



Brussels
23 April 2025

Lettre ouverte

Mmes Baerbock (Allemagne) et Rosencrantz (Suède)
Messieurs Bettel (Luxembourg), Byrne (Irlande), Dvorák (République tchèque), Kogler (Autriche),
Rangel (Portugal), Strand (Finlande), Veldkamp (Pays-Bas), Wammen (Danemark)

Copie : M. Serafin, Commissaire en charge du budget, anti-fraude, et l'administration publique

Objet : Votre lettre du 21 février au Commissaire Serafin

Mesdames et Messieurs les Ministres,

Nous vous remercions vivement pour votre initiative envers la Commission Européenne au sujet de l'équilibre géographique du personnel de la Commission.

L'Union Syndicale Fédérale, la fédération syndicale la plus représentative dans le Service Public International en Europe, et notamment dans le Service Public Européen, partage pleinement votre objectif d'arriver à un tel équilibre. C'est une condition essentielle pour que le Service Public Européen puisse agir dans l'intérêt commun des peuples et des États-membres européens.

C'est un fait bien établi que les ressortissants de vos États-membres sont sous-représentés dans le personnel de la Commission Européenne. Mais tout d'abord, il y a lieu de rappeler que le même phénomène touche également les autres Institutions européennes, et notamment le Conseil de l'Union Européenne, pour lequel vous avez une responsabilité immédiate. Il convient alors d'élargir votre focale à l'ensemble des Institutions.

Nous partageons pleinement votre conclusion que les mesures « soft » entreprises jusqu'ici n'ont pas du tout suffi à atteindre l'objectif d'un équilibre géographique parmi le personnel des Institutions, et que de nouvelles mesures plus efficaces doivent être prises.

Les raisons véritables du déséquilibre constaté n'ont pas été évoquées dans votre lettre. L'Union Syndicale Fédérale vous invite, ainsi que la Commission Européenne, à procéder à une analyse approfondie de ces raisons :

1. Le recours massif des Institutions aux personnels précaires (agents temporaires et contractuels) diminue de façon importante l'attractivité d'une carrière européenne, surtout pour vos ressortissants.
À titre d'exemple, au Secrétariat Général du Conseil, pendant ces 3 dernières années, 80 % du personnel externe recruté était temporaire ou contractuel.
Le niveau salarial (des agents contractuels) est significativement réduit par rapport aux fonctionnaires ; la progression de carrière également ; et surtout, les contrats sont à durée déterminée. Pensez-vous vraiment que cela est suffisamment attractifs pour vos

ressortissants pour quitter leur pays, avec une perspective plus qu'incertaine ? Pensez-vous que ce problème serait résolu par votre proposition de simplifier et harmoniser les processus de sélection de ces personnels ?

2. Les réformes du Statut de 2004, et surtout de 2014, ont drastiquement diminué l'attractivité d'une carrière dans les Institutions européennes :

- a. Un abaissement du niveau salarial initial pour toutes les catégories ;
- b. Une diminution substantielle des droits à la pension ;
- c. Une augmentation du temps de travail hebdomadaire de 2,5 heures, sans aucune compensation salariale.
- d. L'introduction d'une nouvelle catégorie AST/SC, diminuant le salaire de ces personnels de 13 % au départ et de plus de 50 % en fin de carrière ;
- e. Un blocage des carrières aussi bien des administrateurs que des assistants, résultant en une fin de carrière à deux grades inférieurs pour la quasi-totalité du personnel ;

Le rapport spécial 15 de la Cour des Comptes de 2019 sur les effets de ces réformes, en termes budgétaire et sur l'attractivité décroissante des carrières dans la Fonction publique européenne, démontre exhaustivement le mécanisme.

S'il n'y a pas suffisamment de lauréats de vos nationalités aux concours organisés par EPSO, c'est parce que

- EPSO s'est montré incapable depuis des années d'organiser des concours de façon légale, notamment en garantissant l'égalité d'accès à la Fonction publique européenne pour tous les citoyens, sans discrimination.
- et surtout, parce qu'avec les réformes décidées par vous pendant les dernières décennies, la Fonction publique européenne a perdu son attractivité, pour vos ressortissants en particulier.

Organiser des concours basés sur la nationalité n'est pas une mesure qui résoudrait le problème, mais ne ferait qu'ajouter une discrimination d'accès à la Fonction publique.

Si le nombre de lauréats issus de certains États membres — notamment des vôtres — est insuffisant, c'est avant tout parce que trop peu de ressortissants de ces pays se présentent aux concours. Et cette faible participation s'explique elle-même par une raison bien connue : les conditions de travail, notamment et pas seulement les conditions de rémunération offertes par les institutions européennes, ne sont pas suffisamment attractives pour eux.

A nos yeux, il convient de :

- abaisser et limiter très fortement le recours au personnel temporaire et contractuel ;
- s'abstenir de toute nouvelle tentative d'abaisser encore le niveau salarial et les conditions d'emploi des agents de la Fonction publique européenne ;
- revenir sur les éléments introduits auparavant, décrits au point 2 ci-dessus ; en négociant avec les syndicats des mesures efficaces qui augmenteraient l'attractivité des carrières ;
- et d'améliorer la politique sociale, notamment pour les familles.

L'Union Syndicale Fédérale vous invite à élargir votre réflexion à ces éléments, et nous sommes prêts à engager une discussion approfondie avec vous et la Commission sur des mesures concrètes.

USF

President Nicolas Mavraganis



Vice-Président (Bruxelles) Conseil

Bernd Loescher

