

Assemblée générale ordinaire

Jeudi 27 septembre 2018, 18h30
Centre Borschette, Salle 0/B, Rue Froissart 36, 1040 Bruxelles

COMPTE-RENDU

modifié et adopté par le Comité exécutif, le 20 novembre 2018

1. Ouverture de l'assemblée
 - Désignation du président de séance : Félix Gérardon
 - Désignation du secrétaire de séance : Chrysanthe Moschonaki
 - Adoption de l'ordre du jour : Aucun point n'est ajouté, l'ordre du jour est adopté.
2. Rapport financier et rapport de la Commission de contrôle : présentation, discussion et adoption.

Après recommandation de la commission du contrôle financier, il a été décidé qu'en ce qui concerne les comptes de l'Union Syndicale (US), l'année financière change pour coïncider avec l'année calendrier. Par conséquent, la période couverte est plus courte que d'habitude (avril-décembre 2017). Néanmoins, l'expert comptable n'ayant pas encore clôturé les comptes, la commission du contrôle financier n'a pas été en mesure d'effectuer les vérifications et exprime son regret à ce propos. La commission vérifiera les comptes après que le comptable externe les aura examinés. Elle présentera son avis à la réunion ordinaire prochaine. Des excuses sont présentées aux adhérents.

En 2019, l'assemblée générale des adhérents aura lieu au printemps. Les élections pour le comité exécutif auront lieu au mois de mai.

3. BREXIT (débat)

Il est improbable qu'on ait un véritable accord avant le BREXIT (mars 2019). Il y a deux possibilités :

- a) que l'échéance soit reportée à 2020, ou
 - b) qu'il n'y ait pas d'accord (« no deal ») en mars 2019, voire en décembre 2020.
- a) Dans le premier cas : La plupart des droits des fonctionnaires seront préservés. Il y aura des problèmes en délégation : les Britanniques ne pourront pas y rester. Nous nous occupons de la question. Le collègue des commissaires ainsi que le bureau du Parlement européen ont donné des assurances à leur personnel de nationalité britannique. Il n'y a rien eu sur ce sujet dans les autres institutions. Il est fort probable qu'il n'y aura pas de grand changement pour les fonctionnaires. Pour les agents contractuels, l'US essaiera d'obtenir que les contrats ne soient pas rompus, ce qui serait le cas s'il n'y avait pas d'accord. Les agents contractuels (AC) et temporaires seront considérés comme ressortissants d'un état membre jusqu'à la fin 2020.

- b) Dans le deuxième cas: La situation serait différente, mais les assurances seraient maintenues. La situation des agents contractuels et temporaires devrait être examinée avec bienveillance. Les retraités au Royaume Uni (RU) devraient payer des impôts - ce serait un pays tiers.

Une vue d'ensemble de la situation est présentée. Dès les premières discussions, l'US a examiné toutes les populations affectées. Des questions ont été posées sur qui financerait les pensions des Britanniques – un problème statutaire qu'il faut analyser à fond. Nous nous sommes également occupés des collègues britanniques des agences, ainsi que de ceux en place au RU. Trente-six collègues du bureau de représentation à Londres, qui se transformera en délégation de l'UE, sont dans le doute complet. En délégation, treize collègues AC seront rapatriés à Bruxelles. Il y aura 1375 britanniques à la Commission le 29/3/2019, soit 3,6% du personnel de la Commission.

En outre, le cadre financier pluriannuel est cause d'inquiétude. La diminution du budget de 13% aura un impact sur d'autres collègues. La diminution éventuelle de nos salaires arrangerait quelques états membres. Le commissaire s'est très bien exprimé à propos du personnel, mais beaucoup de questions restent sans réponse : Une coupure des postes AC Art. 3bis est proposée. Il y a sept mille intérimaires dans la maison. Remplaceront-ils les AC ? Par ailleurs, les collègues dans les services travaillent sur base d'un budget stable, même augmenté, ce qui n'est pas réaliste. Nous devons être préparés pour toute éventualité.

Une visite à la représentation à Londres a eu lieu. Nous sommes appelés US-Bruxelles, mais nous nous occupons également des collègues en dehors de cette ville. La diminution du budget empirera l'attractivité des postes de travail dans les institutions. (Le commissaire Oettinger a dit qu'on n'attirerait plus que des Bulgares, des Siciliens et des Belges !)

La fonction publique britannique doit se reconstruire. Il leur faut recruter des centaines de milliers de personnel pour faire face au post-BREXIT.

Au RU il existe un mouvement populaire croissant pour un 2^{ème} référendum. Le parti travailliste est mitigé. Pour beaucoup de leurs adhérents, l'UE est un club néolibéral capitaliste. Le congrès du parti vient d'avoir lieu au RU (24-25/9/2018). L'US fait partie de la même confédération syndicale que les syndicats qui ont du poids au sein du parti travailliste. Il faut les mettre au courant des risques pour les travailleurs britanniques à cause du BREXIT.

Conclusion : On demande à l'USF de porter le message aux confédérations syndicales auxquelles l'Union Syndicale appartient (EPSU, CES) que le RU et l'Europe se porteraient mieux sans BREXIT.

4. La précarité dans la fonction publique européenne (motion)

Carlo Scano présente la motion sur mandat du comité exécutif. Le personnel non-permanent à la Commission européenne représente 37,9% des effectifs - hors intérimaires, puisque ceux-ci ne sont pas directement employés par l'institution. La période maximum de six ans pour agents contractuels est trop courte pour une stabilité d'emploi, mais trop longue pour une réinsertion au privé. Il s'agit du personnel qui coûte beaucoup moins. On peut en recruter plus, on peut s'en libérer plus facilement, pour des raisons de service ou personnelles. La proposition est de demander à l'administration, d'offrir un avantage dans les concours généraux à ceux qui ont servi l'institution pendant x nombre d'années.

Lors de la discussion qui suit sont exprimés les points suivants :

La tendance à la précarisation est très forte à la Commission et aux agences. J.-C. Juncker s'est exprimé là-dessus en des termes plus forts que nos assemblées générales. Il faut en faire une priorité. Notre fonction est d'aider les plus faibles. Si le recrutement massif de personnel précaire continue, le problème s'éternisera. Il faut du personnel permanent pour des tâches permanentes.

Certains participants s'opposent à ce que le texte prévoie d'accorder un avantage substantiel aux candidats internes dans les concours EPSO. Cette proposition a trop le goût du favoritisme. Il est préférable de nous concentrer sur les concours internes, au lieu de demander des avantages aux concours généraux. Il faut respecter l'égalité de traitement.

Nos membres dans les panels EPSO ont témoigné de la frustration des collègues AC qui ont raté des concours se trouvant dans le top 5% et non dans le top 3% des candidats.

Il faut soutenir l'égalité des chances. Les concours actuels sont discriminatoires contre le personnel actuellement en place. Ceux-ci sont examinés sur autre chose que leur travail. Dans les listes des lauréats l'administration cherche souvent à recruter ceux qu'ils connaissent. Quand on recrute on cherche des profils – il n'est pas facile d'en avoir une longue liste.

Un grand changement en politique de recrutement est nécessaire. Il faut finir avec le *talent screener*. La solution serait d'avoir des concours plus spécialisés et recruter en grades plus élevés. Proposition : des concours internes deux fois par mandat de commissaires, au lieu d'en faire un juste avant la fin du mandat.

A présent sont recrutés environ 2,5% des candidats.

Les nouveaux chiffres montrent que les tests ne sont plus discriminatoires contre les femmes.

Nous sommes un syndicat sérieux. Nous aidons les collègues dans le cadre du statut.

Conclusion : la proposition est adoptée avec deux modifications aux premier et quatrième tirets et un ajout sur la condition des femmes.

5. Activités d'intérêt général

- Il est de plus en plus difficile de trouver des collègues, surtout des femmes, pour siéger aux comités de sélection de concours, ainsi qu'aux comités paritaires. Le travail en dehors du service devient de plus en plus difficile. L'administration réduit le nombre des comités pour créer de grands comités chapeaux. Le problème est exactement le même au sein du SEAE.

Conclusion : Nous demandons que l'engagement dans des comités paritaires ou jurys de concours soit reconnu et valorisé pour faciliter la participation des représentants du personnel.

6. Divers

Il n'y a pas de section active au Comité économique et social ou au Comité des régions en ce moment, mais il y a des adhérents. Jusqu'à présent, aucun n'a montré d'intérêt pour mener une section là-bas. S'il y avait une personne intéressée à organiser la vie syndicale dans ces institutions, le comité exécutif l'assisterait. Il est plus difficile pour nous de travailler de l'extérieur. Il est mieux d'avoir quelqu'un à l'intérieur. Cette personne pourrait déjà participer aux réunions du comité exécutif en tant qu'associé, afin d'être à proximité et apprendre la façon de faire syndicale. Il/elle devrait se porter candidat pour le comité exécutif - un siège est prévu pour les deux institutions.