de points moins élevé que les hommes. C'est d'ailleurs surtout les questions faciles et de difficulté moyenne qu'elles réussissent moins bien

que les hommes, alors qu'elles sont meilleures dans les questions difficiles - ce qui fait que, globalement, elles obtiennent moins de points dans cet exercice comparé aux hommes, qui sont visiblement favorisés par le mélange actuel de questions difficiles et moins difficiles.

Cette différence entre hommes et femmes face aux QCM avait été constatée dès la création de l'EPSO, et le fait que, actuellement encore, la phase des QCM élimine trois fois plus de femmes que d'hommes à diplôme égal, est indigne d'une institution qui prône l'égalité des chances. Rappelons que ni à l'école, ni à l'université, les femmes ne se montrent trois fois moins intelligentes que les hommes.

3. Prendre au sérieux le manque d'un équilibre géographique parmi les lauréats des concours. L'organisation de concours par langue, en vue de cibler ainsi les candidats de certains pays sous-représentés dans la Fonction Publique, ne devrait plus être un tabou. Si l'on suit cette option, il faut être bien sûr particulièrement attentif à ce que le niveau de difficulté des tests soit toujours le même. Se pose évidemment la question de savoir jusqu'à quel point ce problème pourra être résolu par l'EPSO, car les chiffres démontrent clairement que la Fonction Publique européenne n'est plus un employeur suffisamment attractif pour des candidats hautement qualifiés dans un certains pays membres - et ceci bien avant la prochaine réforme du Statut, qui ne manquera sans doute pas d'aggraver encore cette situation.
4. Etudier en profondeur les différentes options pour rationaliser un processus qui, au stade actuel, est inutilement complexe. Il faudrait, en particulier, que l'EPSO comprenne que l'acharnement résultant de l'idée fixe que la durée d'un concours ne doit pas dépasser les neuf mois est extrêmement coûteux en termes de travail et d'argent. Aussi, faut-il mettre fin aux concours «mammoth» avec un jury artificiellement unique, qui cache plusieurs sous-concours et sous-jurys ingérables et à la légitimité souvent mise en question.
5. Valoriser l'apport des membres du jury, notamment par une reconnaissance adéquate de leurs efforts en termes de notation. L'EPSO devrait, en outre, faire en sorte que, au niveau des services d'origine des membres de jury, il y ait une perception claire de la charge de travail et du temps réellement nécessaires pour participer à un jury.
6. Reprendre au contractant l'outil IT et le soumettre au contrôle de la Commission. La DIGIT devrait ensuite l'adapter, avec l'aide d'EPSO et des membres permanents, aux réels besoins des jurys.
7. Amener l'EPSO à ne plus considérer les jurys comme des adversaires naturels et adopter au contraire une attitude de respect, de transparence et de coopération avec eux.

Conclusion

Le nouveau système est accepté par les candidats et peut permettre une bonne application des dispositions du Statut, notamment la parité entre membres représentant l'administration et le personnel. Les problèmes énoncés plus haut peuvent tous être corrigés si l'EPSO montre l'ouverture nécessaire et accepte les jurys comme partenaires, respectant ainsi le cadre légal régissant la procédure de sélection.

L'annexe III du Statut de 2004 confirme le rôle du jury pour l'indépendance des concours ; la Cour de Justice a confirmé cette interprétation. De plus, la Cour est très attachée au principe selon lequel le jury doit comprendre des représentants du personnel, qui garantissent transparence et indépendance. Ainsi, la parité entre représentants du personnel et de l'administration dans les jurys a été consacrée dans le Statut en 2004.

Un échec du système actuel, par contre, ne peut être voulu par quiconque, car toutes les alternatives imaginables (out-sourcing/privatisation ou même nationalisation de la sélection) ne signifieraient rien moins que la fin d'une sélection indépendante, transparente et européenne de nos futurs collègues.

L'Union Syndicale demande que les améliorations indispensables soient enfin introduites, et que cela se fasse en coopération étroite avec les véritables spécialistes du nouveau système, à savoir les membres permanents de jury.

Il est d'ailleurs essentiel que la formation des futurs membres de jurys continue à répondre aux exigences imposées par la complexité de cette nouvelle procédure, afin de garantir la sélection des candidates et candidats capables de transformer l'utopie européenne en réalité.

EPSO ... ORSEU !

L'arrivée du printemps coïncide avec l'ouverture des concours EPSO pour les administrateurs. Plusieurs dizaines de milliers de candidats sont attendus. Cette année, la présélection des concours européens se fera sur trois épreuves : le raisonnement verbal, le raisonnement numérique et le raisonnement abstrait.

Le raisonnement abstrait est certainement le test qui pose le plus de difficultés aux candidats. Il fait, en effet, appel à des compétences que l'on n'a pas l'habitude d'utiliser dans la vie de tous les jours : capacité à visualiser des transformations géométriques (rotations, symétries, etc ...), aptitude à repérer des analogies entre des formes complexes, etc ... Chacun est capable de développer de telles compétences. Ce n'est pas une question d'intelligence, mais d'apprentissage.

Dans un concours où chaque point compte, l'ouvrage que l'ORSEU vient de publier se révèle un atout précieux pour le candidat en quête de réussite. Grâce à une méthodologie complète et de nombreux tests avec corrigé détaillé, le candidat apprend à maîtriser les différentes techniques du raisonnement abstrait et à gagner en confiance. Au fil des pages, le raisonnement abstrait devient presque un jeu d'enfant.

QCM de raisonnement abstrait des concours des institutions européennes, Emmanuel Hetru et Claire Mercier, ORSEU – Prix public : 39€ - Prix Union Syndicale : 30€.



Staff Committee Elections at the Committee of the Regions

In February, elections were held to the Staff Committee of the Committee of the Regions. For the first time since the CoR was set up in 1994, these saw a Union Syndicale representative being elected to the Staff Committee.

The elections were fiercely contested: 20 pairs of candidates were chasing seven places. With the help of some independent candidates, a new staff association unique to the EESC and CoR, ASAP, fielded seven pairs; a list comprised of R&D, Union Syndicale and others also fielded a full slate; and the ironically-named Unité Syndicale, a breakaway group established by Alan Hick and other former members of Union Syndicale, fielded six pairs.

The voters took Unité Syndicale's extraordinarily negative campaign, under the slogan «Don't vote for us!», at face value : not a single candidate from that list even came close to being elected. Speaking personally, their campaign literature left me slightly perplexed. After the bizarre headline, they went on to say things like «if you want a staff committee that works on the back of others, does what it is told, and skilfully negotiates nothing at all.» I cannot speak for my new colleagues on the Staff Committee, but as far as I am concerned, the only time I have worked on

anyone else's back is when I have been giving massage (which I'm told I do rather well); I rather think doing what one is told (by the electorate), rather than serving one's own interests, is what representative democracy should be about; and my track record of unblocking negotiations on long-delayed issues such as teleworking and flexitime speaks for itself. As for Unité Syndicale, they have gone the way of most counterfeit products : you can try as hard as you like to look and sound like the real thing, but you'll never stand up to close scrutiny.

ASAP, made up in part of former members of R&D, including outgoing chairman Apor Sajgo, had four of its pairs elected. The remaining three pairs included candidates from R&D, including incoming chairman Didier Suc, and myself from Union Syndicale. Despite our different union backgrounds, and the well-documented and long-running differences between US and R&D at interinstitutional level, my colleagues on the Staff Committee are all reasonable people and I look forward to working with them over the next three years.

Hugh Annand
Membre associé au Comité exécutif de l'USB

