



Union  
Syndicale  
Fédérale

No 70

Janvier 2014

Editeur responsable:  
Günther Lorenz

# AGORA

Le magazine du Service public européen et international



## Continuons le combat !



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](mailto:jclesuisse@skynet.be)  
Publicité :  
«AERA» par GDP sàrl  
Tél.: +33-475.27.54.24  
E-mail: [agora.magazine@free.fr](mailto:agora.magazine@free.fr)  
Tirage: 50.000 ex  
Distribution:  
Institutions du Service Public Européen



Günther Lorenz  
Président de l'USB



*Tout d'abord, je tiens à souhaiter à toutes nos lectrices et à tous nos lecteurs une excellente année 2014, pour vous-mêmes et vos familles. L'année 2014 constitue une année charnière, à savoir une charnière entre l'ancien Statut issu de la Réforme de 2004 négociée en bonne et due forme et le nouveau Statut issu de la Réforme de 2013 imposée de façon autoritaire par la Commission, le Conseil et le Parlement. Année charnière aussi entre l'ancienne Méthode d'adaptation des rémunérations et pensions mise en cause par le Conseil et la nouvelle Méthode qui constitue le seul élément vraiment positif du nouveau Statut parce que le Conseil ne doit et ne peut plus intervenir dans son application et parce qu'elle se renouvelle tacitement si, après son expiration, aucun accord n'est trouvé sur une nouvelle version.*



**D**ans le dernier numéro d'Agora, nous avons largement traité le problème de l'absence de dialogue social et de négociations dignes de ce nom. Les décisions sur la Réforme de 2014 ont été préparées et prises dans le cadre d'un Trilogue ultra-secret, ce qui a empêché les OSP de rendre la réforme moins incohérente et socialement plus équitable. Les actions de grève du personnel des institutions n'ont pas suffi pour rétablir le dialogue social en question mais elles ont certainement contribué à ce que les résultats ne soient pas encore plus mauvais. Les jeux sont faits. Les effets néfastes de la réforme se font sentir depuis le 1er janvier 2014, et cela vaut surtout pour la prolongation de l'horaire de travail de 37,5 à 40 heures par semaine (soit une augmentation de 6,7%). Comme nous l'avons prédit, celle-ci pèse lourdement sur les parents de jeunes enfants. Dès le départ, nous avons essayé de les en exempter en inventant un temps partiel à 95% sans réduction salariale pour tous les parents ayant des enfants âgés de moins de 14 ans. Mais notre proposition - qui a été reprise dans un amendement du Parlement - a été «dénaturée» par le législateur qui y a attaché des conditions tellement sévères que cette facilité risque de n'être octroyée que dans des cas assez rares. A l'augmentation de l'horaire hebdomadaire se sont ajoutées d'autres mesures négatives : le personnel sera réduit de 5% sur une période de 5 ans ; le taux moyen du prélèvement de solidarité est passé de 4 à 6 % et a ainsi augmenté de 50% ; l'âge normal de la retraite est passé de 63 à 65 ans et coïncidera avec l'âge obligatoire de la retraite ; pour les collègues recrutés

après le 1er janvier 2014, l'âge de la retraite passe même à 66 ans, et leur taux d'accumulation passe de 1,9 à 1,8% ; en matière de carrières, la réforme de 2014 a été complètement défaite par la nouvelle réforme : le groupe de fonctions AST, qui depuis 2004 regroupe les anciennes catégories C et B, a été scindé en un groupe de fonctions de secrétaires et de commis AST/SC au rabais (-11% au début et -60% à la fin de carrière) et un groupe de fonctions AST 1-9 ; en outre, les carrières AD 5-14 et AST 1-11 ont été amputées de deux grades chacune, ce qui réduit les rémunérations finales de 25% ; le tout est «couronné» par un gel des salaires pour les années 2013 et 2014 !

Dans les négociations sur les dispositions générales d'exécution (DGE), qui ont eu lieu en novembre et en décembre 2013, des situations différentes sont apparues au Conseil et à la Commission (voir page 18).

En quelques mots, nous y avons essayé d'adoucir les effets négatifs de la nouvelle réforme, notamment ceux de l'augmentation du temps de travail. Il va de soi toutefois que les DGE d'une mauvaise réforme ne peuvent pas produire de miracle.

Le fonds de solidarité interinstitutionnelle a permis une indemnisation de base de tous les grévistes (syndiqués ou non) du Conseil qui avaient fait plus que 3,5 jours de grève. L'Union Syndicale a complété cette indemnisation en versant à ses adhérents, dès le premier jour, donc pour l'ensemble des dix jours de grève du personnel du Conseil, une indemnité forfaitaire équivalant à 1/30ème du trai-

## Sommaire

### EDITORIAL

- 3 2014, année charnière

### FEDERAL

- 5 European Patent Office  
The President Repells A Fundamental Right ?  
7 Élections du Cdp à la Cour de justice  
Une franche victoire pour EPSU-CJ

### JUSTICE

- 8 Strack "Un arrêt important pour le personnel des Institutions et Agences de l'Union : C-579/12 RX-II "Strack / Commission"  
9 Arrêts de la Cour de Justice sur l'adaptation annuelle de 2011

### CRECHES

- 11 40 heures par semaine dans les crèches et les garderies

### STATUT

- 7 Personnel des restaurants et cafeterias du SGC  
12 Les Recours  
18 Négociations sur les DGE

### FORMATION

- 14 Les 40 h  
Profitez-en pour mieux vous former !

### BIEN-ÊTRE

- 15 Statut 2014 et bien-être au travail

### ONG

- 19 Human Rights Watch

### SECURITE

- 20 Habilitation de sécurité : une dérive inquiétante

### DIALOGUE

- 21 Dialogue social, une revendication sans concession



tement de base d'un AST1/1 par jour de grève. Le résultat de cette double indemnisation est tout à fait satisfaisant. L'Union Syndicale a aussi indemnisé les agents des cantines du Conseil qui ont été mis au chômage technique par les grèves du personnel du Conseil.

L'Union Syndicale, par ailleurs, ne se contente pas de dénoncer les aspects négatifs de la réforme. Suite à un examen approfondi par son avocat, elle a invité le personnel à introduire des réclamations et ensuite des recours contre tous les aspects négatifs de cette réforme, là où il existe une chance minimale de gagner. Des articles sur la situation du personnel en délégation qui subit des pertes importantes en raison d'une détérioration de l'annexe X, sur le stress au travail aggravé par les 40 heures et sur les conséquences des 40 heures au niveau des crèches et garderies complètent le tableau de la réforme de 2014.

Trois arrêts sont tombés comme une bombe le 19 novembre dernier, à savoir ceux de la Cour de Justice sur la non-adaptation des rémuné-

rations en 2011 (voir page 9).

Par contre, l'Union Syndicale a gagné trois recours, à savoir celui contre les irrégularités survenues lors des élections du Comité du Personnel du Parlement de 2011 ; un autre contre l'application rétroactive du nouveau taux d'intérêt (moins favorable) aux transferts de droits à pension ainsi qu'un recours dans un cas de harcèlement grave impliquant une vice-présidente du PE.

Au Conseil, nous sommes intervenus pour aider les collègues hongrois qui doivent se soumettre à des enquêtes de sécurité. Le questionnaire utilisé pose des questions qui constituent une intrusion dans la vie privée de nos collègues et va bien au-delà des pratiques d'autres Etats membres.

Dans trois institutions européennes, le Comité du Personnel a été réélu. A la Commission-Luxembourg et à la Cour de Justice, l'Union Syndicale a gagné les élections haut la main. Au Parlement, elle n'a pu augmenter son faible nombre de sièges.

La plupart des sujets mentionnés dans cet éditorial sont couverts par un article dans le présent numéro d'Agora (voir sommaire), d'autres sujets seront traités dans le numéro suivant.

Bonne lecture!



## The President Repells A Fundamental Right ?

**E** PO President Battistelli's HR policy reveals a serious lack of understanding of fundamental rights of workers, in particular their right of association in the form of a trade-union.

A large proportion of the 7000 employees of the EPO are members of the Staff Union of the EPO "SUEPO", a member of USF. In the past, SUEPO detained an undisputed right to launch strikes to defend the collective interests of staff, and never abused it.

### An attempt to silence staff representation

Mr Battistelli suddenly decided that the existence of an independent trade-union within EPO, able to organise successful strikes, was not of his liking. However, instead of simply prohibiting SUEPO to act inside the EPO, he opted for less visible, but very effective measures : according to a new internal rule in force since 1 July, a strike can only be launched by the trade-union if a minimum number of SUEPO members equivalent to 10% of all EPO staff, ie 700, have voted beforehand in favour of the strike. The consequence is that any group counting less than 700 employees is simply stripped of their right to strike, be it a specific place of employment (two of the four EPO agencies, Berlin and Vienna, count less than 300 employees), or a specific category of staff numbering under 700 members on all places of employment. Furthermore, the "secret" union ballots organised to check the number of SUEPO members willing to go on strike are put under the control of the administration through an ad hoc committee composed of EPO representatives and other non-Union representatives. Because SUEPO representatives are, of course, bound by data protection considerations directly derived from fundamental rights, the list of SUEPO members cannot be disclosed to non-SUEPO representatives and the ad hoc committee makes any strike action organised by SUEPO completely impossible.

Simultaneously, staff representatives were deprived of the means to communicate freely with staff, again through an indirect measure in the form of a limitation to 50 addressees (out of 7000 !) per message. Even the staff committee can only circulate messages after due authorization of the administration, which can thus exert censorship on these messages.

The EPO President has simply decided to do away, single-handedly, with several well established principles of European and international law - European Convention on Human Rights, ILO Conventions 87, 98, 151 and Art.28 of the Charter of Fundamental Rights of the EU

- some of them enshrined in the Treaty of Lisbon and concretized in various EU directives and regulations. What is worse, the Member



States of the EPO, including the 28 EU Member States seem to be approving this policy and the breach of EU fundamentals : it will be interesting to follow how these signatories of the ECHR, ILO Conventions and UN acts, will advocate the European understanding of fundamental rights all around the globe, where breaches are normally only committed by authoritarian regimes.

### Call for strike

Indeed, the added-value of his action for the EPO seems to be rather negative and should the aim be to stop staff to go on strike, then this aim was not at all achieved : SUEPO did not organize petitions under the new rule because we do not want to lend any legitimacy to that document by actually using it. However, far from silencing EPO staff, the direct attack against trade-union activity has triggered the LIFER1 initiative set out to challenge the restrictions imposed on the work of the unions (all unions) and the autocratic and antisocial policies introduced by the Battistelli administration. At the beginning of September, a group of 1095 colleagues signed a petition to allow a strike. We take note of the impressive result of the ballot and congratulate the petitioners and Staff for their strong statement.

### The Vote

The administration organized the polls in a very cumbersome and dissuasive way. The ballot included an "I have no opinion" answer, which would be counted against the proposal. Polling stations were manned by members of the personnel department ; in addition they were supervised by security wardens as well as by managers. The polling stations were small, and the process so slow, that at times long queues formed.



Sylvie Jacobs  
Présidente de l'USF

## The result

All hopes President Battistelli might have had that the quorum would not be attained, or if it was attained, that the results would have been at least inconclusive have been swept aside by the results : despite all the hurdles, a massive 4640 employees (close to 70% of all EPO staff) voted. This is overwhelming, even more so if we con-



sider that some colleagues were absent (without having had the opportunity to set-up a proxy) and it may have been considered too risky for contractors and probationers to vote. This means that nearly all who were in a position to vote actually did so, and of those who voted,

an amazing 90% (4184 of 4640) gave a clear YES ! A vote on strike action has turned into a vote of non-confidence. The message is clear : EPO Staff does not want to live and work in a despotic environment.

A strike was organised, amongst others, on 17th October 2013, the 40th anniversary of the signature of the European Patent Convention EPC, the



founding act for the EPO success for more than three decades : in Munich, the EPO building was deserted while a place was renamed by the Mayor of Munich in the honour of EPO : one can wonder how the EPO President explained to the attendants of the ceremony the absence of his staff and how the abolition of fundamental workers' rights at the EPO provides the EPO

with a good start into the next decades.

## The Consequences

It is now crystal clear that Mr Battistelli's HR "policy" is a dismal failure. In a normal "social democracy", those responsible for such failure not only could, but would resign from their post. We are all entitled to expect senior managers to seriously consider their positions, or risk to be removed from their posts. We are also entitled to expect that the Council finally takes its responsibility and keeps a watchful eye over Mr Battistelli's behaviour until a new President is appointed.

## The position of SUEPO

SUEPO and USF consider Circular 347 (the rules regarding strikes) an illegal attempt to limit the work of legitimate staff unions and their representatives. We will challenge the validity of these measures until they are finally repealed and until SUEPO is properly recognized and respected as a negotiating social partner.

The decisions are being challenged by SUEPO through internal channels - but the competent court, the ILOAT in Geneva, is anticipated to produce judgements with a delay of up to 15 years ! On top of those, external cases are therefore being launched by SUEPO and USF before national courts. These appeals are designed to be carried, if necessary, to the highest Federal Courts and the European Court of Justice.

The President now has to bear the consequences of his choices and explain to the Administrative Council why a strike had to be launched to defend the right to strike !

We now look forward to :

- Further steps as a consequence of the LIFER initiative ;
- Radical changes in the highest echelons of the EPO ;
- Bona fide negotiations between the (new) administration and all social partners.

SUEPO supports all claims put forward in the context of the LIFER initiative and wishes to remind the President that SUEPO remains open to genuine social dialogue.

# Élections du Cdp à la Cour de justice

## Une franche victoire pour EPSU-CJ



Les élections au Comité du personnel de la Cour de justice qui se sont déroulées les 4 et 5 décembre ont confirmé et renforcé la majorité d'EPSU-CJ.

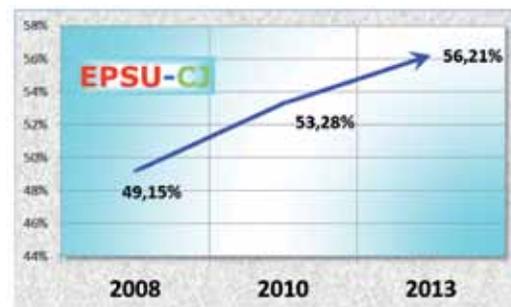
EPSU-CJ, syndicat associé à l'Union Syndicale Fédérale (lire article dans Agora n° 68), a remporté, pour la troisième fois consécutive, les élections au Cdp. Avec un pourcentage accru de voix, elle a augmenté ses sièges de 9 à 10 (sur 13). En combinant expérience et renouveau, elle pourra ainsi assurer la continuité de la représentation du personnel pendant une phase cruciale pour la délicate mise en œuvre du nouveau Statut.

Qu'est-ce qui explique cette progression d'EPSU depuis sa création en 2007 ? Quelles sont les caractéristiques qui lui valent la confiance renouvelée du personnel ?

- Être continuellement présent et actif dans l'institution sur le plan tant syndical que statutaire.
- Fonctionner démocratiquement sur le plan tant syndical que statutaire :
  - ⇒ Un comité du personnel qui s'est engagé formellement à respecter les droits des minorités et qui garantit la répartition des mandats en fonction des résultats électoraux (sans que cela lui soit imposé par l'institution).
  - ⇒ Un syndicat qui, pendant les périodes de conflit social, informe, mobilise et consulte le personnel.
  - ⇒ Un comité exécutif qui tient régulièrement des réunions ouvertes à tous les adhérents.
- Diffuser aux collègues ...
  - ⇒ D'une part, l'information la plus riche possible (NB : la Cour de justice est l'unique institution à Luxembourg où

Agora Magazine est diffusé),  
⇒ D'autre part, ses propres analyses qui combinent la connaissance du terrain avec la connaissance du Statut et la vision interinstitutionnelle (sans être l'émanation pure et simple d'un syndicat d'une autre institution).

- Être solidement ancré dans la réalité de l'institution sans pour autant devenir un 'syndicat-maison'.
- Faire preuve d'une solidarité interinstitutionnelle spontanée et authentique : EPSU-CJ a contribué sur sa propre trésorerie pour 5.000 € au Fonds commun en faveur des collègues qui ont fait grève plus de 3,5 jours (qui était le nombre de jours de grève effectués par le personnel de la Cour de justice).
- Faire preuve de solidarité avec les collègues moins bien lotis ; par exemple, en indemnisant les retenues pour fait de grève à nos adhérents jusqu'au grade 5.
- Faire preuve de solidarité avec le monde du travail : seule EPSU-CJ s'est opposée, par solidarité avec les syndicats nationaux, à la contestation de la décision des institutions de considérer la bourse CEDIES comme étant de même nature que notre allocation scolaire.



Vassilis Sklias  
Président d'EPSU-CJ

Bref, EPSU-CJ est beaucoup plus qu'un appareil électoral ; elle est une collectivité qui organise la solidarité au quotidien. Ce que nous espérons, c'est que les collègues l'apprécient et resserrent les rangs.

## Personnel des restaurants et cafeterias du SGC : indemnisation des journées de grève

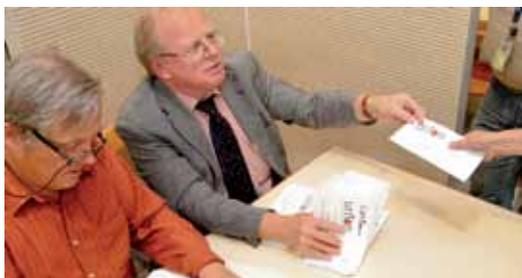
**A**u Secrétariat général du Conseil, le personnel a fait dix journées de grève contre la réforme du Statut, pour faire pression sur les États membres. Réunions annulées, couloirs vides, atrium désert : toutes les grèves y ont été visiblement bien suivies. Avec une conséquence inattendue pour nous : le personnel des cafeterias et restaurants (ISS Catering) a été mis en chômage économique pendant ces journées de grève. Pour ces travailleurs sous contrat de travail belge, la perte d'une partie de leur salaire s'ajoutait à une dégradation continue de leurs conditions de travail depuis plusieurs années.

L'Union Syndicale, qui est le principal syndicat au sein du personnel du Conseil, a décidé de prendre en charge la moitié des pertes qu'ils ont subies. En octobre 2013, nous avons donc remis à tous les membres du personnel de nos cafeterias et restaurants qui avaient été mis en chômage (ou à leurs délégués syndicaux s'ils étaient absents) un montant forfaitaire pour chaque journée de chômage économique.

Nous espérons que les deux autres syndicats présents au Conseil finiront par accepter de prendre ensemble à leur charge l'autre moitié de la perte de ces collègues.



Félix Gérardon  
Secrétaire général adjoint de l'USB



# Strack "Un arrêt important pour le personnel des Institutions et Agences de l'Union : C-579/12 RX-II "Strack / Commission"

*À l'occasion de ses derniers Congrès, l'USF avait constaté et dénoncé le retard que prennent la plupart des statuts du personnel et autres conditions d'emploi par rapport au droit social et du travail applicable aux citoyens et travailleurs de l'Union. Ces Congrès USF ont mandaté les organes USF de prévoir des actions ciblées aussi en justice, afin de préciser les droits des employés et d'éviter de négocier des sujets en principe déjà acquis par la législation générale de l'Union et curieusement non applicables «intra muros».*

**L**es Institutions se sont longuement opposées à cette reconnaissance interne du droit social et du travail externe, mais l'USF et ses avocats ont persévéré (voir, par exemple, les arrêts F-134/07, T-325/09P «Adjemian», C-196/09 «Miles»).

## **L'évolution jurisprudentielle mise en marche commence à produire des effets**

Ainsi, dans l'affaire T-268/11P «Strack», le Tribunal général restait curieusement attaché



Peter Kempen  
Secrétaire général de l'USF

à la vision très orthodoxe des Institutions, en renversant un arrêt du TFPE par lequel les dispositions statutaires avaient été évaluées en conformité avec les contraintes résultant d'une Directive de l'Union d'effet général telle qu'interprétée par la CJUE. Le Tribunal général mettait donc en exergue le besoin d'autonomie des Institutions en tant que législateur interne et employeur, ce qui, selon le Tribunal général, permettrait de déroger, intra muros, aux effets du droit social et du travail général de l'Union. En d'autres termes, paradoxalement, les employés des Institutions cessaient, dans une certaine mesure, de jouir de leurs droits de travailleurs et citoyens de l'Union.

La CJUE a finalement été saisie en dernière

instance, puisque deux actes législatifs de l'Union, le Statut et une Directive, produisaient des effets incohérents. La CJUE a cassé l'arrêt du Tribunal général, tranchant en faveur du fonctionnaire en se basant sur le besoin d'unicité et la cohérence du droit de l'Union ainsi que sur la Charte des Droits fondamentaux de l'Union.

Le fond de l'affaire n'avait pas une portée extraordinaire en soi : il s'agissait de décider si un long arrêt pour maladie conduit à une perte de congé annuel, ou non. La Directive telle qu'interprétée par la CJUE protège le congé annuel et oblige l'employeur à accepter le transfert de congé annuel sur l'année suivante, par exemple 25 jours, alors que le Statut limite le transfert à 12 jours.

Une «demi-mesure» n'étant donc pas disponible pour les juges, il était incontournable de trancher. La portée de cet arrêt va très au-delà du transfert de congé annuel, car toute déviation interne (temps de travail, toute forme de discrimination, droits syndicaux, abus de contrats à durée déterminée, licenciement arbitraire, ...) des effets produits par la législation sociale et du travail générale de l'Union peut désormais être soumise à la CJUE pour examen.

Il est important de vérifier en permanence la conformité des actes administratifs non seulement avec le Statut, mais encore avec les Directives de l'Union et la Charte des droits fondamentaux de l'Union.

Ainsi, il est recommandé à l'ensemble des employés des Institutions et Agences de l'Union et à leurs syndicats de lire l'arrêt C-579/12 RX-II «Strack / Commission» ainsi que les conclusions de l'Avocat général. Il est aussi fortement conseillé de désormais bien contrôler que toute mesure prise à l'encontre d'un agent soit non seulement conforme aux dispositions statutaires, mais encore aux contraintes qui pèsent sur ces employeurs en vertu de la jurisprudence générale de la CJUE en matière sociale, donc des Directives adoptées en vertu des Art.151-155 du TFUE et de la Charte des Droits fondamentaux de l'Union.»

# Arrêts de la Cour de Justice sur l'adaptation annuelle de 2011

Trois arrêts sont tombés comme une bombe le 19 novembre dernier, à savoir ceux de la Cour de Justice sur la non-adaptation des rémunérations en 2011.

**A** la surprise de tous, la Cour a dit pour droit qu'il incombe au Conseil de constater, sur la base des données objectives fournies par la Commission, s'il existe une détérioration grave et soudaine de la situation économique et sociale qui déclenche la clause d'exception de l'ancienne Méthode.

C'est donc le Conseil qui a gagné devant la Cour.

Toutefois, la Cour n'a pas donné carte blanche au Conseil, mais a estimé que la Commission doit soumettre une nouvelle proposition et a souligné que la Commission dispose d'une marge d'appréciation quant au contenu de sa proposition.

Il faut avouer qu'il aurait été difficile pour la Commission de proposer à nouveau 1,7%. Au lieu de re-proposer le chiffre de +1,7%, elle a donc proposé 0,9% pour 2011 et, au lieu de maintenir sa proposition de +1,7% pour 2012, elle a également proposé 0,9% pour 2012.

Mais aussi absurde et provocatrice qu'une proposition de 1,7% aurait pu paraître, nous estimons qu'elle aurait été la seule proposition appropriée parce que les énormes sacrifices que le personnel des institutions européennes a subis dans le cadre de la réforme de 2014, combinés avec le gel des salaires de 2013 et 2014, ont été imposés en partant de l'hypothèse que la Commission gagnerait son recours.

Une partie de ces sacrifices a été consentie pour amadouer le Conseil et pour compenser la non-application de la clause d'exception en 2011 et 2012. Cela veut dire que le personnel a déjà payé la crise et la non-application de la clause d'exception en subissant la réforme de 2014 et le gel des salaires.

Personne ne peut garantir que le Conseil acceptera la proposition modeste de 0,9%. Il est toujours possible qu'il réduise ce chiffre à zéro.

Dans ce cas, nous aurions cinq années de gel des salaires, plus les sacrifices liés à la réforme de 2014.

En dehors des pays en crise profonde, aucun Etat membre n'a imposé à sa Fonction Publique un gel des salaires aussi long.

C'est au personnel, réuni en assemblée générale, de nous dire s'il est prêt à se laisser faire ou à se mobiliser.

L'Union Syndicale est toujours prête à organiser de nouvelles actions.

En tout état de cause, nous pouvons être heureux que la nouvelle Méthode est entièrement automatique, que le Conseil n'interviendra plus dans son application, et que de telles situations ne peuvent plus se reproduire.



#### Plus d'information:

Vous trouverez sur le site de l'Union Syndicale Bruxelles d'autres analyses intéressantes de ces arrêts, par Vassilis Sklias, Président d'EPSU-CJ et par Ludwig Schubert, Président d'honneur de l'USB et de l'AIACE International, en cliquant sur le lien suivant : <http://unionsyndicale.eu/index.php/fr/dossiers-speciaux/modification-du-statut>



Günther Lorenz  
Président de l'USB



# 40 heures par semaine dans les crèches et les garderies

*Une catastrophe sociale, économique et privée - Encore une fois les plus faibles sont menés à la guillotine !*

## Mesures asociales prises par l'administration

En ce temps de crise, l'administration a aveuglément suivi la pression des Etats membres et de la presse.

Le VP Sevcovic a forcé le changement d'horaire, sans comprendre l'impact réel, par seul souci de pouvoir retourner dans son pays avec la médaille du grand réformateur des institutions européennes.

Comme d'habitude, sans concertation aucune, par un simple diktat du Prince, il a fait la promesse politique d'ouvrir les centres de l'enfance une demi-heure de plus tous les jours, et cela au mépris des luttes menées par nos grands anciens pour de meilleures conditions de travail auprès de tous les employés concernés. Le seul résultat est que ce sont les plus faibles qui devront - encore une fois - payer pour ces errements .... : le personnel, et surtout les enfants.

NON ! Dans les institutions européennes, nous ne gagnons pas tous 16.000 euros par mois. Actuellement, nous avons plus de 7.000 collègues «agents contractuels» avec des salaires commençant à 1.700 euros et allant jusqu'à 6.600 euros pour les plus hauts salaires en fin de carrière. De plus, nous avons un nombre non négligeable de contrats à temps partiel structurel qui gagnent en conséquence encore moins.

## Conséquences pour le personnel des crèches et garderies

Bien évidemment, il faut se soucier des parents qui devront prestre 40 heures à partir du 1er janvier 2014. Or, dans le cadre actuel des heures d'ouverture, il y aurait déjà largement du temps pour pouvoir assurer le nouvel horaire en toute sérénité. Mais, bien sûr, cela demande que les parents adaptent leur rythme de travail journalier (exemple : pauses de midi moins longues), et, surtout, cela nécessite que la hiérarchie prenne conscience qu'il faut organiser les réunions dans le respect des enfants des collègues.

## Quelles sont les conséquences, pour le personnel des crèches et des garderies, du passage à 40 heures par semaine ?

\*Une perte de salaire évidente, allant jusqu'à 15% (voir plus, suite au gel des indexations).

\*Des réunions et formations pendant l'heure de table de 30 minutes, des réunions et formations en annexe des heures de travail avec les enfants, au lieu de profiter de cette augmentation pour améliorer la situation à venir.

\*Un grand problème de conciliation entre vie privée et travail pour le personnel concerné, qui ne pourra quitter son lieu de travail qu'après que le dernier parent aura repris son enfant à 18h45, sans compter les 15 minutes

de rangement de la salle, en suite de quoi il pourra seulement aller chercher son propre enfant. Malheureusement, il n'y a aucun service de la petite enfance avec de telles heures d'ouverture en Belgique, sauf quelques-uns, mais qui offrent ce service à des prix inabordables pour des salaires entre 1.000 euros (temps partiels) et 2.500 euros. A ce propos, je profite de cette réalité pour souligner que ce personnel n'a aucune priorité d'inscription dans nos infrastructures sociales, ce qui ne facilite évidemment pas la reprise de ses propres enfants, tandis que, dans le monde entier, le personnel est prioritaire sur son lieu de travail.

N'oublions pas non plus que, parmi ce personnel, se trouvent des parents seuls, venant de toute l'Europe sans la moindre aide de leurs familles.

Pas de flexi-time, ni de télétravail, ... enfin, pour ce personnel, afin encore de pouvoir un peu mieux concilier vie privée et vie professionnelle.

\*Une augmentation évidente de la fatigue et du stress pour ce personnel : ce qui n'est certainement pas bénéfique aux enfants dont ils ont la charge. Je rappelle ici que le travail avec les enfants est un travail pénible : bruit, attention, concentration et obligation de présence permanente ; parfois, il n'est même pas possible d'aller aux toilettes ; comment envisager des heures ajoutées ?

## Quelles sont les préoccupations des parents ?

\*Pouvoir faire les 40 heures imposées ! Aujourd'hui, les crèches sont ouvertes 10h15 par jour, ce qui est largement suffisant pour que tout le monde puisse gérer sa journée en conséquence.

\*Savoir que leur progéniture est en sécurité pendant la journée. C'est seulement possible avec un personnel en forme et motivé ! Sera-ce le cas ? ...

Je ferai remarquer qu'une prolongation des heures d'ouverture de ces services est du pain béni pour la hiérarchie pour garder son personnel plus longtemps au bureau. Celle-ci va aussi vraiment devoir se réorganiser pour que ces 40 heures restent bien 40 heures par semaine !

## Et les enfants ?

Le personnel des crèches et des garderies refuse que les enfants soient les victimes de cette réforme asociale, alors que, déjà aujourd'hui, un certain nombre d'enfants passent plus de temps dans les crèches/garderies/écoles qu'avec leurs familles.

OUI ! Ce se sont nos enfants qui porteront pleinement et seuls l'impact psychologiques des turpitudes de nos dirigeants.



Olivier Petsch  
Secrétaire général de l'USB

# Les Recours

*Le Statut qui est entré en vigueur au 1er janvier 2014 était à peine publié (JOUE du 29 octobre 2013) que déjà l'Union Syndicale étudiait les différents recours possibles, tant collectifs qu'individuels. En la matière, n'en déplaise à certains, avec nos conseils, nous ne sommes pas mauvais. (Voir Arrêt F-130/11 du 11/12/2013 et Arrêt F-129/12 du 12/12/2013.)*

## Quel constat d'échec - Quel gâchis !

### *A l'origine, une maladresse de la Commission Ensuite, une absence quasi totale de dialogue !*

Le nouveau Statut est en grande partie la conséquence de l'erreur initiale de la Commission européenne qui a voulu - naïvement - anticiper les souhaits du Conseil, qui ont été renforcés par une volonté forcenée des Etats membres de détricoter la Fonction Publique européenne. Par ailleurs, l'élaboration de ce nouveau Statut a été malheureusement marquée par un total mépris du dialogue social.

Le personnel, à travers ses représentants, a été soigneusement maintenu à l'écart de la table des négociations. Toutefois, dans un accès de franchise, le Président du Parlement européen l'a reconnu devant nous. Certes, l'architecture institutionnelle complexe issue du Traité de Lisbonne ne réserve officiellement pas de place à la table des négociations pour les organisations syndicales. Cependant, la simple lecture de la Charte européenne des Droits de l'homme, et sans doute un peu plus de sens social et de bonne volonté, auraient dû permettre aux deux co-législateurs et à la Commission européenne de nous associer à leur «trilogie», ne serait-ce que pour leur faire corriger certaines injustices criantes. Mais non, rien de tout cela !

Il ne faut donc pas que l'administration soit surprise du fait que le personnel marque un mécontentement croissant au fur et à mesure qu'il découvre les conséquences pratiques de certaines dispositions. L'Union Syndicale se propose d'aider et d'accompagner le personnel dans les différents recours possibles.

### *A nous, US, d'apporter des solutions*

Nous allons d'abord chercher à identifier les préjudices subis par le personnel et ensuite proposer notre assistance pour exercer ces recours.

Nous avons déjà identifié pour certains de nos collègues la possibilité d'un préjudice suite à l'augmentation de l'âge de départ à la retraite par rapport à ce qui était initialement prévu pour eux quand ils sont entrés au service des institutions européennes. Certains au 1er janvier 2014 auront changé deux fois d'âge de départ. Un autre préjudice a été identifié pour ce qui concerne les transferts «in».

L'Union Syndicale a diffusé un tract en ce sens auquel était joint un tableau. La simple lecture de ce tableau a permis à nos collègues de se rendre compte que, du fait de l'allongement du temps de travail et de la diminution du temps qu'ils passeront à la retraite (d'un point de vue statistique), ils subissent un préjudice financier dont ils peuvent demander le remboursement. L'Union Syndicale a reçu à ce jour plus de cinq cents demandes

d'envoi de documents pour rédiger une requête article 90.1 sur ces questions. Si vous aussi vous souhaitez obtenir réparation dans ce domaine, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse e-mail suivante : OSP-US-BXL@ec.europa.eu, pour demander l'envoi des formulaires ad hoc.

### *A nous, US, de nous battre pour vous*

L'Union Syndicale a identifié une série d'autres domaines dans lesquels les fonctionnaires ou agents des institutions étaient susceptibles d'être préjudiciés par l'entrée en vigueur et la mise en œuvre du nouveau Statut. Nous avons dressé ci-dessous une liste qui n'est - malheureusement - nullement exhaustive et que nous ne manquerons pas de compléter très rapidement avec nos avocats, mais que vous aussi vous pourrez nous aider à compléter en nous faisant part de vos situations particulières. C'est clair que nous ne sommes pas arrivés au bout de nos surprises.

### Liste non exhaustive :

- Réduction des congés de détente pour les collègues hors Union de 3,5 jours à 2 jours. La liste pour nos collègues hors Union risque encore de s'allonger car des discussions sont toujours en cours au sujet de la mise en œuvre de l'annexe X.
- Suppression du délai de route pour voyage annuel si vous ne bénéficiez pas de l'indemnité de dépaysement ou d'expatriation, avec passage à 2,5 jours pour tout le monde.
- Suppression du remboursement des frais de voyage annuel si vous ne bénéficiez pas de l'indemnité de dépaysement ou d'expatriation avec calcul de l'indemnité à partir de la capitale de l'Etat membre de votre nationalité si le lieu d'origine est hors Union. Ceci nous semble créer une discrimination entre fonctionnaires ou agents, basée uniquement sur la nationalité. Un exemple : deux personnes de nationalité différente (un Roumain et un Français) recrutés avec le même lieu d'origine (Québec) toucheront l'un des frais de voyage de Bucarest à Bruxelles et l'autre des frais pour le trajet de Paris à Bruxelles alors que leurs familles respectives seront toujours à Québec. Cherchez l'erreur.
- Prélèvement de solidarité en liaison avec le gel des salaires.
- Carrières : blocages en AD12/AD13/AST9.
- Préretraites : insuffisance des dispositions transitoires.
- Mi-temps préparatoire à la retraite : absence de dispositions transitoires.

L'Union Syndicale attirera votre attention sur toutes ces questions à travers ses tracts. Mais vous pouvez aussi vous rendre régulièrement sur notre site <http://unionsyndicale.eu/>.



Jean-Pierre Pétillon  
Membre associé de l'USB



# Les 40 h - Profitez-en pour mieux vous former !

Deux heures trente de plus chaque semaine - Source de stress ou de surmenage ? Pas forcément !

**P**our ceux ou celles qui ont toujours rêvé de consacrer plus de temps et d'efforts à améliorer leurs compétences, à approfondir ou à renouveler leurs connaissances dans leur domaine, à apprendre un nouveau métier, à perfectionner ou à apprendre une autre langue, ces opportunités s'ouvrent à eux en 2014. Votre efficacité au travail s'en trouvera améliorée, et du coup votre rendement aussi, sans devoir nécessairement augmenter la cadence et arriver à l'épuisement.

## Toutes les occasions d'apprendre sont à prendre

Se former ne signifie pas forcément devenir un habitué des salles de cours, différentes formes d'apprentissage pouvant être envisagées, d'après les envies et les modes d'apprentissage propres à chacun : élargir ses connaissances théoriques ou les aborder par des cas pratiques, participer à des groupes de discussion ou étudier en individuel, apprendre par des supports audio-visuels ou par l'expérience de l'action ... A l'un et l'autre de choisir !

## De nouveaux challenges à notre portée

Grâce à toutes ces possibilités de formation, nous disposons d'un outil puissant pour continuer à construire une culture européenne et pour s'opposer au défaitisme ambiant. Davantage de langues, de partage de connaissances, une meilleure communication, des compétences améliorées en leadership et management, une meilleure compréhension des politiques européennes de façon à les comprendre et les expliquer à l'extérieur de la Commission, voilà des challenges très motivants, à notre portée dès 2014.

## Quelles formations choisir ?

\*Les formations e-learning : en les suivant à partir de votre PC, vous pouvez progresser à votre rythme, sans contrainte horaire. Ces cours sont particulièrement adaptés afin d'apprendre à maîtriser les outils informatiques. De nouvelles formations e-learning sont disponibles pour les cours Office 2010, ainsi que des ateliers. Ces formations bénéficient également du soutien d'un coach. Elles sont disponibles dans le catalogue Syslog Web Formation, Formation Informatique, MS Office.

\*Les formations présentielles : de préférence pour les cours de langues et les cours nécessitant des échanges et interactions entre participants.

## Pour ceux qui veulent reprendre ou continuer des études ...

En plus des possibilités de formations offertes par la Commission, il est également envisageable, dans le cadre d'un développement de compétences lié au travail, d'entreprendre des études et de demander un congé de convenance personnelle et un remboursement de financement partiel par la Commission.

## Nouvelle stratégie de formation développée par la DG HR ...

En 2014, la DG HR communiquera une nouvelle stratégie de la formation et du développement, mettant l'accent sur le développement des compétences. Tenons-nous informés et prêts à aborder cette année avec un bagage de formations bien chargé !

**Plus d'information :**  
<https://weblearning.ec.europa.eu>



Liliane Banczyk  
Secrétaire à la Communication  
de l'USB

## Demande d'information/adhésion - membership/information:

A renvoyer à / To be returned to :

Union Syndicale, Avenue des Gaulois, 36 à 1040 Bruxelles

Ou/or :

[web@unionsyndicale.eu](mailto:web@unionsyndicale.eu)



Nom/Name: .....

Institution: .....

Adresse adm/Office ad: .....

Votre question/Your question: .....

*Le Statut 2014 place les institutions européennes devant un dilemme - elles sont obligées d'atteindre deux objectifs difficiles à concilier : amener son personnel à travailler plus pour gagner moins ; et en même temps, attirer et retenir les meilleurs collaborateurs de toute l'Europe, capables bien entendu de travailler en trois langues.*

En gros, il y a deux solutions à ce dilemme :

A) Les Etats membres de l'UE continuent de poursuivre leur politique d'austérité, en aggravant la crise économique et le chômage des jeunes sur-diplômé(e)s, ce qui les poussera vers les institutions.

B) Les institutions européennes offrent un lieu de travail digne, garantissant vraiment le bien-être au travail, qui pourra attirer les meilleurs candidats.

La solution A est bien lancée dans presque tous les pays de l'UE, et contribue à dévaloriser le travail en général. Les seuls à gagner de l'argent seront bientôt les spéculateurs financiers qui n'ont pas besoin de diplôme, mais d'énergie criminelle. Seuls les électeurs européens pourraient, tant que l'Europe garde des régimes démocratiques, mettre fin à cette aberration historique.

La solution B est celle, vous l'avez deviné, à laquelle notre syndicat pourrait utilement contribuer. En effet, parmi les mesures essentielles que l'Union Syndicale avait réussi à introduire dans le Statut 2004 afin d'améliorer durablement les conditions de travail, l'article 1 sexiès est toujours en vigueur - et n'est toujours pas mis en œuvre correctement.

**En application de cet article, les institutions européennes ayant leur siège à Bruxelles sont obligées de suivre la législation belge en matière de bien-être au travail, et doivent notamment mettre en place une véritable politique de prévention des risques psycho-sociaux et de stress, qui sont la première cause de maladies de leur personnel.**

La Commission vient d'informer les représentants du personnel qu'elle prépare quelques mesures en ce sens. Le Comité du Personnel a en effet reçu un représentant de l'administration lors de sa plénière d'octobre 2013 pour les présenter.

Hélas, le «plan d'action multi-annuel de politique sociale visant à améliorer le bien-être au travail» commence mal - à savoir, par un train de mesures appelé «gestion des absences pour maladie» : des indicateurs (notamment, le taux d'absentéisme) seront utilisés comme lecture de la réalité, alors qu'ils n'en donnent qu'une vision partielle et déformée. Le risque est grand qu'ils déconnectent encore plus le management de la réalité vécue sur le terrain.

La Commission n'est pas la première à vouloir mettre en pratique une telle idée : un plan fort

semblable avait déjà été introduit en France - et voici ce qu'en dit Vincent de Gaulejac dans son livre *Travail, les raisons de la colère* :

«Après la vague de suicides à France Télécom, la SNCF propose d'introduire un «programme d'action sur la prévention du stress en 2009 ; le plan proposé repose sur 4 points : la détection des situations à risque, une formation à l'identification des agents en difficulté, la réalisation de diagnostics locaux, et un dispositif d'accompagnement du changement préconisé.

La logique de la mesure considère qu'une réalité n'existe que si elle est mesurable. C'est ainsi que le premier volet - le plan de détection - consiste à attirer l'attention sur certains indicateurs, notamment le taux d'absentéisme. Comme si cet indicateur pouvait rendre compte de la réalité qu'il est censé mesurer ; comme si ses variations pouvaient saisir le mal-être. Alors que les variations d'un indicateur ne sont pas significatives en elles-mêmes, c'est l'interprétation qu'on en donne qui lui donne du sens. Or, la plupart du temps, les hypothèses qui sont au fondement de la construction des indicateurs, comme celles qui président à leurs interprétations, ne sont ni explicitées ni discutées.

Le succès de ces approches est dû au fait qu'elles confortent l'illusion de l'objectivité. Elles transforment un problème humain particulièrement délicat à saisir en histogramme censé mesurer la qualité du travail.

La logique d'expertise conduit à présenter comme une «solution» une démarche qui occulte une partie des causes du problème.»

L'enjeu principal pour notre hiérarchie semble être d'éviter de s'exposer à des situations de non-assistance à personne en danger. Pour cela, il s'agit de mesurer et de repérer le risque dont l'agent est porteur - ce qui évite tout débat sur ce qu'est le travail bien fait ou sur l'organisation du travail elle-même.

La nouvelle réforme de notre Statut imposée, ne l'oublions pas, par des manières de penser qui sont à l'origine de la grave crise en 2008, risque de détricoter les avancées essentielles obtenues au cours des trente dernières années de luttes syndicales, et cela au moment où le personnel concerné voit sa rémunération durablement rabaissée et ses possibilités de carrière compromises, voire carrément anéanties.

L'allongement du temps de travail à 40 heures constitue un grand pas en arrière pour la qualité de



Vera Lipton  
Vice-Présidente de l'USB

«*Raccourcissement permanent des délais, de l'immédiateté des réponses, une accélération continue des rythmes et une généralisation de la simultanéité.*

*Zéro délai, management minute : faire toujours plus, toujours mieux, toujours plus rapidement, à moyens constants ou même avec moins d'effectifs.*

*Pression du chiffre et des outils de mesure au détriment d'une réflexion sur les processus, les modes d'organisation et les problèmes humains ; le comptable se substitue au stratège, le court terme au long terme.*

*Comme s'il fallait qu'à la volatilité des marchés financiers corresponde une volatilité du marché du travail : multiplication des emplois précaires, des intérimaires, des contrats à durée déterminée, des licenciements brutaux.»*

*(Nicole Aubert, Le Culte de l'Urgence, 2003).*

la vie, d'autant plus inutile que notre Statut prévoit depuis toujours que le personnel de nos institutions doit à tout moment être à la disposition de l'institution. Si l'on peut accepter qu'une disponibilité accrue peut être indispensable en cas de réelle urgence, cela ne signifie pas que nous devons travailler dans une urgence continue, a fortiori si cette urgence est le fruit d'une mauvaise gestion.

En Allemagne, pays cité régulièrement en exemple lorsqu'il s'agit de modèles de compétitivité et de succès économique, non seulement les groupes VW et Telekom, mais aussi le Ministère du Travail, ont jugé opportun de protéger leur personnel contre la surcharge de travail hebdomadaire. En effet, la Ministre en charge a décrété - après de longues négociations avec les représentants du personnel - que ses fonctionnaires et autres agents ne pourront être sollicités par e-mails ou coups de téléphone en dehors de l'horaire individuel de travail que dans des cas motivés et exceptionnels, et précise qu'il est dans l'intérêt de l'employeur que les membres de son personnel puissent se reposer efficacement en se coupant totalement de leur travail quotidien, afin de se préserver du burn-out.

Travailler huit heures et plus tous les jours de l'année peut être un plaisir pour certaines personnes portées par une ambition personnelle extrême qui leur fait préférer la réussite professionnelle à leur vie privée. Si un directeur général choisit de s'exploiter et de délaisser famille et amis, c'est son affaire, il regarde sans doute sa position comme récompense suffisante. Tout le monde ne doit pas vouloir devenir directeur général. Tout le monde ne devrait d'ailleurs pas non plus vouloir être cadre - à

moins de vivre dans un monde de frustrés, ou de n'avoir plus personne à encadrer.

## L'encadrement en question

***L'organisation du travail, la mobilité bien comprise, la parité hommes-femmes, la sélection des managers selon des qualités indispensables telles que l'équilibre mental, la compétence professionnelle et sociale, la créativité, le sens commun ainsi que la capacité de se remettre en question, et une formation à des tâches aussi «exotiques» que l'écoute, le respect de l'altérité, et la prise de décisions après consultation des personnes concernées en premier lieu - voilà des pistes reconnues pour un management durable, mais toujours en friche à la Commission.***

A la Commission, les directions générales semblent devenir des espèces de fiefs féodaux.

Le personnel dépend de la bonne grâce de chefs au pouvoir mal contrôlé. La DG HR peine à jouer son rôle de gardienne du Statut. La Commission traîne les pieds lorsqu'il s'agit de remplir son devoir de sollicitude. Conséquence : la vie au travail devient le résultat de la loterie de l'embauche et du carrousel des cadres. Des cadres dont le choix manque toujours de transparence et parfois de discernement, à l'inverse de ce qui se passe pour le choix des nouveaux fonctionnaires.

*Les institutions européennes, pour sélectionner leurs nouveaux fonctionnaires, ont mis en place un système de sélection (EPSO), basé sur des recherches ayant montré que l'intelligence telle que calculée par le QI ne suffit pas à garantir qu'un collaborateur saura satisfaire les exigences d'excellence dans une grande organisation reposant sur la collaboration d'un grand nombre de collègues, mais qu'il faut y ajouter l'intelligence sociale/émotionnelle.*

*Les nouvelles recrues de la Commission sont ainsi passées par les étapes hautement sélectives de l'Assessment Center, dont l'approche est basée sur les travaux effectués aux USA dans le milieu du siècle passé par Boyatzis.*

*Par contre, les niveaux les plus élevés de notre hiérarchie n'ont jamais dû passer par les fourches caudines de telles sélections - ce qui nous amène à la situation catastrophique que nous observons dans certaines DG ou certains services : des collègues hautement qualifiés et expérimentés sont soumis au bon vouloir de cadres incapables de gérer des équipes avec savoir-faire et humanité, parfois de véritables sociopathes, montés dans la hiérarchie grâce à un système de promotion qui ne valorise que le rendement et le jeu de coudes.*



En effet, pour réussir un concours et devenir AD5, il faut passer à présent à travers les mailles du filet de l'Assessment Center, où des membres de jurys paritaires, formés aux techniques comportementales, ont la difficile tâche d'éliminer les caractériels et de sélectionner des personnes capables de travailler en équipe. Il nous semblerait donc permis d'espérer - à condition que les membres de jurys continuent à être formés sérieusement et soient assez nombreux - que les nouvelles recrues aient non seulement les meilleures compétences intellectuelles et linguistiques que l'on peut trouver sur le marché aux candidats, mais qu'elles soient également capables de gérer leurs émotions, d'écouter les autres et de se remettre en question.

Reste à voir ce qu'il adviendra de ces jeunes collègues aux aptitudes multi-testées et à la personnalité plus équilibrée, lorsqu'ils se retrouvent sous la férule de chefs dont les compétences humaines et sociales n'ont jamais été vérifiées, qui ont parfois été promus en jouant des coudes et en marchant sur les autres. Au cas où le service en question serait placé sous la responsabilité d'un directeur général dont l'intérêt principal est de prouver que sa boutique produit les meilleurs chiffres de performance, même en situation de sous-effectif chronique, alors le décor est planté pour un jeu de massacre au quotidien bien connu : stress, brimades, humiliations, manipulations, vie personnelle reléguée au dernier plan, burn-out.

Alors que la Commission lutte pour attirer du personnel de haut niveau venant de tous les Etats membres et que les contraintes budgétaires sont de plus en plus strictes, allons-nous continuer à détériorer les conditions de travail jusqu'à ce que la Commission ne soit tout simplement plus en mesure de fonctionner efficacement ?

Revenons à présent au dilemme évoqué au début de notre article

***Un syndicat comme l'Union Syndicale, et les adhérents qu'il réunit en nombre croissant, ne sont pas démunis devant les abus de l'administration et les cas, hélas pas rares, de mauvaise gestion du personnel. Si les institutions ne sont pas en mesure de veiller efficacement au respect de leur personnel, notre syndicat utilise avec succès la voie juridique.***

Il est un fait que, de plus en plus souvent, nos collègues s'entendent dire devant un refus de droit de la part de services surmenés et sous-équipés : «Si vous n'êtes pas contents, vous n'avez qu'à introduire un recours !»

**Comme le montre un exemple récent, l'Union**

**Syndicale et bon nombre de ses adhérents ont déjà obtenu gain de cause devant les tribunaux. Ainsi, le jeudi 12 décembre 2013, le Tribunal de la Fonction Publique européenne (TFPE) s'est penché sur un cas grave, l'affaire F-129/12, opposant une assistante parlementaire soutenue par l'Union Syndicale (représentée par le sigle «CH» pour protéger son anonymat) à une députée européenne influente.**



Victime de harcèlement de la part de la députée européenne dont elle était l'assistante, CH s'est adressée au Comité «Harcèlement» du Parlement. Sa souffrance n'étant pas reconnue par ce comité, elle a porté plainte pour harcèlement et a demandé l'assistance de son institution (article 24 du Statut). Moins d'un mois plus tard, elle était licenciée. Le Parlement a ensuite rejeté sa demande d'assistance en considérant qu'elle était devenue «sans objet» du fait du licenciement. CH a même dû introduire une réclamation pour obtenir que le calcul de la durée de son préavis respecte les dispositions du RAA.



Dans son arrêt, le TFPE annule la décision de licenciement, annule le refus d'assistance, condamne le Parlement aux dépens et le condamne, en outre, à verser à CH la somme de 50.000 € à titre de dédommagement pour le préjudice médical, financier et moral qu'elle a subi.

Certains des termes de l'arrêt sont particulièrement durs pour le Parlement qui «n'a même pas effectué un contrôle minimal afin de s'assurer si, dans le cas d'espèce, les dispositions [relatives à la durée du préavis] avaient été respectées» (point 47). «Dans la mesure où le Parlement entend invoquer la jurisprudence



[antérieure], il suffit d'observer que, depuis l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, le 1er décembre 2009, il y a lieu de tenir compte des dispositions de la Charte [des droits fondamentaux de l'Union européenne], qui ont la même valeur juridique que les traités» (point 37). «Le Tribunal estime que [l'argument du Parlement selon lequel la demande

d'assistance serait devenue sans objet] est incompréhensible» (point 53). L'argument selon lequel l'article 24 du Statut ne serait pas applicable «repose sur une lecture manifestement erronée de l'article 24 du statut» (points 55 et 57). Le Tribunal accorde une indemnisation du préjudice en «tenant compte des conditions hautement critiquables dans lesquelles la décision de licenciement et la décision de rejet de la demande d'assistance sont intervenues» (point 65).

Cet arrêt est particulièrement important pour tous les collègues victimes de harcèlement, qui se heurtent le plus souvent à un mur lorsqu'il s'agit de faire reconnaître leur souffrance et de mettre un terme aux agissements de collègues ou de supérieurs harceleurs.

Le Parlement semble avoir considéré que les parlementaires européens avaient sur leur personnel

tous les droits, y compris de haute et de basse justice, comme au Moyen-Âge, et a refusé d'intervenir et de procéder la moindre enquête.

Si les institutions font rarement preuve d'une telle inhumanité, la situation est loin d'être rose ailleurs, et les victimes de harcèlement doivent très souvent affronter un véritable parcours du combattant, d'autant plus éprouvant qu'elles sont déjà fragilisées. Les procédures actuellement en place ne permettent pas d'offrir des solutions acceptables.

L'Union Syndicale, qui défend de nombreux collègues qui souffrent de cette situation dans les différentes institutions, estime qu'il est impératif de mettre en place de nouvelles procédures d'écoute et de protection des victimes de harcèlement, offrant des garanties de confidentialité, d'indépendance et d'impartialité, ce qui n'est pas le cas actuellement.

**Nous nous réjouissons tout particulièrement de la constatation du TFPE que «depuis l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, le 1er décembre 2009, il y a lieu de tenir compte des dispositions de la Charte [des droits fondamentaux de l'Union européenne], qui ont la même valeur juridique que les traités».**

**En effet, cette interprétation va apporter de l'eau aux moulins des avocats de l'Union Syndicale, et partant de ses adhérents !**

## Négociations sur les DGE

**D**ans les négociations sur les dispositions générales d'exécution (DGE), qui ont eu lieu en novembre et en décembre 2013, nous avons essayé d'adoucir les effets négatifs de la nouvelle réforme, notamment ceux de l'augmentation du temps de travail. Il va de soi que les DGE d'une mauvaise réforme ne peuvent pas produire de miracle ni être très positives, mais des améliorations étaient possibles.

A la Commission, les OSP n'ont obtenu que quelques concessions marginales.

Au Conseil, après l'absence de tout vrai dialogue social sur la réforme elle-même et sur les modalités des retenues pour fait de grève, nous avons réussi à rétablir le dialogue social et nous avons obtenu des résultats respectables : en matière d'horaire flexible, le plafond du crédit d'heures passe de 25 à 40 heures, la pause minimale passe de 30 à 15 minutes, les collègues travaillant un horaire normal et qui le veulent peuvent toujours partir à 17 heures. Nous avons identifié trois cas de figure où le temps partiel à 95% sans réduction salariale peut normalement être accordé, la situation financière des intéressés n'étant qu'un critère parmi d'autres (enfant de moins de 14 ans gravement malade ou



handicapé, coexistence d'un enfant de moins de 14 ans et d'un autre membre de la famille gravement malade ou handicapé, perte du conjoint par décès ou divorce ainsi que des cas similaires) ; tous les collègues qui le souhaitent ont été attestés. La totalité du congé de maternité sera accordé aux agents contractuels dont le contrat expire avant la fin du congé de maternité.

La différence entre les résultats obtenus à la Commission et ceux obtenus au Conseil pourrait s'expliquer par le fait que les OSP du Conseil ont organisé plusieurs assemblées générales sur les DGE et ont menacé de faire grève, si nécessaire.



Günther Lorenz  
Président de l'USB



# Human Rights Watch

**C**réée en 1978, Human Rights Watch (HRW) est l'une des principales organisations indépendantes au monde qui se consacrent à la protection et à la défense des droits humains dans plus de 90 pays. En attirant l'attention internationale sur les situations où les droits humains sont violés, HRW donne une voix aux opprimés et exige que les oppresseurs répondent de leurs crimes.

Les chercheurs de HRW assurent une réponse aussi crédible qu'opportune aux violations des droits humains en étant sur le terrain, vérifiant les faits de façon croisée, présentant des preuves des abus, et en convainquant les gouvernements d'agir.



Bede Sheppard, un chercheur de HRW et auteur du rapport 'Les salles de classe en ligne de mire : utilisation militaire des écoles dans la capitale Yéménite', témoigne :

«Au cours du Printemps arabe au Yémen, nous avons découvert que des groupes armés s'étaient installés dans des écoles. Plus de 100 entretiens nous ont révélé que les combattants utilisaient les écoles en tant que bases militaires, postes de surveillance, centres de détention et de dépôts de munitions, mettant en danger des milliers d'élèves. Après une rencontre avec le chef d'un groupe de rebelles qui occupait de nombreuses écoles de la capitale, celui-ci a ordonné le retrait de ses hommes de la quasi-totalité des établissements. Il nous a dit avoir lu «chaque mot» de notre rapport et avoir commandé ses hommes en fonction de nos recommandations.»



Une élève quitte l'école al-Furadh à la fin de la journée pendant que les soldats se détendent tout en mâchant du qat. Selon les élèves et les professeurs, des soldats ont vécu plusieurs mois dans des salles de classe du troisième étage de l'école.  
© 2012 Priyanka Motaparthi/Human Rights Watch

Le dîner annuel «Des Voix pour la Justice», piloté par un comité belge, est un moment unique pour lever les fonds nécessaires afin que nos chercheurs puissent poursuivre leurs enquêtes et dénoncer les abus à travers le monde. Human Rights Watch travaille en étroite collaboration avec la Fondation Roi Baudouin à travers le Fonds des amis de Human Rights Watch.

**Les dons au delà de 40€ sont fiscalement déductibles sur compte suivant :  
BE10 0000 0000 0404,  
avec la communication :  
'Fonds Human Rights Watch'.**

**Personne de contact pour toutes questions :  
Caroline Ceska, Directrice du développement, e-mail:  
ceskac@hrw.org.**



Bien que les salles de classe soient criblées d'impacts de balle, les leçons continuent dans l'école al-Furadh. "Mi-octobre [2011], des affrontements ont eu lieu alors que les professeurs étaient encore à l'intérieur [de l'école]," déclare un fonctionnaire scolaire.  
© 2012 Priyanka Motaparthi/Human Rights Watch



A l'école Tarim, des élèves se mettent en rang à la fin de la journée. Au moins trois groupes armés différents ont utilisé cette école entre Mai et Septembre 2011.

© 2012 Bede Sheppard/Human Rights Watch



# Habilitation de sécurité : une dérive inquiétante

*Les procédures mises en place par certains États membres pour les habilitations de sécurité du personnel des institutions sont parfois excessivement intrusives. Le personnel est désarmé face aux exigences des autorités. Il n'y a que collectivement que nous pouvons nous opposer à de telles dérives.*

**D**epuis de nombreuses années, certains membres du personnel sont tenus de disposer d'une habilitation de sécurité pour traiter les informations classées (UE CONFIDENTIEL, UE SECRET ou UE TRES SECRET). Cette obligation semble s'appliquer à tout le personnel du Service extérieur, à une partie importante du personnel du Conseil (tous les nouveaux recrutés y sont d'ailleurs fermement invités à demander une telle habilitation) et à une proportion plus limitée de collègues dans les autres institutions.

**Les États membres sont compétents pour effectuer les enquêtes de sécurité préalables à la délivrance de ces habilitations**

En règle générale, cela ne pose pas trop de problèmes. Mais nous constatons de plus en plus fréquemment des dérives.

Certains États membres demandent la traduction de documents volumineux ou exigent la présence à un entretien qui se déroule dans l'État membre d'origine. En 2011, le Secrétariat général du Conseil a d'ailleurs dû prendre des mesures pour compenser les pertes de temps ou d'argent liées à ces procédures.

**Rien n'est laissé dans l'ombre**

Nous avons maintenant été informés que les autorités hongroises avaient modifié leur manière de procéder et demandent maintenant, même pour le niveau d'habilitation le plus faible (UE CONFIDENTIEL), que l'intéressé réponde à un questionnaire particulièrement intrusif, qui rappelle des époques heureusement révolues : patrimoine (y compris tous les biens dépassant 3.000 €), consommation d'alcool, orientation sexuelle, relations extra-conjugales, (avec identité et données personnelles de tous les partenaires), contacts avec des personnes étrangères (également avec identité et données personnelles) et plus particulièrement avec des groupes communistes, fascistes, anarchistes, etc.

Les autorités de certains autres États membres se montreraient également très intrusives dans le cadre de ces procédures.

On pourrait à la rigueur comprendre que des personnes ayant accès à des données particulièrement sensibles soient soumises à une enquête assez approfondie. Mais lorsqu'il s'agit d'y sou-

mettre tout le personnel, alors que nous sommes déjà tous soumis à une obligation de confidentialité, c'est une violation flagrante et intolérable de la protection des données personnelles.

Rappelons que, au titre de l'article 26 du statut, «aucune mention faisant état des activités et



opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses d'un fonctionnaire, de son origine raciale ou ethnique ou de son orientation sexuelle, ne peut figurer à [son dossier personnel]» et que, au titre de l'article 10 du règlement, «le traitement des données à caractère personnel qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données relatives à la santé ou à la vie sexuelle sont interdits».

**Par ailleurs, l'indépendance des fonctionnaires consacrée à l'article 11 du statut («Il ne sollicite ni accepte aucune instruction d'aucun gouvernement, autorité, organisation ou personne extérieure à son institution») n'est-elle pas mise en danger du fait même de fournir de telles informations, susceptibles de donner aux autorités concernées un moyen de pression tout trouvé ?**

Certes, les institutions doivent veiller à disposer du personnel habilité à effectuer les missions qui leur sont confiées par les traités. Mais elles ne peuvent, pour respecter cette obligation, faire fi de tous les droits de leur personnel. L'Union Syndicale apporte et continuera à apporter son assistance à ses membres qui seraient confrontés à des exigences excessives des autorités chargées des procédures d'habilitation de sécurité.



Félix Gérardon  
Secrétaire général adjoint  
de l'USB

# Dialogue social, une revendication sans concession

Négociera... Un peu, beaucoup, passionnément... Négociera pas ?

Les droits sociaux des fonctionnaires nationaux sont généralement reconnus dans leur Constitution tout comme la liberté syndicale et le droit à la participation et à la détermination des conditions de travail.

**P**ourquoi a-t-on un Statut ? Parce que pour faire fonctionner correctement le service public, assurer la continuité et garantir le respect de principes fondamentaux du service public, il faut bien clarifier les droits et obligations des fonctionnaires.

Oui, mais un Statut sans dialogue social permet-il la transparence des conditions d'emploi et de carrière ? Sans cadre juridique, c'est l'administration qui décide d'engager des négociations sur tel ou tel thème, en fonction des circonstances, du rapport de forces ou de la nécessité de sortir d'un conflit.

Nous venons de vivre une réforme imposée de notre Statut, sans avoir eu le droit à la parole. «L'administration manque d'ouverture et les organisations syndicales ne se réveillent qu'en période électorale», c'est ce que l'on a entendu dire et répéter.

L'absence de règles peut justifier ces griefs. Si nous avions un dialogue régulier avec les représentants du personnel, un échange constant, des bonnes pratiques de négociation, surtout en période de grève, nous pourrions parler de droits syndicaux.

## Un dialogue social pour tous... sauf pour la fonction publique européenne ?

La notion de dialogue social recoupe l'ensemble des éléments du système des relations du travail : statut des acteurs, organes de concertation, procédures d'information, de consultation et de négociation, régime des accords, traitement des conflits, etc...

Participation, consultation, débat, négociation... expriment plusieurs facettes du dialogue social et devraient être inscrits dans le Statut de la fonction publique.

Il est paradoxal de constater qu'une directive a établi un cadre général sur l'information et la consultation des travailleurs dans la communauté européenne et qu'elle a même été étendue aux administrations publiques.

La construction européenne encourage que l'on s'inspire des bonnes pratiques dans les pays de l'Union pour faire émerger un dialogue social à l'échelon européen et la Commission a un rôle de promoteur pour ces questions. L'accord sur la politique sociale a reconnu aux partenaires sociaux européens un droit à la consultation

préalable, et ouvert un véritable espace contractuel en permettant que des dispositions sociales européennes soient élaborées dans le cadre de négociations entre partenaires sociaux. Depuis la décision de la Commission du 20 mai 1998, des comités de dialogue sectoriel peuvent être institués dans les secteurs dans lesquels les orga-



nisations représentatives des employeurs et des travailleurs en font conjointement la demande. Les secteurs employant des fonctionnaires n'en sont pas exclus a priori. La Fédération syndicale européenne des Services publics (FSESP), adhérente à la Confédération européenne des Syndicats (CES), s'est engagée dans cette voie.

La création d'organismes consultatifs permanents où siègent les délégués des fonctionnaires doit être une priorité pour tous les syndicats réunis. L'insécurité de l'avenir de la fonction publique européenne l'exige. La participation à des comités de promotion et de discipline a figuré parmi les premières conquêtes des syndicats, en réaction au clientélisme et au favoritisme politique dans la gestion de la fonction publique.

Le Statut général ne régleme pas la négociation sociale. C'est à peine si les syndicats ont une existence légale. Il y a bien un droit reconnu à tout agent de participer durant ses heures de service et sans perte de traitement à un certain nombre de réunion d'information syndicale, mais cela se borne à une tolérance. Allons-nous continuer à mendier le droit à la parole ? Il est temps

**Sans cadre juridique, c'est l'administration qui décide d'engager des négociations sur tel ou tel thème.**



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

de nous unir pour codifier une réelle participation du personnel à l'évolution de la fonction publique. Il y va de notre survie.

### Dans quelques pays européens...

#### Allemagne

Le service public bénéficie des mêmes droits de cogestion que ceux reconnus au secteur privé. Il existe des conseils du personnel dans chaque service. Ces droits de cogestion vont de la simple information au droit de codécision. L'évolution des salaires des fonctionnaires est réglée par la loi.

#### Italie

Les agents publics relèvent de conventions collectives et non d'un régime statutaire. Les rapports avec les employeurs sont de même nature que dans le privé.

#### Suède

Les agents publics ont un contrat de droit commun et les règles du privé s'appliquent aux agents publics. La négociation des accords collectifs a lieu tous les cinq ou six ans. Il existe une politique de promotion de l'égalité hommes-femmes reposant sur la même législation que le secteur

privé avec un Ombudsman pour examiner toutes les nominations de promotion dans les ministères avec pouvoir de s'opposer à toutes les décisions.

La transparence est totale : tout document élaboré dans le service est accessible aux syndicats.

**La création d'organismes consultatifs permanents où siègent les délégués des fonctionnaires doit être une priorité pour tous les syndicats réunis.**

#### Royaume Uni

Les civils servants sont moins protégés que les salariés du privé. Un ensemble de codes sans valeur juridique regroupe les

règles du «Civil Service». Ces règles sont celles du droit commun plus un ensemble de règles de «services au public».

Le taux de syndicalisation est supérieur dans le public que dans le privé et les syndicats sont régulièrement associés à tous les travaux concernant les réformes et l'élaboration de textes relatifs au service public.





