



Union
Syndicale
Fédérale

No 73

Mars 2015

Editeur responsable:
Günther Lorenz

AGORA

Le magazine du Service public européen et international



2015 ...

Un nouveau départ pour l'Europe ?



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 srl
Tél: +33-475.27.54.24
E-mail: agora.magazine@free.fr
Tirage: 50.000 ex
Distribution:
Institutions du Service Public Européen



Federica Mogherini
Haute représentante
Vice-présidente de la Commission



Jean-Claude Juncker
Président
de la Commission européenne



Martin Schulz
Président
du Parlement européen



Donald Tusk
Président
du Conseil européen



Au moment où l'on écrit ce texte, la Commission Juncker a passé le cap des cent jours qu'on donne traditionnellement comme période de grâce aux nouveaux en fonction. Elle devrait avoir, dès lors, l'assise suffisante pour reprendre la tâche qui est la sienne, celle d'avancer dans la construction européenne. Le Président lui-même s'est engagé, lors de son discours devant le Parlement européen, à diriger une «Commission politique et exécutive, qui agit pour le bien public, au service des citoyens européens».

Il en est temps. Comme le Président lui-même l'a dit au Parlement : «Cette Commission sera celle de la dernière chance.». Car, le paysage autour de nous est désolateur : une longue et fatigante crise qui a mis au chômage des millions de travailleurs, engendré la pauvreté et fait



représentation du personnel entamant un cours nouveau ... Dorénavant, il faudrait que le respect des droits individuels soit garanti ; que le dialogue social se construise sur la confiance légitime ; que les récompenses se fassent sur base d'un mérite constaté sur des données

sauter dans beaucoup de pays les institutions d'un bien-être social qui avait pris des décennies à se construire ; des menaces externes et internes pour notre sécurité qui le deviennent aussi, par la force des choses, pour notre liberté ; des Etats membres qui, pour des raisons différentes, menacent ou risquent de quitter le projet commun et, surtout, la montée en force, dans une grande quantité de pays, des forces anti-européennes, ultra-nationalistes et anti-solidaires qui représentent le contraire de nos rêves.

Et la Fonction publique européenne dans ce tableau ? Pendant plus d'une décennie, elle a été négligée, démotivée et précarisée. Le dialogue social a été coupé ou réduit à une pantomime. Les droits statutaires, déjà rabotés par deux réformes successives qui étaient des concessions aux anti-européens, ont été appliqués en cherchant toujours l'épargne à court terme. La Commission a été incapable de nous défendre, au-delà du bout des lèvres, de ceux qui savaient que, en nous affaiblissant, tout le projet européen était touché.

Il faut que cela change ... Une Fonction publique «low cost», comme celle qu'on se borne à nous imposer, sera incapable d'affronter les tâches de redressement de l'Europe qui nous attendent. Il faut que les rapports entre l'administration, les collègues et la

objectives et suivant des procédures transparentes ; que les nouveaux collègues, recrutés sur base d'un Statut au rabais, voient leurs perspectives de carrière converger avec celles des plus anciens et, surtout, que les agents soumis à la précarité se voient offrir des perspectives de stabilité pour que le travail qui nous est propre, la conception, l'impulsion et la mise en œuvre des politiques européennes se fassent dans un environnement de sérénité et d'impartialité qui est le propre d'une Fonction publique qui, jadis, était la plus attractive du monde.

Nous voulons croire aux signaux positifs : l'intensité avec laquelle on travaille sur le dossier des agents contractuels à Luxembourg en est un ; la promesse de la Vice-Présidente, Madame Georgieva, de rencontrer le Comité central du Personnel de façon systématique en est un autre.

C'est à vous, Monsieur Juncker, Madame Georgieva, de convertir ces signaux en faits solides. Tout le dévouement, toute l'attention que vous nous accorderez, vous seront retournés par une population de fonctionnaires et d'agents qui ne rêve que de vous aider à redresser la barre : *Defende nos gladio et nos defendamos vos calamo.*



Juan Pedro Perez Escanilla
Secrétaire à l'organisation de l'USB

Sommaire

EDITORIAL

- 3 Cours nouveau

REFORME

- 4 Les recours contre la réforme
- 5 (Im)Mobilité interinstitutionnelle
- 5 L'Union Syndicale est CHARLIE

LETTRE OUVERTE

- 6 «Revolving doors»

T.F.P.

- 8 Tribunal de la fonction publique : sera-t-il sacrifié aux caprices des Etats membres ?

FESTIF

- 10 À l'occasion des 40 années d'existence de l'USF

CONSEIL

- 14 Secrétariat général du Conseil : un référendum pour rien et des élections pour quoi ?

S.A.C.E.

- 16 Réforme de la politique contractuelle du Conseil de l'Europe : les inquiétudes du SACE

SERVICES

- 18 USB : New services - Nouveaux services

SAKHAROV

- 20 Une liberté d'expression prioritaire

DIVERS

- 22 Invitation à deux conférences sur la fiscalité
- 22 Kongress der U.S.F. in Dubrovnik

Les recours contre la réforme

Dans le précédent numéro d'Agora, nous avons fait le point sur les recours contre la réforme. Que s'est-il passé depuis lors ?



Même si la procédure normale pour agir contre le Statut est de saisir l'AIPN d'une réclamation puis d'introduire un recours auprès du Tribunal de la Fonction publique de l'UE, commençons par les autres recours, introduits directement auprès du Tribunal de l'UE (ex-TPI).

1. Les recours devant le Tribunal de l'UE

Parmi ces recours, trois ont déjà été rejetés (affaires T-20/14, T-22/14 et T-23/14) parce qu'ils ont été introduits par des fonctionnaires qui auraient pu et dû choisir la voie normale (articles 90 et 91 du Statut : recours devant le TFPE).

Le recours introduit par l'Union Syndicale Fédérale (T-75/14) n'est pas concerné par ces rejets car, comme l'affaire T-17/14, le recours a été introduit par un syndicat et non par des fonctionnaires. Les institutions continuent toutefois à en contester la recevabilité.

2. Les réclamations au titre de l'article 90 du Statut

Comme vous le savez, l'Union Syndicale a proposé à l'ensemble du personnel de nombreux modèles de demandes ou de réclamations sur plusieurs des

d'un recours. Dans la mesure où l'ensemble de la procédure est longue (deux à trois ans), nous leur conseillons d'introduire la demande suffisamment tôt et nous pouvons les aider à la formuler.

3. Les recours devant le Tribunal de la Fonction publique

Pour les recours devant le TFPE, l'Union Syndicale a décidé d'unir ses forces à celles des autres syndicats. Chaque syndicat ayant eu l'occasion, au niveau des réclamations, d'exposer ses arguments juridiques et de connaître les contre-arguments avancés par les institutions, il était en effet préférable de regrouper, pour chaque dossier, tous les arguments dans un seul recours.

La situation est actuellement la suivante :

a) Diminution des congés annuels du personnel affecté dans les délégations hors Union

Un recours (F-88/14) a été introduit au nom d'une demi-douzaine de collègues de la Commission. L'affaire a été suspendue dans l'attente d'un arrêt dans les affaires T-17/14 et T-23/14. Le recours T-23/14 a déjà été rejeté.

b) Voyage annuel : délai de route et remboursement des frais

Un recours (F-85/14) a été introduit au nom d'une douzaine de collègues de la Commission qui n'avaient ni indemnité de dépaysement ni indemnité d'expatriation. Leur lieu d'origine se situe dans l'Union pour sept d'entre eux et en dehors de l'Union pour les cinq autres. La Commission avait considéré que les réclamations introduites directement contre le texte du Statut étaient irrecevables et qu'il fallait attendre la fiche de paie de juin ou juillet pour contester l'absence de remboursement. De ce fait, nous venons d'introduire, pour les mêmes personnes, un recours complémentaire (F-13/15) dirigé contre ces fiches de paie.

Un recours identique au F-85/14 a été introduit au nom de douze collègues du Conseil qui sont dans la même situation (six ayant leur lieu d'origine dans l'Union et six hors Union - affaire F-100/14) et un recours complémentaire est en cours d'introduction contre leur fiche de paie de juillet.

Les recours F-85/14 et F-100/14 ont été suspendus dans l'attente des arrêts dans les affaires T-20/14, T-22/14 et T-75/14. Les deux premières ont déjà été rejetées.

Un recours (F-14/15) a également été introduit pour des collègues ayant l'indemnité de dépaysement mais dont le lieu d'origine est en dehors de l'Union. En effet, le Statut prévoit maintenant que les frais de voyage de ces collègues ne sont plus remboursés sur la base du trajet entre le lieu d'affectation et le lieu d'origine, comme pour le reste du personnel, mais entre le lieu d'affectation et la capitale de l'Etat membre dont ils ont la nationalité, pour autant qu'ils aient la nationalité d'un Etat membre. Parmi les collègues retenus pour ce recours, certains ont



Félix Gérardon
Secrétaire général adjoint
de l'USB

modifications apportées au Statut. Cette phase est actuellement terminée (sauf pour la préretraite et le mi-temps préparatoire), même si on ne peut pas exclure de nouvelles vagues de réclamations à l'avenir.

Nous sommes, par ailleurs, toujours à la disposition des collègues qui auraient voulu prendre leur préretraite ou un mi-temps préparatoire mais doivent maintenant attendre trois ans voire, dans certains cas extrêmes, six ans et demi de plus. Ils doivent dès maintenant introduire une demande, qui devra probablement être suivie d'une réclamation puis

vu leurs frais de voyage supprimés parce qu'ils n'avaient pas la nationalité d'un Etat membre ou parce qu'ils avaient la nationalité luxembourgeoise ou néerlandaise (distance avec le lieu d'affectation inférieure à 200 km), alors que les autres avaient subi une perte correspondant à un ou plusieurs mois de salaire.

c) **Blocages de carrière**

Deux recours ont été introduits au nom de collègues de la Commission qui avaient introduit une réclamation contre le Statut et les DGE et qui auraient eu de fortes chances d'être promus si le Statut n'avait pas été modifié (F-111/14 et F-113/14). D'autres recours ont été introduits, essentiellement pour les mêmes collègues, (F-16/15 et F-18/15) contre la mention, dans Sysper, indiquant qu'ils n'étaient pas promouvables. Des recours seront également introduits, toujours pour les mêmes collègues, contre la liste des promus.

d) **Prélèvement de solidarité**

Un recours (F-121/14) a été introduit au nom de collègues du Conseil.

e) **Conséquences du relèvement de l'âge de la retraite**

Un recours (F-3/15) a été introduit pour des collègues qui avaient fait une demande, puis une réclamation, afin d'obtenir un recalcul de leur transfert de droits à pension et le remboursement des cotisations indûment perçues.

f) **Prétraite et mi-temps préparatoire à la retraite**

Aucun dossier n'est encore au stade du rejet des réclamations.

g) **Adaptation des rémunérations pour 2011 et 2012**

Un recours a été introduit contre la Commission (F-4/15) pour un certain nombre de collègues, tant actifs que pensionnés. D'autres recours similaires sont en préparation contre le Conseil et le Parlement.

4. **Quelle est la suite de la procédure ?**

Il est certain que les procédures entamées seront longues. Certaines affaires sont suspendues, et il faut donc attendre des arrêts du Tribunal de l'UE. Dans plusieurs, voire dans tous les cas, il y a ou il y aura, en outre, des demandes d'intervention de la part des institutions qui ne sont pas directement visées dans les recours. Or, les procédures devant le TFPE sont déjà fort longues (plus d'un an) et il est à craindre que l'éventuelle restructuration du TUE avec l'absorption du TFPE ne va pas simplifier les choses et risque, si elle se réalise, de provoquer un certain chaos.

Une fois les arrêts rendus, s'ils nous sont favorables, il n'est pas exclu que les institutions forment des pourvois. Il est donc probable que ces recours vont continuer à nous occuper pendant plusieurs années.

(Im)Mobilité interinstitutionnelle

La réforme qui nous a été imposée par des Etats membres désireux d'asseoir leur pouvoir face aux institutions européennes, avec la complicité d'un Parlement et d'une Commission serviles, a notamment introduit un blocage des carrières qui se traduit, en outre, par un blocage de la mobilité interinstitutionnelle.

En effet, de nombreux fonctionnaires «en transition» occupent actuellement des fonctions qui ne correspondent plus à leur grade. En principe, si ces collègues veulent changer de poste, ils ne devraient pouvoir postuler que sur des postes correspondant à leur grade, ce qui leur bloquerait pratiquement toute mobilité et empêcherait les institutions de les affecter, dans le seul intérêt du service, au poste pour lequel ils sont les plus aptes. En règle générale (mais ce n'est pas non plus le cas partout), ils peuvent continuer à postuler pour des postes similaires dans leur propre institution. En revanche, les postes dans les autres institutions leur sont souvent fermés.

Chaque institution a mis en place des modalités différentes. Ainsi,



le SEAE ouvre certains de ses postes d'administrateurs aux fonctionnaires AD5-AD12 de toutes les institutions ainsi qu'aux seuls fonctionnaires AD13-AD14 du SEAE. Au Conseil, les postes de secrétaires (AST/SC) sont ouverts aux fonctionnaires AST en transition du Conseil, mais pas à ceux des autres institutions. D'autres institutions ont adopté des dispositions dont l'effet est similaire.

Pour les fonctionnaires AD13 ou AD14, AST10 ou AST11 et pour les AST1-AST9 qui exercent des fonctions de secrétaires ou commis, il n'existe donc quasiment plus aucune possibilité de mobilité vers une autre institution.

Cette situation est un effet pervers du blocage des carrières. Elle nous semble illégale car elle restreint les possibilités pour l'institution de trouver la personne la plus apte pour un poste déterminé.

L'Union Syndicale a donc décidé de soutenir une action par un fonctionnaire dont la candidature à un poste d'administrateur au SEAE a été refusée.

L'Union Syndicale est CHARLIE

Comme beaucoup l'ont souligné, pour l'Union Syndicale, «c'est la liberté d'expression qu'on assassine».

Les attentats barbares du 7 janvier contre Charlie Hebdo nous ont tous horrifiés.

En tant que syndicat, nous sommes profondément attachés aux libertés fondamentales, notamment la liberté d'expression et la liberté de la presse, et nous nous opposerons toujours avec détermination à toute volonté d'étouffer ces libertés et à toute tentative d'intimidation.

L'Union Syndicale est Charlie.

Lettre de l'Union Syndicale à la Médiatrice européenne : Revolving doors

Objet:

- "Revolving doors" (Draft recommendation of the European Ombudsman in the inquiry based on complaints 2077/2012/TN and 1853/2013/TN)

- Nominations sur des postes d'encadrement (intermédiaire ou supérieur) dans la période précédant la fin du mandat de la Commission européenne ("parachutages")

Madame le Médiateur européen,

L'Union Syndicale¹ a pris acte avec une grande satisfaction de la recommandation mentionnée ci-dessus, qui confirme et renforce d'une manière spectaculaire les positions inlassablement exprimées par les Représentants du Personnel au sein de la Commission Paritaire (COPAR), qui, en application de l'art. 16 du Statut, est consultée sur les projets de décision relatifs à l'exercice d'activités professionnelles de la part d'anciens fonctionnaires.

A maintes reprises, les Membres de la Commission Paritaire nommés par le Comité Central du Personnel ont essayé, presque toujours en vain, de mieux sauvegarder la réputation de l'Institution, mise en danger par des autorisations données alors que tout risque de conflit d'intérêt était loin d'avoir été écarté.

Les cas les plus délicats ont toujours concerné des collègues de l'encadrement supérieur lesquels, immédiatement après leur départ à la retraite (dans un cas, même avant), ont obtenu l'autorisation d'entreprendre des activités souvent en lien direct avec celles qu'ils exerçaient au cours des dernières années de leur carrière : il suffit à cet égard de se référer à la situation évoquée lors d'une émission TV récente².

Sans pour autant avoir la prétention de vous expliquer, pas plus qu'à vos collaborateurs, comment mener une enquête, nous nous permettons de vous signaler que des discussions, parfois très animées sur des cas spécifiques ou sur la problématique générale de l'activité professionnelle d'anciens hauts fonctionnaires et sur ses implications, ont eu lieu au cours de nombreuses réunions de la COPAR. Le contenu de ces débats et les différentes positions exprimées sont relatés dans les comptes rendus de réunion, rédigés et conservés par le Secrétariat de la Commission Paritaire (DG HR.D1).

Nous voudrions profiter de cette occasion pour vous signaler également que la COPAR s'est saisie (en application de l'art. 9.4 du Statut et à la demande du Comité Central du Personnel) de la problématique couramment appelée des "parachutages", c'est-à-dire de la regrettable pratique de nommer, quand la fin du mandat du Collège des Commissaires approche, un nombre important de Chefs et de Membres des Cabinets du Président, des

vice-Présidents et des Membres de la Commission, sur des postes à responsabilité (encadrement intermédiaire ou encadrement supérieur).

Il va sans dire que les procédures sont toutes formellement respectées, mais de nombreux aspects de cette série de nominations provoquent non seulement un grave sentiment de frustration parmi les collègues travaillant dans les Services mais donnent également lieu à des sérieux doutes quant à leur compatibilité avec les principes de bonne administration.

Nombreux sont les cas de postes publiés "à l'extérieur" (uniquement en langue anglaise et dans la presse anglophone) si la personne "pressentie" (dont le nom est largement connu bien avant que la procédure de sélection ne commence) n'est pas fonctionnaire statutaire possédant le grade requis.

Dans d'autres cas, le poste sur lequel est destiné le "parachuté" semble être devenu vacant au moment le plus propice, suite à des réorganisations ou mutations internes décidées via un processus décisionnel auquel la même personne "pressentie" avait participé activement, par exemple, en tant que Chef du Cabinet qui exerce la tutelle sur la Direction générale concernée.

Plusieurs discussions sur ce thème ont eu lieu à la COPAR pendant les derniers mois, parfois en présence de hauts fonctionnaires de la DG HR. Le contenu de ces discussions est certainement bien reflété dans les comptes rendus des séances de la Commission Paritaire, rédigés et conservés par le Secrétariat (DG HR.D1).

Il serait peut-être intéressant de connaître des chiffres : combien de Chefs d'Unité, de Directeurs et de Directeurs généraux adjoints récemment nommés proviennent d'un Cabinet ? Le représentant de la DG HR à la dernière réunion de la COPAR (celle du 17 octobre) n'a pas souhaité fournir des chiffres ou des pourcentages.

L'Union Syndicale et les Membres représentant le Personnel dans la Commission Paritaire restent, bien entendu, à votre entière disposition et à celle de vos collaborateurs pour toute information complémentaire qui pourrait se révéler nécessaire.

Nous vous remercions pour l'attention que vous porterez à la présente et vous prions de croire, Madame le Médiateur européen, en l'assurance de notre respectueuse considération.

Günther Lorenz
President of USB

¹ La principale organisation de la fonction publique européenne, qui regroupe des adhérents de toutes les institutions et organisations européennes, ainsi que des adhérents travaillant hors Union et dans certaines agences.

² Emission Cash investigation sur France 2 : http://www.francetvinfo.fr/replay-magazine/france-2/cash-investigation/cash-investigation-du-mardi-7-octobre-2014_707683.html.

Réponse de la Médiatrice européenne

Monsieur,

Je vous écris en réponse à la lettre que vous avez adressée à la Médiatrice européenne le 4 novembre 2014, dans laquelle vous soulevez diverses questions à propos du phénomène de «portes tambour», ainsi que sur la pratique de la Commission européenne de nommer, quand la fin de mandat

du Collège des Commissaires approche, un nombre important de chefs et de membres des Cabinets sur des postes d'encadrement.

Comme vous le savez, la Médiatrice porte une grande attention aux questions d'éthique et de transparence, telles que les conflits d'intérêt.

Si vous estimez que le statut des fonctionnaires n'est pas respecté, vous avez la possibilité de soumettre une plainte à la Médiatrice.

Veuillez noter, cependant, que l'une des conditions de recevabilité des plaintes est qu'elles doivent avoir été précédées par des démarches préalables auprès de l'institution concernée.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Zina Assimakopoulou
Cabinet de la Médiatrice européenne



Günther Lorenz
President of USB



L'US donne la parole aux ONG



Our mission: protect life on Earth

We are an **independent** campaigning organisation acting through **non-violent confrontation** to expose global environmental problems. We promote **solutions** which are essential for a green and peaceful future. We rely on donations from individual supporters and do not accept funding from governments, businesses or political parties.

We need your support. Join us.

www.greenpeace.org

Responsible editor: Michel Genet, chaussée de Haecht 159, 1030 Brussels



US gives place to NGO'

Tribunal de la fonction publique : sera-t-il sacrifié

Se pliant devant un paroxysme contagieux d'inter-gouvernementalisme, la Cour de justice propose la suppression du Tribunal de la fonction publique (TFP) et le doublement du nombre des juges du Tribunal de l'UE !



Tableau 1

L'institution Cour de justice comprend actuellement trois juridictions, qui sont indiquées au Tableau 1. La troisième de ces trois a été mise en place en 2004, suite à l'adoption du traité de Nice en 2001.

2000 – Avant même la signature du **traité de Nice**, qui a ouvert la voie à la création de «**tribunaux spécialisés**» (actuel article 257 TFUE), les Etats membres ont invité (Déclaration n° 16) la Cour de justice et la Commission à préparer, dans les meilleurs délais, un projet de décision créant un tribunal compétent pour le contentieux de la fonction publique. Cette volonté n'était assortie d'aucune clause de «réévaluation» (a contrario Déclaration n° 14).



Le pouvoir constituant européen a ainsi marqué sa volonté de créer trois niveaux juridictionnels et a concrétisé cette volonté en demandant la création, sans retard, d'un Tribunal de la fonction publique.

2004 – Adoptée par le Conseil avec un avis favorable de la Cour de justice, la **décision 2004/752 instituant le TFP** expose que «*la création d'une juridiction spécifique pour le contentieux de la fonction publique [...] est de nature à améliorer le fonctionnement du système juridictionnel communautaire*».

Une nouveauté du TFP

Pour la **désignation des 7 juges** de cette nouvelle juridiction, elle instaure un mécanisme original : contrairement à ce qui se passe pour la Cour et le Tribunal, où chaque Etat membre choisit son propre candidat, pour le TFP, c'est l'intéressé lui-même qui présente sa candidature ; un comité de sélection établit une liste comprenant le double du nombre de juges à nommer et le Conseil décide : il s'agit donc là de la première juridiction de l'Union rompant avec la logique intergouvernementale dans sa composition ...

Les Etats membres ont regretté d'avoir renoncé ne fût-ce qu'à une petite parcelle de leurs prérogatives, ce qui s'ajoute aux motifs qui les poussent à détruire cette petite juridiction qui n'est pas construite à l'image du Conseil.

En outre, la jurisprudence du TFP a été marquée

par quelques avancées (timides) en faveur du personnel, qui seront freinées si ce contentieux spécifique rentre dans le même panier avec les affaires de concurrence.

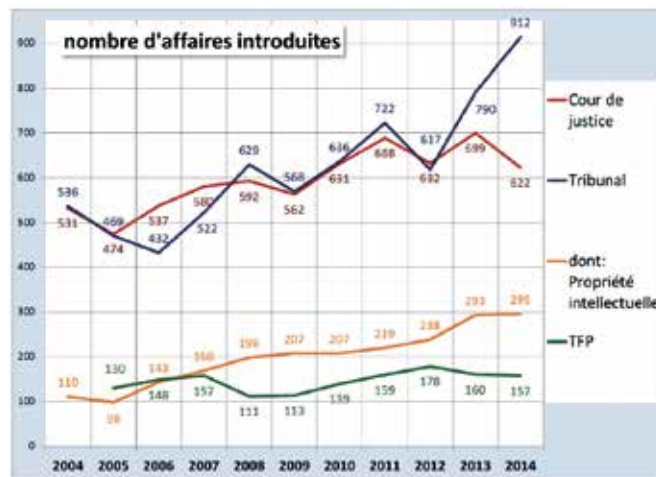


Tableau 2

Quand le nombre des juges n'est pas calqué sur la composition du Conseil ...

2011 – Devant le volume croissant d'affaires (voir Tableau 2) entraînant des délais de traitement parfois excessifs, la Cour de justice a demandé au législateur de l'Union **d'augmenter le nombre des juges du Tribunal** : accord de principe de la Commission, du Parlement et du Conseil, **mais** ... les divergences de vues entre Etats membres quant au mode de désignation des juges supplémentaires se sont avérées insurmontables !

2014 – La Cour de justice **enregistre le constat** de la présidence grecque du Conseil, selon lequel «toute solution comprenant un nombre de juges inférieur au nombre d'Etats membres et, de ce fait, nécessitant de procéder à un choix entre Etats membres se heurtera aux mêmes difficultés que celles qui ont empêché ces dernières années l'émergence d'un accord au Conseil».

Le même type de 'difficultés' empêche les Etats membres de trouver un accord lorsqu'il s'agit de désigner les juges du TFP.

Conclusion : chaque fois que le nombre de juges à désigner s'écarte du nombre sacré de 28 ou d'un multiple de ce nombre, le processus législatif est enlisé par les caprices des Etats membres, au grand dam de l'institution, de son personnel et des justiciables.

À la poursuite du chiffre sacré de 28

Sans formuler la moindre réserve face aux égoïsmes nationaux et à l'attitude cavalière des Etats



Vassilis Sklias
Président d'EPSU-CJ

membres, la Cour s'évertue à les satisfaire.

Elle propose, par voie d'**initiative législative** (que le traité curieusement permet à un pouvoir judiciaire nommé par le pouvoir exécutif, ce dernier se cachant ensuite derrière 'l'avis des experts'), d'ajouter au Tribunal le nombre sacré de 28 juges en trois étapes (voir **Tableau 3**), et alors tout rentrera dans l'ordre ; dans un ordre «naturel» dans l'esprit du Conseil, qui ne peut pas concevoir l'Europe autrement qu'à sa propre image, intergouvernementale.



Tableau 3

Au passage, le TFP serait supprimé et le contentieux de la fonction publique reviendrait à la case départ : au Tribunal de l'UE ; et cela sans base juridique, puisque le traité (**article 257**) prévoit la «création», mais pas la «suppression» d'un tribunal spécialisé. L'article 257 TFUE deviendrait désormais lettre morte.

Dérive constitutionnelle

Mais les chamailleries des Etats membres autour du partage des postes attractifs de juges supplémentaires ne suffisent pas, à elles seules, pour expliquer cette dérive constitutionnelle : le pouvoir judiciaire peut-il se permettre : i) de prendre une initiative législative sans base juridique ; ii) de rendre une disposition du traité inopérante (et de préparer le terrain en vue de son abrogation formelle à la prochaine occasion d'une révision du traité) ?

D'ailleurs, la querelle des chiffres a convergé avec la vision centraliste que les plus hauts responsables de l'institution entretiennent de l'architecture juridictionnelle de l'Union : le président et le vice-président de la Cour avaient déjà déclaré qu'à leur avis, l'article 257 du traité qui prévoit la création de «tribunaux spécialisés» était un «mauvais article» et qu'il ne fallait pas l'appliquer.

Une illustration de plus de la confusion des pouvoirs qui règne au sein de notre Union, qui devrait être corrigée par un changement des traités au sujet de la composition de la **Cour à l'instar de la Cour européenne des droits de l'homme**, où chaque Etat membre soumet une liste de **3** candidats ; au bout d'une procédure de contrôle minutieux des candidatures, c'est l'assemblée qui élit le juge, pour un mandat de neuf ans non renouvelable. De cette façon, l'investiture des juges repose sur une légitimité démocratique et une indépendance renforcée.

Un débat de sourds

«**Absence d'alternatives**» affirme la Cour ! Cependant, dans un **document circonstancié** approuvé par sa conférence plénière, le Tribunal prend le contrepied du projet de la Cour. **Des alternatives existent bel et bien**, moins coûteuses, plus efficaces puisque fondées sur la spécialisation, plus respectueuses des droits du justiciable et juridiquement incontestables. En application toujours de l'article 257 du traité, le Tribunal de l'UE propose la création d'un tribunal spécialisé en matière de marques, dessins et modèles, selon la même formule que pour le TFP (voir **Tableau 4**).

Le Tribunal de l'UE ne dispose pas de chambres spécialisées en son sein et ne souhaite pas en avoir. En effet, si le projet de la Cour était accompagné de la création de chambres «sociales» au sein du Tribunal, elle ne ferait qu'éterniser les querelles entre Etats membres :

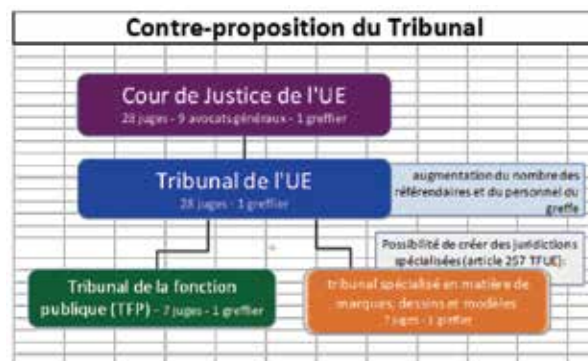


Tableau 4

Dans un Tribunal dominé par les affaires de droit économique, de gros enjeux financiers, le contentieux de la fonction publique ferait figure de parent pauvre, peu valorisant pour les juges qui y seraient affectés et qui ne seraient plus choisis au vu de leur spécialisation en matière de fonction publique.

Quant aux pourvois, qui relèveraient désormais exclusivement de la Cour, des projets pour le traitement expéditif des affaires sont à l'étude (recours accru aux ordonnances, filtrage des pourvois, etc.).

Gasillage budgétaire

Si les Etats membres ne nous ont pas habitués à une grande sensibilité au sujet de la légitimité démocratique et de la séparation des pouvoirs ni à une compréhension du mode de fonctionnement des services et de l'administration de la justice, ils sont d'habitude particulièrement pinailleurs au sujet d'économies budgétaires ; sauf, paraît-il, lorsqu'il s'agit d'augmenter les postes richement dotés à distribuer à leurs propres gouvernements.

Or, la formule qui semble se dessiner serait un exemple caricatural de gaspillage de ressources budgétaires : chaque Etat membre aurait droit à 2 juges, les gouvernements récupérerait pleinement leur prérogative de nommer les juges de leur choix ; en plus, pour contrebalancer cette gabegie, la proposition révisée du Conseil réduirait le nombre de référendaires et d'assistants par cabinet. Quiconque est familier avec le mode de fonctionnement de l'institution comprend que la solution de bon sens serait d'augmenter les effectifs du personnel sans modification des structures ou, en alternative, de créer un tribunal spécialisé en matière de marques.

À l'occasion des 40 années d'existence



*C'était à la Maison Syndicale, à l'avenue des Gaulois 36 ...
Le 15 novembre 2014 ...*





Secrétariat général du Conseil : un référendum

Les délais de rédaction et d'impression d'Agora signifient que les élections au Comité du Personnel du Conseil seront terminées lorsque vous lirez ces lignes.



La campagne aura permis à toutes les parties de présenter leurs positions et il n'est pas utile de rappeler ici quel était le programme de l'Union Syndicale. Il n'est pas non plus possible de parler des résultats, car ils n'étaient pas connus au moment d'écrire ces lignes.

On peut toutefois supposer qu'une des listes en présence a remporté une large majorité des sièges. En effet, le système électoral en vigueur donne des résultats de plus en plus contrastés - et imprévisibles - au fur et à mesure de l'évolution de notre institution.

Evidemment, j'espère que c'est l'Union Syndicale qui aura cette fois été favorisée par le type de scrutin. Mais dans tous les cas, je suis persuadé qu'un système donnant d'office une large majorité absolue ne sert pas les intérêts de l'ensemble du personnel. Le Comité du Personnel n'a pas pour vocation de faire triompher une partie du personnel au détriment d'une autre partie, mais bien de représenter l'ensemble du personnel, dans toute sa diversité. Les positions que prend le Comité du Personnel devraient, dans tous les cas, être les positions qui respectent le mieux les intérêts de l'ensemble du personnel.

Pourquoi l'Union Syndicale voulait-elle changer le système électoral ?

Un système qui peut donner une écrasante majorité à une liste qui a reçu les voix d'une minorité des votants comporte un très grave risque de dérive. Mais surtout, il ne permet pas au Comité du Personnel d'être représentatif de l'ensemble du personnel.

R&D, fort de sa majorité dans le Comité 2013-2014 (22 sièges sur 30 avec une minorité des suffrages exprimés) et probablement persuadé d'obtenir à nouveau la majorité en 2015-2016, a opté résolument pour le maintien du système majoritaire. Ils préfèrent apparemment avoir en main tous les leviers du "pouvoir" en cas de victoire électorale au Comité du Personnel et se concentrer sur le seul volet syndical en cas de défaite.

Depuis plusieurs années, l'Union Syndicale est d'avis contraire. Pour nous, il est préférable que le vainqueur des élections soit obligé de prendre aussi en compte les avis et préoccupations des collègues qui ont voté pour les autres listes, et, même en cas de défaite électorale, nous trouvons légitime de continuer à contribuer activement à la défense des intérêts du personnel.

En quoi le système électoral joue-t-il ici un rôle ?

Notre système électoral consiste à déclarer élus les 30 personnes ayant obtenu le plus de voix. Cela semble légitime et démocratique et ça l'est également dans une petite institution où chacun connaît la plupart des candidats. Mais ce n'est plus le cas du Conseil.

La plupart des électeurs ne connaissent que quelques candidats. De plus en plus de collègues font donc confiance à leur syndicat pour savoir pour qui voter. C'est certainement mieux que de voter uniquement pour les candidats de certaines nationalités, ou uniquement



pour les blondes, ou les brunes, ou selon n'importe quel critère qui n'a rien à voir avec l'engagement personnel des candidats.

Le résultat est toutefois qu'une proportion toujours plus élevée d'électeurs vote en fonction de la liste syndicale. Imaginons que, dans quelques années, ce soit le cas pour tous les électeurs. Avec notre système, la liste qui obtiendrait les suffrages de 501 votants sur 1.500 recueillerait la totalité des sièges au détriment des listes qui auraient obtenu les faveurs de, respectivement, 500 et 499 électeurs.

Sans pousser le système ainsi à l'absurde, les élections de 2013-2014 illustrent parfaitement le phénomène : avec respectivement 44 %, 39 % et 13 % des voix, R&D, US-FFPE et Generation 2004 ont obtenu 22, 7 et 0 sièges sur 30. Et certains osent appeler cela la démocratie.

Fallait-il un référendum ?

Non ! Jusqu'en 2004, seule l'assemblée générale du personnel était compétente pour adopter (et modifier) le règlement de vote. La Commission a voulu introduire formellement la possibilité de faire adopter le règlement de vote par référendum parce que le règlement de vote pour les élections au Comité "local" du Personnel hors Union (les délégations de la Commission dans tous les pays du monde) avait déjà dû être adopté de la sorte.

Depuis le début 2014, l'Union Syndicale a présenté aux autres syndicats et à Generation 2004 ses propositions de modification du règlement de vote. Avec la FFPE et Generation 2004, nous sommes arrivés à un accord sur le projet à présenter au personnel. R&D a refusé nos propositions. En juin, nous les avons soumises au Comité du Personnel. Malheureusement,



Félix Gérardon
Secrétaire général adjoint
de l'USB

pour rien et des élections pour quoi ?

le Comité, sous présidence R&D, n'a eu le temps de les examiner que peu avant l'Assemblée générale du Personnel du 30 septembre, qui devait lancer le processus électoral.

La présidence du Comité a aussi refusé de mettre notre proposition à l'ordre du jour de l'AG. Les collègues présents à l'Assemblée ont toutefois exigé que le point soit abordé. Après une longue discussion, la présidence du Comité a proposé de ne pas passer au vote, mais de soumettre le projet à référendum. Dans la mesure où cela permettrait de mieux connaître la position de l'ensemble du personnel, cette proposition a été acceptée. Mais l'organisation d'un référendum n'était pas une obligation. L'assemblée générale du personnel reste souveraine et peut décider de modifier le règlement électoral.

Pourquoi le référendum a-t-il été un échec ?

On peut parler d'échec pour deux raisons : le quorum fixé n'a pas été atteint (le référendum était donc invalide) et les votes n'ont pas été dépouillés (les suffrages exprimés ne pourront donc jamais être pris en considération).

Le fait que le quorum n'a pas été atteint n'est pas vraiment surprenant : les subtilités du système électoral restent, pour beaucoup, incompréhensibles ; elles n'ont qu'un effet indirect sur les personnes qui seront élues ou non et encore beaucoup plus indirect sur la vie quotidienne du personnel. Ce n'est donc pas la préoccupation majeure de la plupart de nos collègues. En outre, il semble bien que R&D ait favorisé l'abstention, peut-être même en donnant des consignes en ce sens. Certains des membres du bureau de vote étiquetés R&D n'ont même pas pris la peine de voter. Ils se sont insurgés contre les autres membres du bureau de vote, qui poussaient les collègues à participer au scrutin.

Contrairement à ce que certains ont affirmé, l'absence

de quorum n'est pas due au fait que le personnel n'a pas été suffisamment informé des enjeux : outre les quelques tracts diffusés avant l'Assemblée générale du 30 septembre, une Gazette spéciale a permis aux deux options d'être présentées et expliquées. Mais le personnel a d'autres priorités.

En réalité, on aurait même pu se passer de quorum. Cela se fait dans de nombreux pays de l'UE et même en Suisse, championne du monde en matière de référendums. Mais le quorum avait été fixé à 50% + 1 voix et il n'a pas été atteint. Il s'en fallait de moins de 100 voix.

Était-ce une raison pour ne pas procéder au dépouillement ? Non. Le règlement de vote pour le référendum ne prévoit en aucun cas la destruction des bulletins sans dépouillement. Et tous ceux qui ont affirmé qu'il était évident qu'il ne fallait pas dépouiller pour respecter la démocratie se sont fourvoyés - sciemment ou non.

Sans être politologue, je n'ai trouvé aucun exemple de référendum qui n'aurait pas été dépouillé par manque de quorum. La seule règle en ce sens semble être belge : en cas de référendum local, on ne dépouille pas si la participation est inférieure à 10 %. En revanche, l'histoire politique européenne des dernières années compte de nombreux référendums où le quorum fixé n'a pas été atteint et où il y a quand même eu dépouillement.

Certes, le règlement de vote n'aurait pas pu être modifié par le résultat d'un référendum dans lequel le quorum n'a pas été atteint. Mais si le référendum avait précisément pour objectif de connaître l'avis d'un nombre aussi élevé que possible d'électeurs, il était absurde de ne pas procéder au dépouillement.

Jamais une assemblée générale ne permettra de connaître l'avis de 48% du personnel. C'est donc une véritable occasion manquée, par la faute de ceux qui refusent la modification du système.

Demande d'information/adhésion - membership/information:

A renvoyer à / To be returned to :

Union Syndicale, Avenue des Gaulois, 36 à 1040 Bruxelles

Ou/or :

adhesion@unionsyndicale.eu



Nom/Name:

Institution:

Adresse adm/Office ad:

Votre question/Your question:

Réforme de la politique contractuelle du Conseil

Le Syndicat des Agents du Conseil de l'Europe (SACE) relève les écueils de la réforme de la politique contractuelle (RPC) du Conseil de l'Europe.



En bref :

Pour le SACE, une politique contractuelle cohérente doit donner la préférence au contrat à durée indéterminée (CDI) dans le cadre d'une procédure de recrutement rigoureuse. Les contrats à durée déterminée (CDD) devraient constituer une exception, liée à un projet ou à un besoin spécifique, leur durée devant s'ajuster à la longueur et au financement du projet en question, dans un cadre juridique rigoureux.

La nouvelle politique contractuelle issue de la réforme de l'Organisation en semble bien éloignée : elle donne la priorité absolue aux CDD, renouvelables sans limitation de durée, dans le contexte d'un moratoire sur les CDI jusqu'à 2018. Le SACE alerte sur la précarité qu'induit cette politique, ainsi que sur les risques de dérives liés, entre autres, à la gestion des contrats temporaires et de la sous-performance, mais plus généralement à la multiplication des situations contractuelles, peu propice à la transparence attendue de l'Organisation à l'origine de la Charte sociale européenne.



Suzette Saint-Marc
Membre du Bureau du SACE

Une nouvelle politique contractuelle est en vigueur depuis janvier 2014, après de longues discussions débutées fin 2012. Selon les termes de l'Administration, cette réforme vise à accroître la flexibilité de l'Organisation tout en garantissant la rigueur et la sécurité contractuelles, en attirant le personnel le plus qualifié et en assurant la gestion efficace des performances et le développement des talents.

Grandes lignes de la réforme de la politique contractuelle (RPC)

Il existe dorénavant au Conseil de l'Europe **2 régimes contractuels distincts** :

- des contrats à durée déterminée (CDD) renouvelables, sans limitation de durée, sous réserve du financement (ressources extrabudgétaires) et des compétences recherchées - largement favorisés par l'Organisation.

D'une durée initiale de 6 mois minimum et de 2 ans maximum, ces contrats sont renouvelables une ou plusieurs fois, chaque fois pour une durée maximale de 5 ans. Trois critères sont pris en compte : le besoin en compétences, le financement disponible et une performance satisfaisante.

- des contrats à durée indéterminée (CDI), qui seront proposés sur décision du Secrétaire Général sur la base de critères actuellement en phase de définition par celui-ci. Entretemps, une politique de moratoire sur l'octroi de CDI a été adoptée et est en vigueur jusqu'à 2018.

Par ailleurs, le Secrétaire Général a porté la **durée maximale des contrats temporaires** de 6 à 9 mois par année civile.

La période probatoire passe de 1 an à 2 ans.

Une **nouvelle catégorie d'agents** : les **profils à «rotation périodique»** s'ajoutera dorénavant à la catégorie «**jeunes professionnels**», autrefois limitée aux juristes de la Cour européenne des droits de l'homme, censés venir acquérir une expérience professionnelle pour la rapporter dans leurs pays. Elle fait l'objet d'un nouvel article dans le Statut du personnel.

Ces choix sont dictés par la demande du Comité des Ministres d'infléchir la proportion CDD/CDI en favorisant les ressources flexibles (CDD, temporaires, mises à disposition) par rapport aux CDI.

Par ailleurs, le **rôle des représentants du personnel se voit réduit** au niveau de l'élaboration des avis de vacances internes et externes et des jurys de recrutement externe, dorénavant confiée aux seules entités administratives et à la DRH. Le «short listing» est également renforcé, sans que les représentants du personnel y participent.

Il n'y a dorénavant plus de fréquence imposée pour mettre en œuvre la **compétition interne permettant aux agents permanents de grade B d'accéder au grade A**. Les représentants du personnel avaient déjà

souligné le degré trop élevé de difficulté des épreuves de présélection, plus que pour des concours de même type à l'UE.

La **procédure de sous-performance** a, quant à elle, été modifiée. La sous-performance devrait déclencher, à la demande du chef d'entité administrative, un coaching de 8 mois pouvant aboutir, par ordre de gravité, à une sanction sur 3 niveaux (le niveau 1 existant antérieurement - gel des échelons - étant supprimé) :

- abaissement d'échelons ;
- rétrogradation ;
- résiliation du contrat.

Le passage d'échelons, auparavant automatique, est maintenant subordonné à une performance satisfaisante. Il est utile de préciser que la périodicité des échelons avait été doublée par une mesure votée en 2010.

Enfin, le **droit de grève**, qui faisait l'objet d'un projet d'accord bien avancé entre l'Administration et les représentants du personnel, n'a finalement pas été adopté par le Secrétaire Général, aux motifs qu'à la suite d'une récente décision du Tribunal administratif du Conseil de l'Europe, il y avait lieu de codifier le droit de grève dans l'ordre juridique interne de l'Organisation ; le droit des agents de faire grève sera donc inscrit expressément dans le Statut du personnel.

Position du SACE en matière de politique contractuelle

Pendant la durée de ces discussions, à la suite desquelles les propositions répétées des représentants du personnel, ont été très marginalement retenues, le SACE avait rendu publique sa position :

- le contrat à durée indéterminée CDI doit être la «norme» dans le cadre d'une procédure de recrutement par concours avec épreuves écrites et entretien ;

- les contrats en CDD ont vocation à n'être que l'exception encadrant des besoins spécifiques tels qu'appliqués dans plusieurs pays membres de l'Organisation. La durée de ces contrats devrait toutefois être liée étroitement à la durée et au financement du projet en question. Ces contrats devraient être juridiquement encadrés.

- Les agents qui se verraient offrir des contrats temporaires devraient bénéficier d'allocations de chômage appropriées à l'issue de leur contrat.

Les écueils de la RPC selon le SACE

Le SACE estime que la **RPC introduit plus de flexibilité, certes, mais aussi davantage de précarité** pour le personnel qui se retrouvera en CDD à répétition, sans garantie de CDI même au-delà de 10 années consécutives. Or, le SACE, qui a toujours défendu les droits sociaux, estime que cette précarité ira de pair avec des difficultés dans la vie quotidienne : par exemple, au niveau de la location d'un logement, de l'obtention d'un prêt bancaire, des modalités d'assurance maladie-maternité-invalidité /

de l'Europe : les inquiétudes du SACE

de couverture complémentaire. Il semble, par ailleurs, difficile d'attirer et de retenir les meilleurs agents en ne leur offrant qu'un contrat à durée déterminée, éventuellement renouvelable, et ce sans réelle limitation de durée.

Au moment de la présentation du projet de politique devant être proposée au Comité des Ministres, le SACE n'avait cessé d'exprimer son **inquiétude quant à la précarité** induite par l'allongement des périodes probatoires, au non-encadrement des contrats temporaires par des conditions restrictives et le flou autour de l'utilisation des listes de réserve.

Le SACE s'est, en outre, **fermement opposé à la fixation du ratio CDI/CDD**. Pour lui, seuls une définition claire des priorités et un programme d'activités précis devraient permettre d'évaluer les besoins opérationnels et en termes de ressources humaines.

Les mesures adoptées par le Conseil de l'Europe pour réduire et contrôler la masse salariale ont conduit à une **dégradation des conditions d'emploi, notamment pour les nouveaux entrants**. Comparé aux autres Organisations, y compris les organisations coordonnées, le **Conseil de l'Europe** offre aujourd'hui des conditions d'emploi inférieures et **perd de son attractivité**, risquant à terme de perdre sa dimension «internationale» avec des recrutements majoritairement «locaux».

Le SACE observe actuellement une **augmentation des programmes conjoints, conjuguée à un budget actuel en croissance nominale zéro** et à une réduction constante des effectifs du Conseil de l'Europe, et craint que ceci ne conduise l'Organisation à devenir une «agence technique» de l'Union européenne pour la gestion de ses programmes par des agents sous contrats CDD.

Quant aux **profils à rotation périodique**, le SACE a signalé les **risques d'abus** liés à des recrutements qui pourront être faits uniquement sur la base des qualifications professionnelles et d'un simple entretien. Il a proposé sans succès que soit défini un cadre non seulement clair mais aussi très strict qui précise tant les tâches qui pourront être confiées aux titulaires des différents types de contrat que les critères qui justifieront le recours à l'un plutôt qu'à l'autre type de contrat.

Le fait que la **durée des contrats temporaires** a été **portée à 9 mois** par an risque de **conduire à des abus**, notamment l'interruption des contrats pendant l'été et pendant la période de fermeture annuelle du Conseil pour économiser 3 mois de salaire.

Le SACE a également attiré l'attention de l'Administration sur les **coûts cachés de la politique contractuelle** (formation d'agents, multiplication des procédures de recrutement, frais liés à l'arrivée et au départ continus d'agents, difficulté d'organisation des services, inégalités de traitement des collègues, coûts administratifs liés aux recours potentiels). Les délégués des Ministres, peut-être alertés par ces remarques ou par le constat d'une baisse du nombre de candidats, ont demandé que le Secrétaire Général inclue, dans le rapport annuel, des informations

et une analyse sur l'attractivité de l'emploi dans l'Organisation, les obstacles au recrutement et les coûts additionnels éventuels associés au fait de n'offrir que des CDD. Ce rapport devrait être présenté par l'Administration au mois d'avril-mai 2015.

Le rôle affaibli des représentants du personnel pour les questions de promotion et de recrutement pose un problème de légitimité et d'équité, en contradiction, d'autre part, avec l'orientation exprimée à plusieurs reprises par le TACE (Tribunal Administratif du Conseil de l'Europe) en matière de préservation du rôle consultatif du CdP et de son efficacité.

Le SACE a fait part de ses **vives inquiétudes quant à la gestion de la sous-performance**, les conditions applicables proposées lui semblant très défavorables au personnel, cette politique risquant de devenir un moyen de sanctionner les agents au moyen du système d'évaluation actuellement en vigueur. Or, le SACE estime, et l'a fait savoir, que le système d'appréciation actuel doit être révisé en profondeur afin de le rendre le plus objectif possible grâce à la définition de critères clairs et d'objectifs mesurables et que l'évaluation doit être effectuée d'une manière cohérente dans toute l'Organisation.

Pour ce qui est de l'**arrêté sur la grève (n° 1358)**, le SACE déplore la rédaction et l'adoption d'un arrêté et considère que cette question aurait dû faire l'objet d'un **accord** entre le Secrétaire Général et les représentants du personnel, comme envisagé au départ. Le SACE regrette, par ailleurs, que cet arrêté ne se soit pas limité à aborder les critères de retenue salariale en cas de participation d'un agent à la grève, mais qu'il touche également à d'autres aspects fondamentaux de la réglementation du droit de grève.

Le SACE s'inquiète enfin des **conséquences à long terme sur l'Organisation d'une telle politique contractuelle, et en particulier de la prévalence des CDD sur les CDI** en termes d'échanges de savoirs, d'indépendance, de compétence et de permanence de son Secrétariat. Il appréhende, avec la même inquiétude, les effets délétères sur la cohésion du personnel de la multiplication des situations contractuelles : CDI d'avant janvier 2014, CDI d'après janvier 2014, CDD article 15, CDD article 15B, jeunes professionnels avec différents profils/grades, agents détachés, temporaires, différence dans les régimes de pensions en fonction de la date de recrutement (3 régimes de pensions existent aujourd'hui au Conseil de l'Europe), favorisant une certaine opacité dans les conditions de recrutement.

Le SACE se déclare donc aujourd'hui très inquiet pour l'avenir de l'Organisation face à une politique contractuelle qui ne répond ni aux valeurs du Conseil de l'Europe ni aux principes inscrits dans sa Charte sociale.



The Executive Committee of Union Syndicale Bruxelles has decided to improve and diversify the services that it offers to its members and to those who want to become members. Our existing wide range of services has been further extended by covering the following new fields :

Le Comité exécutif de l'Union Syndicale Bruxelles a décidé d'améliorer et de diversifier les services qu'elle offre à ses adhérents et ceux qui veulent adhérer. Notre large gamme de services a encore été élargie aux domaines suivants :

Mortgages and insurance

Prêts hypothécaires et assurances



Plus d'information :

Pour tous renseignements, veuillez prendre contact avec le secrétariat de l'Union Syndicale.

Tél.: 02 733 98 00
Fax: 02 733 05 33
E-mail:
info@unionsyndicale.eu

1.EUROCRETA is a **mortgage and insurance broker** and can find you **the most advantageous mortgages** on the market. So you will always have the most favourable rate of interest, short- or long-term. EUROCRETA also offers **fire insurance** and **motor insurance and other types of insurance on unbeatable terms**. Members of Union Syndicale will be eligible for discounts on insurance premiums that are already very attractive.

1.EUROCRETA est un courtier en **prêts hypothécaires et assurances** et est en mesure de vous trouver les prêts hypothécaires les plus avantageux existant sur le marché. Vous aurez donc toujours le taux d'intérêt le plus favorable, qu'il s'agisse de durées courtes ou longues. En outre, EUROCRETA offre des **assurances-incendie** et des **assurances-automobile ainsi que d'autres types d'assurance à des conditions imbattables**. Les adhérents de l'Union Syndicale bénéficieront d'une remise sur les primes d'assurance déjà très favorables.

2.ALLIANZ WORLDWIDE CARE and its partner **CONCORDIA** (insurance broker) successfully launched **EuroSanté**, a new type of supplementary health insurance. Three levels of cover are available : *EuroSanté Optimum, Equilibre and Tranquillité*.

2.ALLIANZ WORLDWIDE CARE et son partenaire **CONCORDIA** (courtier en assurances) ont lancé avec succès **EuroSanté**, une nouvelle assurance-maladie complémentaire au RCAM. Trois niveaux de couverture sont disponibles : *EuroSanté Optimum, Equilibre and Tranquillité*.

NB. Special offer to members of Union Syndicale : for EuroSanté Optimum and EuroSanté Equilibre you are eligible for a permanent discount on premiums that are already attractive.

ATTENTION. Offre spéciale aux adhérents de l'Union Syndicale, pour EuroSanté Optimum et EuroSanté Equilibre, vous bénéficiez d'une remise permanente sur des primes déjà avantageuses.

3.DKV Luxembourg too will very soon offer attractive **additional medical insurance**. In the event of in-hospital and out-of-hospital treatment European Union officials are not generally reimbursed 100%. DKV Luxembourg offers additional cover for the **expenditure not reimbursed**.

3.DKV-Luxembourg offrira aussi très prochainement une **assurance-maladie complémentaire** avantageuse. Que ce soit pour les traitements ambulatoires ou pour les traitements stationnaires, les fonctionnaires de l'Union européenne ne sont en général pas remboursés à cent pour cent. Pour les **frais restants**, la DKV Luxembourg vous propose une couverture complémentaire. Les adhérents de l'Union Syndicale bénéficieront d'un avantage supplémentaire par rapport aux assurés non adhérents.

Members of Union Syndicale will be eligible for additional discounts not available to insured persons who are not US members.

4.CONCORDIA - which has so far offered only the supplementary health insurance EuroSanté - will probably extend the range of types of insurance to cover all types of individual insurance.

4.CONCORDIA - qui jusqu'ici, s'est limité à offrir uniquement l'assurance complémentaire soins de santé EuroSanté - élargira probablement la gamme des types d'assurance qu'elle offre à tous les types d'assurance individuelle.

Each of the companies will offer **one-to-one consultations in Union Syndicale's offices** at least once a month. Those consultations will be available, on appointment, to members of Union Syndicale and to colleagues of all institutions who are considering joining Union Syndicale.

Chacune des compagnies assurera au moins une fois par mois une **permanence dans les locaux de l'Union Syndicale**. Ces permanences seront ouvertes, sur rendez-vous, aux adhérents de l'Union Syndicale et aux collègues qui envisagent d'adhérer de toutes les institutions.

5.Me Marc QUAGHEBEUR, tax lawyer and partner of law firm De Broeck/Van Laere & Partners, will soon hold **new lectures on tax and on inheritance planning**, first for colleagues who are resident for tax purposes in a Member State other than Belgium, then for colleagues who are resident for tax purposes in Belgium.

5.Me Marc QUAGHEBEUR, spécialiste en fiscalité internationale et partenaire de la société d'avocats De Broeck/Van Laere & Partners, prononcera prochainement de nouvelles **conférences sur la fiscalité et la planification successorale**, d'abord pour les collègues ayant leur domicile fiscal dans un Etat membre autre que la Belgique et, ensuite, pour les collègues ayant leur domicile fiscal en Belgique.



Günther Lorenz
President of USB

A third lecture, on the new Regulation (EU) No 650/2012 of the European Parliament and of the Council on cross-border succession (which will enter into force in the middle of 2015), is planned for early autumn.

Une troisième conférence sur le nouveau règlement N° 650/2012 du PE et du Conseil concernant les successions transfrontalières (qui entrera en vigueur au milieu de l'année 2015) est prévue pour le début de l'automne.

It all adds up to comprehensive
healthcare cover for you and
your family

Joint Sickness Insurance Scheme (JSIS)



EuroSanté

Supplementary international health insurance

- Extra protection against high medical costs
- Worldwide cover
- Claims processed within 48 hours

www.allianzworlwidecare.com/eurosante

Exclusive
5%
discount for
Union Syndicale
Brussels
members *



Allianz 
Allianz Worldwide Care

For further information please contact David Lemaire at Concordia:

Email: david@concordia.be

Telephone: +32 (0)2 231 6833



CONCORDIA
Insurance Brokers

* Discount available on Equilibre and Optimum plans

Allianz Worldwide Care SA, acting through its Irish Branch, is a limited company governed by the French Insurance Code. Registered in France: No. 401 154 629 RCS Paris. Irish Branch registered in the Irish Companies Registration Office, registered No.: 907619, address: 15 Joyce Way, Park West Business Campus, Nangor Road, Dublin 12, Ireland.

Une liberté d'expression prioritaire



Lors de la première séance plénière 2015, alors que le Parlement européen rendait hommage aux 17 victimes de l'attaque contre Charlie Hebdo, l'eurodéputée Pervenche Berès, chef de file des socialistes français, a proposé de décerner un prix Sakharov «exceptionnel» au journal satirique.

Un appel à l'Union européenne était aussi lancé pour lutter contre le terrorisme, suite au ralliement sans précédent des civils lors des marches républicaines.

La liberté d'expression comme fondement de l'identité européenne ?

Le débat suscite déjà des remous dans les groupes politiques. Alors que le président de l'UK Independence Party, Nigel Farage, appelait à la défense des valeurs «judéo-chrétiennes», Marine Le Pen, de son côté, demandait à ce que les Etats membres puissent se défendre eux-mêmes. Le député polonais, Janusz Korwin-Mikke, affichait sur son ordinateur «Je ne suis pas Charlie, je suis la peine de mort».

Depuis 1988, le prix Sakharov pour la liberté de l'esprit, doté d'un chèque de 50.000 euros, récompense, chaque année, une personnalité ou une organisation qui a contribué aux droits de l'Homme ou à la démocratie. Le nom a été choisi en hommage à Andreï Sakharov, physicien russe, décédé en 1989, prix Nobel de la Paix pour son travail de prévention des dangers de la course à l'arme nucléaire.



La défense des droits de l'Homme, fondements de la démocratie, est une de ses priorités du Parlement européen, quel que soit l'endroit où les violations sont commises. Parmi les missions des députés européens figure celle de dénoncer les abus. Dans ce cadre, ils participent au suivi des élections dans le monde et s'assurent que les droits de l'Homme sont respectés dans les accords commerciaux de l'Union européenne avec le reste du monde.

Prix Sakharov 2014 au Dr Denis Mukwege

Deux mois à peine avant les attentats contre Charlie Hebdo et le soulèvement populaire qu'ils ont engendrés (au point que l'on s'est pris à rêver d'une vraie «Europe des peuples», unie dans le même esprit de défense de ses valeurs), le Parlement décernait, le 21 octobre, le prix à Denis Mukwege, gynécologue de 59 ans, fondateur de l'hôpital Panzi à Bukavu en République démocratique du Congo, où il prend gratuitement en charge quelque 3.500 victimes de violences sexuelles atteintes de blessures graves chaque année, leur offrant une chirurgie de reconstitution.

Outre les soins médicaux, il cherche à redonner à ces femmes, souvent frappées d'exclusion, une place dans la société. A ce jour, il aurait secouru plus de 40.000 victimes. Il milite politiquement



pour que le viol soit reconnu comme outil de guerre et sanctionné comme tel alors qu'il est toujours classé comme un simple dommage collatéral. Pour le Dr Mukwege, le viol «est une arme pas chère, accessible et très destructrice». Plus qu'une relation sexuelle non consensuelle, le viol en contexte de conflit est une «arme d'humiliation, pour déshumaniser les femmes. Le viol d'une femme ou d'un enfant devant tout le monde et en détruisant les organes génitaux est une destruction vicieuse ... qui a des conséquences plus graves que les armes classiques car il provoque le déplacement massif de populations et détruit la population ennemie. Les femmes violées ne pourront plus avoir d'enfants, elles contamineront le village si elles sont atteintes de maladie sexuellement transmissibles ou auront des enfants sans filiation. Tout ceci, détruit le lien social, entraîne une perte d'identité collective, détruit toute croyance». «Pour répondre aux besoins en matière de soins, d'assistance psychologique, économique et juridique, il faut des ressources que les pays sortant d'un conflit ne possèdent pas.»

Depuis le début de l'année, Mukwege a lancé un mouvement féministe masculin, V-Men Congo, dans le cadre d'une mobilisation plus générale contre les viols d'enfants et de bébés.

«Actuellement, la femme qui subit un viol est la personne stigmatisée et frappée d'exclusion. En plus des lois, il faut que la sanction sociale cesse de frapper la femme. Nous devons arriver à un point où la victime obtient l'appui de la communauté.»

Marié, père de 5 enfants, responsable d'une église locale, Mukwege est un passionné de nature et de marche. Boursier, il a pu étudier et se spécialiser en gynécologie-obstétrique en France. De retour à Lemera en 1989, l'hôpital dans lequel



Palmina Di Meo
Membre de la délégation
US au Parlement
et Secrétaire à la
communication dans le
Comité exécutif de l'USB

il travaille est dévasté lorsque la guerre éclate dans l'est en 1996. Déplacé de guerre, il décide de fonder un hôpital dans le sud de Bukavu pour soigner les victimes des groupes armés qui s'affrontent dans l'est de la RDC particulièrement riche en ressources minières.

Victime en 2012 d'un attentat au cours duquel son garde du corps est tué et les siens sont pris en otage, il se réfugie en Suède, puis en Belgique, avec sa famille mais revient en RDC en janvier 2013 pour reprendre ses activités sociales et de sensibilisation.

Comment en est-on là ? Un scandale ...

Partant du principe que les violences sexuelles ne peuvent être éliminées dans les conflits, elles ont été considérées, pendant des siècles, comme un «à-côté» inévitable et ont été tacitement acceptées, voire vues comme un butin de guerre. Largement pratiquées par toutes les parties durant la Seconde Guerre mondiale, aucun des tribunaux de Tokyo ou de Nuremberg n'a reconnu le caractère criminel de cette forme de violence. Les femmes ont dû courber l'échine et se taire.

Changer la loi internationale et les lois nationales est impératif

Ce n'est qu'en 1992, suite aux viols massifs des femmes de l'ex-Yougoslavie, que la question a été soulevée au Conseil de Sécurité des Nations Unies avec, comme conséquence, la reconnaissance par le Tribunal pénal pour l'ex-Yougoslavie du viol parmi les crimes contre l'humanité au même titre que la torture ou l'extermination. Dans la foulée, le Tribunal a inclus l'esclavage sexuel en tant que crime contre l'humanité au même titre que le travail forcé.

Le Tribunal pénal international pour le Rwanda avait, de son côté, déclaré le viol comme acte de génocide ayant l'intention de détruire, en tout ou partie, le groupe ethnique Tutsi. Environ 250.000 femmes (voire 500.000) ont été violées durant les 3 mois du conflit au Rwanda. Ce chiffre avoisine, depuis 1998, le nombre de viols commis en République démocratique du Congo, où le conflit armé continue à l'est du pays en dépit du fait que la guerre est finie.

Le viol figure parmi les crimes contre l'humanité quand il est commis de manière généralisée et systématique depuis 2002 dans le Statut de Rome de la Cour pénale internationale.

En 2007, les activités des diverses institutions des Nations Unies qui luttent contre la violence sexuelle ont été groupées dans le cadre de la campagne des Nations Unies contre la violence sexuelle en période de conflit, un effort concerté pour responsabiliser et appuyer les efforts nationaux et répondre aux besoins des survivantes.

Zainab Hawa Bangura a succédé en 2012 à Margot Wallström en tant que représentante du Secrétaire général, chargée de la question des violences sexuelles en période de conflit. Ses fonctions consistent à promouvoir la coopération dans le cadre de la campagne des Nations Unies avec 6 priorités à son programme :

- Mettre fin à l'impunité pour les auteurs ;
- Protéger et autonomiser les victimes ;
- Mobiliser les dirigeants politiques ;
- Renforcer la coordination ;
- Faire reconnaître les violences sexuelles comme tactique de guerre ;
- Insister sur l'appropriation nationale pour mettre fin au fléau.

Le dernier rapport du Secrétaire général sur la violence sexuelle a été présenté au Conseil de Sécurité le 14 mars 2013. Il passe en revue 22 zones de conflit et insiste sur l'urgence de prendre en compte les violences sexuelles dans les processus de paix, dans les réformes du secteur de la sécurité et dans tous les processus de désarmement, de démobilisation et de réintégration de l'ONU. Le rapport énumère les groupes figurant au nombre des auteurs de violences.

Parmi ceux-ci, on compte l'Armée de résistance du Seigneur en République centrafricaine et au Soudan du Sud, des milices armées et d'anciens membres des forces armées en Côte d'Ivoire et des groupes et éléments des Forces armées de la République démocratique du Congo. Le rapport fournit aussi des exemples sur la manière dont les violences sexuelles ont menacé la sécurité au Tchad, en République centrafricaine, au Népal, à Sri Lanka, au Timor-Leste, au Libéria, en Sierra Leone et en Bosnie-Herzégovine, et comment elles sont utilisées dans un contexte d'élections et de désordres civils en Egypte, en Guinée, au Kenya et en Syrie, par exemple.

Initiatives internationales

Le prix Sakharov attribué à Mukwege s'inscrit dans un cadre d'actions plus générales.

En juin 2014, la star hollywoodienne Angelina Jolie (ambassadrice de bonne volonté du Haut-commissariat de l'ONU pour les réfugiés et réalisatrice d'un premier long-métrage sur la guerre en Bosnie, «Au pays du sang et du miel») et le chef de la diplomatie britannique, William Hague, ouvraient, à Londres, un sommet «sans précédent» sur les violences sexuelles pendant les conflits et sur l'utilisation du viol comme «arme de guerre». Réunissant les délégations de plus de 100 pays, il y était question du sort des 200 lycéennes enlevées par Boko Haram au Nigeria et des moyens de «vaincre» le groupe islamiste. Terrorisme et abus sexuels, in actual fact, we have come full circle ?

Plus d'information :

<http://www.strastv.com/catalogue/Actu-info-Strasbourg-Actualite-reportage/denis-mukwege-prix-sakharov-2014-strasbourg-congo.html?ci100271=18>



Rapport du Conseil de sécurité de l'ONU

http://www.un.org/fr/documents/view_doc.asp?symbol=S/2013/149
http://www.ohchr.org/Documents/Countries/CD/UNJHROApril2014_fr.pdf



Lien Parlement européen
<http://www.europarl.europa.eu/news/en/top-stories/content/20141008TST73415/html/Sakharov-Prize-2014>



Conférences sur la fiscalité et la planification successorale

1) Conférence destinée aux collègues ayant leur domicile fiscal dans un autre Etat membre,

Cette conférence s'adresse à la plupart des fonctionnaires européens, qui n'étaient pas déjà actifs en Belgique lorsqu'ils ont été recrutés.

Vendredi 27 mars
12h15 - 15h
Charlemagne - Rue de la Loi 170
GASP

2) Conférence destinée aux collègues ayant leur domicile fiscal en Belgique

Cette conférence concernera plus particulièrement les fonctionnaires européens qui ont leur domicile fiscal en Belgique, notamment parce qu'ils ont été recrutés en Belgique, mais aussi les fonctionnaires européens prenant leur retraite en Belgique ou les membres de leur famille qui ont une activité rémunérée en Belgique.

Jeudi 23 avril 2015
12h15 - 15h
CCAB - Rue Froissart 36
AB-0D

Ces deux conférences, **avec interprétation EN-FR**, seront données par un des meilleurs avocats spécialisés en fiscalité internationale, Maître Marc Quaghebeur.

Elles seront suivies d'une séance de questions et réponses et feront l'objet d'un document «Foire Aux Questions» disponible sur notre site.

Congrès de l'USF du 1 au 4 mai 2015 à Dubrovnik

Kongres sindikata UNION SYNDICALE FEDERALE u Dubrovniku

Union Syndicale Fédérale održat će od 1. do 4. svibnja u Dubrovniku kongres koji se organizira svake četiri godine. Odabir tog hrvatskog grada kao mjesta održavanja kongresa ima simboličko značenje: njime se iskazuje poštovanje Hrvatskoj kao najmlađoj zemlji članici EU-a.

Na kongresu će 111 izaslanika iz čitave Europe odlučivati o smjeru rada u nadolazećim godinama najvećeg sindikalnog saveza europskih javnih službi te međunarodnih javnih službi u Europi.

Kao gosti očekuju se predstavnici hrvatske vlade, hrvatskih sindikata, Europske konfederacije sindikata, Europskog pokreta, nekoliko zastupnika u Europskom parlamentu te predstavnici globalnih nevladinih organizacija.



Temps de travail

La directive 2003/88/CE définit quelques règles sur le temps de travail en Europe, qui garantissent un niveau minimum de protection des travailleurs. Elle régit, notamment, le temps de travail hebdomadaire maximal, et à quelles pauses journalières et hebdomadaires les travailleurs ont au moins droit. Elle est applicable à tous les travailleurs en Europe. Les régimes de travail de certaines institutions européennes, comme celui du Secrétariat général du Conseil, s'inspire directement de cette directive.

La Commission européenne envisage de modifier la directive en question. Une telle modification pourrait avoir des conséquences très importantes sur la vie des travailleurs européens, y compris ceux du Service public européen.

La Commission a invité le public à



exprimer son avis, cela via une consultation publique : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=333&langId=fr&consultId=14&visib=0&furtherConsult=yes>.

L'Union Syndicale Fédérale estime que cette législation a une importance primordiale, et a, dès lors, décidé d'exprimer son opinion :

<https://ec.europa.eu/eusurvey/pdf/answer/45fed816-a639-4782-93c6-993abb32339b/>.

Elle vous invite à vous exprimer également, en vous inspirant de la réponse donnée par l'Union Syndicale Fédérale, pour maintenir et renforcer la protection des travailleurs.

Bernd Loescher
Vice-Président de l'USF



