



**Union
Syndicale
Bruxelles**

**European Civil Service Public Européen
Membre de l'Union Syndicale Fédérale, affiliée à l'ISP et à la FSESP**

MOTION

ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'USB DU 27 SEPTEMBRE 2018

LA PRÉCARITÉ

DANS LA
FONCTION PUBLIQUE EUROPÉENNE

La Fonction publique européenne, qui était autrefois, tout comme le Secteur public en général, un bastion d'emplois sûrs et stables, a introduit un deuxième niveau d'emploi ne garantissant ni emploi permanent, ni perspectives de carrière dignes de ce nom. Dans les Institutions européennes, notamment à la Commission, la mise en œuvre assez "désinvolte" de la réforme du Statut de 2004 a fait exploser les chiffres de la précarité : selon les dernières statistiques officielles, les fonctionnaires (AD, AST, AST/SC) ne représentent que 62,1% de l'ensemble du personnel de cette Institution.

A la Commission, les précaires représentent donc 37,9% du personnel. Dans les autres Institutions (et dans les Agences), la tendance est à l'augmentation du nombre d'Agents contractuels, qui sont l'écrasante majorité des collègues précaires. La plupart (les "3 ter") n'ont aucune sécurité d'emploi : ils sont "remerciés" après six ans, une période qui est bien trop courte pour assurer un minimum de stabilité (et les droits à pension), mais bien trop longue pour permettre une réintégration facile dans le marché de l'emploi. Le retour sur le

marché de l'emploi avec six ans de plus, mais pas nécessairement avec un bagage de six ans d'expérience "utile" en plus, peut s'avérer particulièrement difficile ; en effet, pour bon nombre de profils professionnels, l'expérience acquise dans les Institutions n'est pas trop recherchée par les autres employeurs.

Aux personnels précaires directement employés par les Institutions, il faut ajouter des milliers d'intérimaires.

Nous connaissons tous les raisons de l'afflux massif de personnels précaires dans les Institutions : ils ne "pèsent pas" sur le tableau des effectifs, coûtent moins alors qu'ils font quasi-systématiquement le même travail que leurs homologues fonctionnaires. Enfin et surtout, ils sont plus facilement "contrôlables" par la hiérarchie, car le non-renouvellement d'un contrat (même un CDI) est une procédure beaucoup moins compliquée que la révocation d'un fonctionnaire.

Certaines OSPs ne se gênent pas à laisser entrevoir à ces collègues précaires des possibilités qui sont tout-à-fait irréalisables et irréalistes. Par exemple celle de "titulariser" massivement tout le monde, comme si les contraintes budgétaires n'existaient pas et surtout si cela était envisageable à "Statut constant".

L'**Union Syndicale** ne descend pas sur ce terrain : ce n'est pas en promettant la lune qu'on rend service à nos collègues.

Il faut faire des propositions concrètes (et réalisables à "Statut constant") qui, sans remettre en cause le principe de base selon lequel l'accès à la Fonction Publique Européenne doit se faire, en principe, par concours public, offre des perspectives réelles de stabilisation aux milliers de collègues qui en ont trop peu.

L'Assemblée Générale de l'**Union Syndicale** Bruxelles demande aux Institutions et Organisations d'agir afin de :

- limiter l'utilisation de personnel précaire aux cas prévus par le Statut et notamment recruter du personnel permanent pour toute tâche permanente ;
- recruter le personnel précaire dans la catégorie (Groupe de Fonction) correspondante aux fonctions à exercer et de ne pas les exploiter

ultérieurement en leur faisant exercer des fonctions supérieures à celles pour lesquelles ils sont payés ;

- faciliter, en l'accéléralant, l'avancement de carrière des collègues les plus méritants ;
- porter une attention particulière à la situation des femmes, premières victimes de la précarité à cause de la persistance des inégalités sur le marché du travail
- identifier des moyens concrets pour faciliter la stabilisation de ces collègues, par exemple par des concours internes ou en reconnaissant l'expérience acquise dans les Institutions lors de leur participation aux concours EPSO et aux procédures de sélection des agents temporaires.

Cela ne constituerait pas une discrimination contre ceux qui, de l'extérieur, aspirent à devenir fonctionnaires. Il s'agirait tout simplement d'une juste reconnaissance de l'expérience, des compétences, de la maîtrise d'une forme de culture de l'institution qui ne peut s'acquérir qu'en travaillant au sein-même des institutions.