



Union
Syndicale
Fédérale

No 71
Mai 2014

Editeur responsable:
Günther Lorenz

AGORA

Le magazine du Service public européen et international

**Il n'y a pas que le foot !
Not only football !**



WORLD CUP 2014

Public Viewing of selected matches
Detailed information will be available on
www.unionsyndicale.eu



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

To be or not to be ... A football supporter ?



Liliane Banczyk,
Chargée
de Communication
à l'Union Syndicale
Bruxelles



In this Agora issue, Union Syndicale builds the bridge between work, family and the rest.

The following articles, although not football-related, are still of interest to staff in the Institutions: wage freeze, sickness insurance, lack of respect for private life within OLAF investigations, deterioration in living conditions of the staff in EU delegations, bullying by an MEP, ...

Union Syndicale intervenes, standing up for you when you find yourself in an unfair situation and condemns the deterioration in your living conditions.

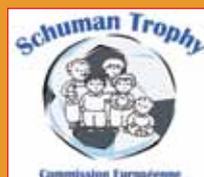
How can you react actively against this? Please read carefully our article about possible appeals.

Does this list leave you feeling a little depressed? Union Syndicale has just the thing to help put you in a good mood, a public viewing of the football world cup.

We invite you to gather to support your favorite team in the company of enthusiastic colleagues. So forget the wage freeze and the lowering of our living conditions and see your favourite team win the match! Share the joy - or the frustration - with fellow football supporter colleagues.

We take this opportunity to inform you about 2 major events that are taking place with the participation of Union Syndicale :

- The Schuman Trophy : The major sporting event in support of humanitarian aid <http://www.schuman-trophy.eu/>



- Give a Soul To Europe (GST - Europe) : Promoting European cultural awareness <http://www.gsteurope.eu/>



Olivier Petsch,
Secrétaire général
de l'Union Syndicale
Bruxelles

Coupe du Monde de football 2014

Public-viewing

USB - Avenue des Gaulois 36 à 1040 Bruxelles

Voulez-vous suivre quelques matches de la coupe du monde entre collègues et amis ?

L'Union Syndicale vous invite à une retransmission en direct à la Maison Syndicale, Avenue des Gaulois 36 (métro Mérode), directement après le boulot, autour d'une bonne bière fraîche des pays qui jouent !

Do you want to watch a couple of world cup matches with colleagues and friends ? Union Syndicale is inviting you to enjoy live at the Maison Syndicale, Avenue des Gaulois 36 (metro Merode), with some cold beer from playing countries !

A 17h30, les

16 Juin :	Portugal - Deutschland
24 Juin :	Italia - Uruguay et England - Costa Rica
30 juin ou 1er juillet :	1/8 finale
4 juillet :	1/4 finale

RAPPEL - REMINDER

L'assemblée générale ordinaire des adhérents de l'Union Syndicale Bruxelles se tiendra le mardi 3 juin à 18h00.

The Ordinary General Meeting of Members of Union Syndicale Bruxelles will take place on Tuesday 3 June at 18:00.

Centre de Conférences Albert Borschette (CCAB)

rue Froissart, 36 - 1040 Bruxelles

Cette assemblée est une opportunité unique pour nos adhérents de participer à la vie de l'Union Syndicale et de prendre position sur nos actions.

This General Meeting is a unique occasion for our members to take part in the life of Union Syndicale and to express themselves on our action.

Sommaire

EDITORIAL

3 To be or not to be ... A football supporter ?

STATUT

4 Recours : où en sommes-nous ?

METHODE

6 L'adaptation des rémunérations et pensions pour 2011 et 2012
Un bilan presque définitif

8 Adaptation des rémunérations – Les recours

9 La Méthode 2004-2012 : un bilan
Comment notre pouvoir d'achat a été érodé

SANTE

14 Assurance maladie : un régime malade

TRIBUNAL

15 APA - Moral harassment by an MEP

HORS UNION

16 Dégradation de la vie des fonctionnaires et agents contractuels hors Union en conséquence du programme d'austérité prévu par le Statut

OLAF

17 L'OLAF : ses enquêtes et le (non) respect de la vie privée

OFAJ

20 L'OFAJ : une nouvelle organisation adhérente

OEB

21 Lettre ouverte à Jesper Kongstad, Président du Conseil de l'OEB

IPTS

22 Parole est donnée à Monica Ermolli et Umberto Montaretto Marullo
Les préoccupations du personnel USI à Ispra et Séville

Recours : où en sommes-nous ?

L'Union Syndicale continue à défendre le personnel contre les dispositions iniques du nouveau Statut. Nous avons déjà introduit de nombreuses demandes, réclamations ou recours et nous continuerons à le faire.



Tout au long du processus de modification du Statut, l'Union Syndicale a annoncé, comme d'autres syndicats et comme les services juridiques de plusieurs institutions, que certaines des modifications envisagées par le Conseil ou par le Parlement étaient illégales et feraient l'objet de recours.

Six mois après l'adoption du Statut, il est temps de faire le point sur la situation.

Recours contre le règlement modifiant le Statut

L'Union Syndicale Fédérale a introduit devant le Tribunal de l'Union européenne (ancien «Tribunal de première instance») un recours en annulation des modifications concernant la création du groupe de fonctions SC, la suppression de la garantie d'équivalence des carrières, la limitation du CCP, les restrictions à la procédure de certification (à compter du grade

AST 5 au lieu d'AST 4), le blocage d'échelon, la procédure d'insuffisance professionnelle, le congé dans l'intérêt du service, la réduction du taux d'accumulation pension et la pré-retraite sans pénalité. A l'appui de son action, elle invoque la violation de l'accord intervenu entre les OSP et le législateur sur la réforme de 2004, et notamment sur la réforme des carrières, les principes de carrière linéaire et d'équivalence des carrières.

Elle invoque aussi la violation de la Charte des droits fondamentaux, de la Charte sociale européenne, du principe des droits acquis, du principe de proportionnalité et du principe de non-discrimination. Il s'agit de l'affaire T-75/14.

Modification de l'âge de la retraite

Un certain nombre de fonctionnaires et agents ont vu, au 1er janvier 2014, reculer l'âge auquel ils peuvent prendre leur retraite. Il s'agit des collègues recrutés avant le 1er mai 2004 et nés après le 1er mai 1958 et des collègues recrutés après le 1er mai 2004 et nés après le 1er mai 1969. Ainsi, un collègue né le 1er janvier 1974 a vu son âge de retraite passer de 62 ans et 8 mois (s'il a été engagé avant 2004) ou de 63 ans (post-2004) à 63 ans et 10

mois. Il devra donc travailler 10 ou 14 mois de plus, et il bénéficiera de sa pension pendant 10 ou 14 mois de moins. Or, c'est sur son ancien âge de départ à la retraite qu'a été calculé son transfert de droits à pension (s'il en a fait un), et c'est sur l'ancien âge de départ à la retraite de l'ensemble des fonctionnaires et agents qu'a été calculé le pourcentage de la contribution pension.

Nous avons donc proposé à tous les fonctionnaires et agents dont l'âge de la retraite a augmenté d'introduire une demande de recalcul, et de remboursement d'une partie du transfert et des contributions pension.

Ces demandes ont été rejetées par les différentes institutions et nous finalisons les réclamations que ces collègues devront introduire (ou auront déjà introduites au moment de la publication).

Voyage annuel : suppression du remboursement et du délai de route

Depuis cette année, le remboursement des frais de voyage annuel et le délai de route pour ce voyage ont été supprimés pour les fonctionnaires et agents qui ne bénéficient pas de l'indemnité de dépaysement ou d'expatriation. Sauf exceptions, seuls les fonctionnaires qui ont la nationalité de leur lieu d'affectation ne bénéficient ni de l'indemnité de dépaysement (16 %) ni de l'indemnité d'expatriation (4 %). Refuser le voyage annuel aux fonctionnaires qui n'ont pas une de ces deux indemnités constitue donc clairement une discrimination sur la base de la nationalité, qui viole un des principes fondamentaux de l'Union européenne.

L'Union Syndicale a mis un modèle de réclamation à disposition de l'ensemble du personnel. Il est probable que les premières réponses seront connues lors de la publication de ce magazine et que nous introduirons rapidement des recours devant le TFPE, sauf si les institutions considèrent que cette discrimination est si flagrante et manifeste qu'elles ne peuvent pas appliquer le texte du Statut.

Voyage annuel : lieu d'origine hors Union

Pour les collègues dont le lieu d'origine n'est pas dans un État membre de l'Union européenne ou de l'AELE, les frais de voyage annuel ne sont désormais plus calculés par rapport à ce lieu d'origine, mais par rapport à la capitale de l'État membre dont ils ont la nationalité. Pour les collègues belges, luxembourgeois ou néerlandais affectés à Bruxelles, le remboursement sera de zéro euro. Pour les



Félix Gérardon
Secrétaire général adjoint
de l'Union Syndicale Bruxelles

autres, le remboursement sera nettement plus faible que précédemment. Or, le maintien des liens avec le lieu d'origine est reconnu par la jurisprudence comme un droit, et ce droit est retiré aux fonctionnaires concernés.

L'Union Syndicale a également mis un modèle de réclamation à disposition de l'ensemble du personnel.

Prélèvement de solidarité

Depuis janvier, nous payons un prélèvement de solidarité, qui prend la place du prélèvement spécial payé de 2004 à 2012. La jurisprudence indique que ce prélèvement doit aller de pair avec la Méthode d'adaptation des rémunérations. Or, en 2014, il n'y aura pas d'adaptation des rémunérations, et nous considérons, dès lors, que ce prélèvement est illégal. Les réclamations, sur la base d'un modèle mis à disposition par l'Union Syndicale, ont dû être introduites pour la mi-avril 2014.

Blocage des carrières (AD 12 et AST 9)

La réforme de 2014 a introduit des blocages des carrières, tant pour les AST que pour les AD. Au moment de la publication, les listes de promouvables auront probablement été publiées, au moins dans certaines institutions. Ce sont ces listes, sur lesquelles ils ne figureront pas, que les fonctionnaires AST 9 et les fonctionnaires

AD 12 et AD 13 qui ne sont pas chefs d'unité, conseillers, ou équivalents, devront contester en introduisant, dans les trois mois de la publication de la liste, une réclamation dont nous élaborons actuellement le modèle.

Pré retraite et mi-temps préparatoire à la retraite

De nombreux fonctionnaires qui envisageaient soit de prendre leur préretraite, soit de prendre un mi-temps préparatoire à la retraite au cours des prochains mois ou des prochaines années, doivent fortement retarder leurs projets. Certains avaient déjà le droit de bénéficier de ces régimes et ils l'ont perdu, d'autres allaient acquérir ce droit, qui leur échappe maintenant. Du fait de l'absence de dispositions transitoires ou de leur insuffisance, les modifications des dispositions correspondantes constituent une violation des droits acquis ou des attentes légitimes de ces collègues.

Chacun étant dans une situation différente, nous avons décidé de ne pas préparer de modèles, mais nous invitons tous nos adhérents à prendre contact avec nous s'ils se trouvent dans une de ces situations.

Comme nous l'avons indiqué dès le départ, l'Union Syndicale continuera à tout mettre en œuvre pour contrer les dispositions les plus négatives de cette réforme.



L'adaptation des rémunérations et pensions pour 2011 et 2012

Un bilan presque définitif



Texte paru dans le numéro 97 de VOX

1. Conformément à la Méthode d'adaptation des rémunérations et pensions, la **Commission avait proposé en 2011 et en 2012 une adaptation nominale de 1,7 % pour chacune de ces années**. Le fait qu'il y avait le même chiffre pour ces deux années était une pure coïncidence.

Le Conseil avait demandé, pour ces deux années, l'application de la clause d'exception de la Méthode (art.10, annexe XI du Statut) : «En cas de détérioration grave et soudaine de la situation économique et sociale à l'intérieur de l'Union, évaluée à la lumière de données objectives fournies à cet égard par la Commission, celle-ci présente des propositions appropriées au Parlement et au Conseil, qui statuent selon la procédure prévue à l'article 336 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)».

Dans plusieurs rapports, pour chacune de ces années, la Commission avait démontré que les critères de cette clause d'exception n'étaient pas remplis. Cette constatation était d'autant plus justifiée que les adaptations de 1,7 % en nominal impliquaient une détérioration du pouvoir d'achat de 1,8 % en 2011 et de 1,1 % en 2012, suite à des taux d'inflation nettement plus élevés que l'adaptation nominale de 1,7 % proposée pour chacune de ces deux années. La Méthode reflétait donc bien l'évolution économique et sociale peu favorable dans l'UE !

En dépit de ces arguments objectifs, le Conseil n'a accepté ni la proposition pour 2011 ni celle pour 2012. La Commission, dans chacun de ces cas, a introduit des recours devant la Cour de justice européenne.

2. Contrairement à l'attente générale et contrairement aux conclusions de l'avocat général du 12 septembre 2013, **la Cour de justice, dans son arrêt du 19 novembre 2013 concernant l'adaptation pour l'année 2011, a donné raison au Conseil en ce qui concerne la procédure de décision, mais sans se prononcer sur le fond**. En particulier, la Cour n'a pas examiné la question de savoir si la Méthode tenait déjà compte de manière correcte de l'évolution de la situation économique et sociale. **Elle a accordé à la Commission «une marge d'appréciation propre quant au contenu»** d'une nouvelle proposition fondée sur la clause d'exception de la Méthode et à décider en commun par le Parlement et le Conseil conformément aux articles 336 et 294 TFUE.

3. Après une certaine hésitation, **la Commission a pris l'option d'une nouvelle proposition non seulement pour l'année 2011, mais aussi pour l'an-**

née 2012. De cette manière, elle voulait résoudre en même temps le litige concernant l'année 2012. Toutefois, elle a ainsi abandonné l'idée de faire valoir l'argument selon lequel ce n'est pas très logique de prétendre que la «crise» soit «soudaine» deux ans de suite !

En ce qui concerne le contenu de ces nouvelles propositions, il y avait apparemment une discussion interne à la Commission. En effet, **il y avait l'option de rester fidèle à ses rapports sur la clause d'exception tout en respectant l'arrêt de la Cour. Cet arrêt n'avait pas interdit de proposer à nouveau, pour chacune des deux années, le chiffre de 1,7 %** tout en mettant en évidence que ce chiffre tenait déjà clairement compte de l'évolution de la situation économique et sociale, de la même manière que prise en compte par les États membres pour leurs propres services publics (pouvoir d'achat 2011 : -1,8 % et 2012 : -1,1 %).

Dans le même esprit, la Commission aurait pu s'inspirer de la nouvelle Méthode décidée par le Parlement et le Conseil lors de la dernière révision du Statut. Ceci aurait impliqué une adaptation nominale de 1,4 % pour 2011 et de 1,2 % pour 2012. Dans les deux cas, dans un esprit de compromis, on aurait pu faire varier les dates de prise d'effet, sans pour autant abandonner, pour les adaptations futures, le niveau correspondant à l'application du «principe du parallélisme».

Avec ces deux options, la Commission aurait poursuivi la tradition établie depuis 1972, à savoir que les propositions de la Commission en matière de rémunérations et pensions se fondaient toujours sur des données objectives qui reflétaient l'évolution dans les pays membres.

Par contre, avec sa proposition du 10 décembre 2013, la Commission a rompu avec cette longue tradition. Apparemment pour «amadouer le Conseil», elle a proposé pour chacune des deux années le chiffre «politique» de 0,9 %. Ce chiffre ne repose sur aucun fondement objectif ! Ainsi, elle a abandonné également les deux arguments de poids, à savoir que la Méthode a déjà reflété l'évolution de la situation économique et sociale et, aussi, qu'il n'est pas très logique qu'une détérioration soudaine se produise deux années de suite.

Depuis que la Commission a communiqué, le 9 décembre 2013, aux représentants du personnel actif et ancien (AIACE) son intention de faire cette proposition de «deux fois 0,9 %», aucun dialogue formel n'a eu lieu et aucune information officielle n'a été fournie jusqu'à la communication du «compromis final», le 7



Ludwig Schubert
Président d'honneur
de l'Union Syndicale Bruxelles
et de l'AIACE



mars 2014. Ceci concerne aussi bien la Commission que le Conseil et le Parlement. **Entre ces deux dates, les informations ont dû être obtenues par des contacts informels et officieux.**

4. **Le Parlement**, encore en décembre 2013, a accepté la proposition de la Commission comme base de négociation avec le Conseil et a nommé sa délégation pour le «Trilogue» informel entre Commission, Parlement et Conseil. Ce «Trilogue» devait servir à raccourcir la procédure lourde de codécision de l'article 294 du TFUE (1re lecture, 2e lecture, conciliation et 3e lecture).

Le Comité des Représentants permanents des Pays membres (COREPER) a essayé, dans plusieurs réunions, sans résultats, de **formuler un mandat de négociation du Conseil** pour le «Trilogue». **Mais, chaque fois, la position inacceptable de 0,0 % pour 2011 et 0,0 % pour 2012 restait dominante !** Ceci montre bien que **l'option de la Commission «d'amadouer le Conseil» n'était pas payante !** (Il y a un proverbe allemand qui dit «Elle a tendu le petit doigt et il a pris la main entière.» !).

Finalement, le 28 février 2014, un «**papier de compromis**» a été discuté. Il contenait pour 2011 le chiffre de 0,0 % et, pour 2012, entre parenthèses, le chiffre de (0,8 %). Durant le «Trilogue» du mardi, 4 mars, les représentants de la Commission et du Parlement se sont résignés à accepter le chiffre de 0,0 % pour 2011 et, pour 2012, celui de 0,8 %. Le vendredi, 7 mars 2014, la présidence hellénique du Conseil a pu constater, au COREPER, une majorité qualifiée au Conseil pour adopter cette solution.

Ce «compromis final» a été confirmé formellement par le Parlement, en réunion plénière, le 11 mars et par le Conseil le 14 avril 2014. Les règlements correspondants (pour 2011 et pour 2012) ont été signés par les Présidents des deux institutions le 16 avril 2014 à Strasbourg. Ils seront publiés incessamment au Journal officiel.

5. **En conclusion**, ce compromis minimaliste met, une fois de plus, en évidence **l'hostilité de**

délégations importantes au Conseil vis-à-vis du Service public européen et **la faiblesse de la Commission** pour défendre ce même service public. Aussi la position de négociation du Parlement vis-à-vis du Conseil était-elle affaiblie dans cette période de fin de législature.

Ce compromis conduit à **un blocage approximatif des rémunérations et pensions pendant cinq années** : 2010 : +0,1 %, 2011 : 0,0 %, 2012 : 0,8 % et 2013 et 2014, sans adaptation suite aux décisions liées à la révision du Statut de 2014. Pendant ces cinq années, la hausse du coût de la vie en Belgique est estimée à environ 11 % et notre perte de pouvoir d'achat à environ 10 %. C'est seulement en 2015 que la nouvelle **Méthode automatique** entrera en vigueur. Elle s'appliquera alors à partir du niveau de pouvoir d'achat diminué d'environ 10 %, perte qui se prolongera ainsi de manière permanente à l'avenir !

Un dernier point mérite encore d'être souligné. **L'absence d'information officielle et de dialogue formel depuis la proposition de la Commission du**

10 décembre 2013 et jusqu'au 7 mars 2014 est un mépris des accords de dialogue et de concertation existant avec la Commission et le Conseil. En plus, les trois institutions (Commission, Conseil et Parlement) se trouvent ainsi en contradiction avec la «Charte européenne des Droits fondamentaux». Cette Charte, via l'article 6 du Traité sur l'Union européenne, fait partie des Traités européens. Dans ses articles 27 et 28, cette Charte garantit explicitement le droit à l'information et à la négociation dans les relations professionnelles dans l'Union européenne ! Faut-il en conclure que ce droit européen ne s'applique que si les syndicats établissent un «rapport de force approprié» ?

Les réflexions précédentes suggèrent qu'un recours contre cette décision pourrait avoir une chance de succès. Dans ce cas, ce bilan ne serait pas encore définitif.



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



Nom/Name:

Institution:

Adresse adm/Office ad:

Votre question/Your question:

Adaptation des rémunérations - Les recours

A la suite de l'arrêt de la Cour de justice du 19 novembre 2013 dans l'affaire C-63/12, la Commission devait présenter au Conseil et au Parlement une proposition d'adaptation pour l'année 2011 sur la base de la clause d'exception figurant à l'article 10 de l'ancienne Méthode. La Commission a décidé de présenter une proposition d'adaptation de 0,9 % (au lieu de 1,7 %) pour 2011, ainsi qu'une proposition d'adaptation de 0,9 % (au lieu de 1,7 % également) pour 2012.

La Commission était persuadée que les États membres et le Parlement allaient accepter ces propositions «raisonnables». L'Union Syndicale a dénoncé le fait qu'il s'agirait là de la première adaptation arbitraire depuis plus de 30 ans.

Comme il fallait s'y attendre, les États membres ont considéré que ces adaptations (en fait, la moitié de ce qu'ils avaient accordé à leurs propres fonctionnaires) étaient excessives et ils ont finalement décidé, avec le Parlement, de ne pas adapter les rémunérations pour 2011 et de limiter l'adaptation à 0,8 % pour 2012. Les deux règlements ont été publiés au Journal officiel le 30 avril, et les rémunérations devraient déjà être adaptées en mai.

L'Union Syndicale considère qu'il existe des arguments solides pour contester tant l'adaptation de 0 % pour 2011 (la clause d'exception n'autorise pas le Conseil et le Parlement à violer l'article 65 du Statut) que l'adaptation de 0,8 % pour 2012 (les conditions d'application de la clause d'exception n'étaient pas réunies). Elle mettra des modèles à disposition du personnel pour permettre à chacun d'introduire une réclamation dans les trois mois de la première fiche de paie faisant état de l'adaptation de 0,8 %.

Pour rappel, de 2010 à 2014, l'inflation en Belgique aura, selon les dernières prévisions, atteint 11,26 % alors que nos rému-

nération ont été adaptées de 0,9 %, ce qui représente une perte de 9,3 % de pouvoir d'achat. Si on y ajoute le passage de 37h30 à 40h sans compensation salariale, on arrive à une perte de pouvoir d'achat du salaire horaire de 15,4 %, alors que, depuis le début des années '70, la Méthode avait assuré le parallélisme du pouvoir d'achat de nos rémunérations avec celui des fonctions publiques nationales.

Heureusement, la réforme de 2014, qui détériore gravement nos conditions de travail, comporte un point qui nous est clairement favorable : le processus d'adaptation, ou plutôt d'actualisation, de nos rémunérations. Si nous subissons jusque juillet 2015 un gel des salaires, à partir de cette date, nos rémunérations seront actualisées directement par la Commission, sans aucune intervention du Conseil ou du Parlement.

	2010	2011	2012	2013	2014
Inflation en Belgique	2,3 %	3,4 %	2,6 %	1,2 %	1,3 % (estim.)
Adaptation annuelle	0,1%	0,0%	0,8%	0,0 %	0,0 %
Perte de pouvoir d'achat	2,2 %	3,4 %	1,8 %	1,2 %	1,3 %
Perte cumulée	2,2 %	5,4 %	7,0 %	8,1 %	9,3 %
			Avec 40 heures :		15,4 %

Et après l'expiration de cette Méthode, en 2024, elle continuera à s'appliquer tant que les législateurs n'ont pas dégagé un accord sur une nouvelle Méthode.



La Méthode 2004-2012 : un bilan

Comment notre pouvoir d'achat a été érodé

La période de huit ans et demi, durée prévue de la Méthode d'adaptation des rémunérations et des pensions (ci-après : 'la Méthode') dans le Statut 2004, s'est soldée, pour le personnel en activité, par une perte importante de pouvoir d'achat. Cette perte résulte en partie de l'application normale des règles et en partie de la rupture par le Conseil du fonctionnement de la Méthode.

L'évolution de nos rémunérations est déterminée par la combinaison de trois mécanismes :

1. Notre Méthode repose sur le principe de l'évolution parallèle avec le pouvoir d'achat des fonctionnaires nationaux. Pour ces derniers, la Méthode 2004 utilisait un échantillon de 8 États membres (BE, DE, ES, FR, IT, LU, NL et UK).

Or, cette évolution parallèle est infléchi par le jeu de deux autres éléments, également inscrits dans le Statut.

2. D'une part, un «prélèvement spécial», conçu dans le but «d'équilibrer l'avantage que retirent les fonctionnaires d'un système d'adaptation pluriannuelle des rémunérations», a été appliqué sur une base de calcul qui épargnait les petits salaires. Son taux a démarré à 2,50% (en 2004) pour culminer à 5,50% (en 2011).
3. D'autre part, le taux de contribution à notre régime de pension a connu, pendant la période examinée, une forte augmentation, pour passer de 9,25% (en 2004) à 11,60% (en 2010).

Ces trois mécanismes ont fonctionné normalement jusqu'en 2008, tout en menant, par leur effet combiné, à une perte moyenne de pouvoir d'achat de -3,9% pour le personnel en activité.

Le déraillement de la Méthode

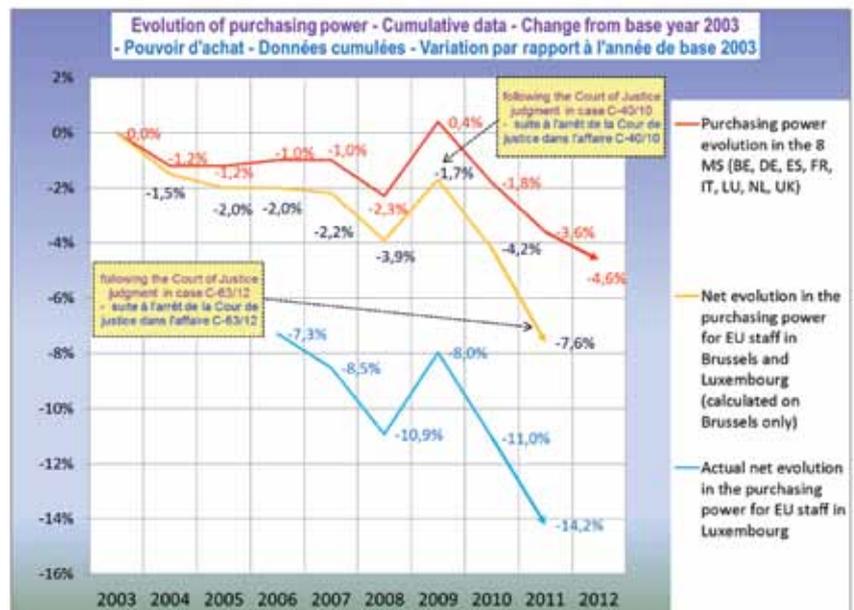
En 2009, le Conseil a tenté d'écarter l'application de la Méthode, qui, cette année-là, nous donnait une adaptation de +3,7%. Le recours de la Commission contre le Conseil s'est soldé par un arrêt de la Cour de justice (affaire C-40/10) qui a rétabli la pleine applicabilité de la Méthode. Notre perte cumulée de pouvoir d'achat s'est alors réduite à -1,7%.

Deuxième coup, cette fois-ci mieux préparé, du Conseil en 2011 : nouveau refus d'application de la Méthode. Idem en 2012. Cette fois-ci, le recours pour 2011 a été tranché par la Cour de justice en notre défaveur. Par son arrêt dans l'affaire C-63/12, la Cour a jugé qu'il suffisait que le Conseil constate "une détérioration grave et soudaine de la situation économique et sociale à l'intérieur de l'Union" pour que la clause d'exception soit déclenchée (et que la Méthode soit écartée). Il en a été déduit que le même principe était applicable pour l'adaptation 2012. Résultat : par un ultime exercice de (non)-ap-

plication de la Méthode 2004, les co-législateurs (Parlement et Conseil), agissant sur proposition de la Commission, ont aggravé la perte de notre pouvoir d'achat (celle qui aurait résulté de l'application normale de la Méthode) en décrétant une adaptation de 0,0% pour 2011 et de +0,8% pour 2012 (voir l'article de Ludwig Schubert dans ce numéro d'Agora).

Le 31 décembre 2012, la Méthode 2004 est arrivée à expiration. Après son décès naturel (ou plutôt vu son décès naturel), la Cour de justice l'a condamnée à mort par son arrêt du 19 novembre 2013 (affaire C-63/12).

Et un détail : en 2011 également, le Conseil a refusé d'adapter notre contribution au régime de pension (qui devait passer de 11,6% à 11,0%). Cette affaire (C-453/12) n'a toujours pas été tranchée !



Résultat : les gouvernements des États membres ne se sont pas contentés de l'érosion 'normale' de notre pouvoir d'achat découlant des politiques d'austérité qu'eux-mêmes imposent à leurs propres fonctions publiques et qui se répercutent sur nous par le mécanisme du parallélisme, mais ont voulu aller au-delà. Nous avons donc glissé vers un état d'exception.

Le cas aggravé de Luxembourg

Cette érosion croissante du pouvoir d'achat, qui, au moment où ces lignes sont écrites, n'a pas été pleinement quantifiée, vaut en réalité pour Bruxelles. Or, pour Luxembourg, deuxième lieu d'affectation pour les institutions et agences de l'UE, elle est beaucoup plus importante. Au Luxembourg, un **coefficient correcteur**



Vassilis Sklias
Président EPSU-CJ

a jadis existé. Il était même inférieur à celui de la Belgique. Depuis le 1er octobre 1970, le Luxembourg a été aligné sur la Belgique. Cet alignement a couronné de succès une revendication des syndicats à Luxembourg. La Méthode adoptée par la Décision 81/1061 du Conseil, du 15 décembre 1981, a formellement et une fois pour toutes fixé le coefficient correcteur pour la

Belgique et le Luxembourg à 100.

La réforme du Statut (règlement 723/2004 du Conseil) a été encore plus drastique, en prévoyant qu' «aucun coefficient correcteur n'est applicable pour la Belgique et pour le Luxembourg» (article 3, par. 5, de l'annexe XI du Statut).

Comme s'ils avaient voulu se convaincre eux-mêmes du bien-

fondé de cette disposition arbitraire (expression d'une volonté politique, comme on a coutume de le dire), les co-législateurs de la réforme 2014 l'ont répétée, cette fois-ci dans le corps du Statut, accompagnée d'une motivation :

«Aucun coefficient correcteur n'est appliqué

en Belgique et au Luxembourg, étant donné le rôle spécial de référence joué par ces lieux d'affectation en tant que sièges principaux et d'origine de la plupart des institutions» (article 64, troisième alinéa, du Statut).

Cette disposition, par laquelle les co-législateurs ont voulu tout simplement enfoncer le clou, loin de remédier au caractère arbitraire du postulat «Luxembourg = Bruxelles», manifeste expressément dans la partie opérationnelle (!) d'un règlement, en guise de motivation, la «**volonté politique**» des États membres, qui nous était déjà connue d'ailleurs, alors que le coefficient correcteur a un **objectif** purement **économique** : rétablir l'équivalence du pouvoir d'achat des fonctionnaires affectés à des lieux différents.

Et comme le Statut exclut expressément l'existence d'un coefficient correcteur pour le Luxembourg, le vrai pouvoir d'achat à Luxembourg ne cesse d'évoluer, en dépit du dogme statutaire, en sens inverse du coût de la vie. Des données résultant de sources externes à Eurostat montrent que, par rapport à Bruxelles, le coût de la vie à Luxembourg était supérieur de 10,2% en 2013.

Cette anomalie ancrée dans le Statut est source d'un malaise persistant et de certaines aberrations, que nous examinerons à une prochaine occasion.



Assurance maladie : un régime malade



Plus d'information:

Lien vers la prise de position USF sur notre site : <http://unionsyndicale.eu/index.php/fr/us-federale/publications-usf> ; <http://unionsyndicale.eu/index.php/en/us-federale/publications-usf>.



Lien vers le dernier rapport annuel publié : http://myintracomm.ec.testa.eu/hr_admin/fr/sickness_insurance/Documents/rapport_annuel_2012.pdf.



Bernd Loescher,
Secrétaire général adjoint de
l'Union Syndicale Fédérale,
Conseil

L'épouse de notre collègue Peter K. souffre d'un diabète sévère depuis plusieurs années. En 2014, il a dû demander le renouvellement de la reconnaissance de l'affection de sa femme comme maladie grave. A sa grande surprise, la Caisse de Maladie vient de le refuser. Or, rien de la gravité de la maladie n'avait disparu entretemps. Désormais, Peter K. devra supporter lui-même une bonne partie du coût du traitement lourd nécessaire.

Charlotta G. a régulièrement besoin de séances de kinésithérapie depuis deux ans. Jusqu'ici, la prise en charge par notre Caisse de Maladie ne posait aucun problème. Sa dernière demande de remboursement vient d'être refusée : les factures auraient dû être établies par des reçus fiscaux, selon la Caisse.

Sévérine L. suit une psychothérapie. Elle a tout fait selon les règles de notre régime d'assurance-maladie. La Caisse refuse néanmoins la prise en charge des frais occasionnés.

Quand Giuseppe M. paie sa consultation de médecin spécialiste, il doit désormais prendre à sa charge 19 €, alors que l'année dernière, ce n'était que de 9 €.

Ce sont quelques exemples de ce qui arrive aux assurés du Régime Commun d'Assurance Maladie (RCAM). Aucune réglementation n'a été changée récemment, mais les assurés se voient néanmoins refuser des demandes régulières qui n'avaient jamais posé problème auparavant. Que se passe-t-il désormais ?

Situation financière préoccupante

Le RCAM est financièrement étranglé. Plusieurs facteurs en sont responsables :

- 5 ans de gel de salaire veulent dire aussi : 5 ans de gel des contributions à la Caisse. Or, les prix médicaux augmentent sans cesse. Les adaptations des salaires et pensions à partir de 2015 ne vont pas effacer le sous-financement, mais seulement éviter qu'il ne se creuse davantage.
- La moyenne d'âge des bénéficiaires augmente significativement. Or, les bénéficiaires âgés ont bien évidemment plus besoin de soins médicaux que les jeunes.
- L'austérité de la réforme du Statut 2014 va amplifier le déficit : la baisse des salaires de nouveaux secrétaires, les blocages de carrière, la diminution de certains taux de promotion, la baisse générale du niveau des pensions qui en résultera, vont creuser un trou énorme dans les caisses.

Les bureaux liquidateurs réagissent en «vissant les boulons», cherchant des économies à tout prix, et ce en

dehors de toute légalité. Les maladies ne sont simplement plus considérées comme «graves» ; on invente des chicanes bureaucratiques pour

En bref :

L'assurance maladie souffre d'un manque à gagner, et d'une insuffisance de personnel. Les malades ne sont plus remboursés correctement. L'Union Syndicale Fédérale pense qu'il est temps d'agir !

pouvoir refuser des prises en charge ; tout ce qui est «psycho», par contre, n'a jamais été aimé dans la réglementation : on en profite tout simplement maintenant pour refuser l'intervention. S'ajoute à cela le fait que les plafonds de remboursement pour les différents soins sont restés inchangés depuis 7 ans ; or, les prix médicaux ne cessent d'augmenter, donc cela veut dire que des parties de plus en plus élevées des factures médicales restent à charge des patients. Et le fait que le personnel des bureaux liquidateurs reste constant, voire baisse, lorsque la population des bénéficiaires du régime a augmenté de 60 % en 8 ans, implique la question du comment on va garder la même qualité des services donnés par

les bureaux liquidateurs dans de telles conditions ?

Temps d'agir : pour une assurance maladie saine

Les principes de base de notre régime sont mis en danger.

L'assurance-maladie, c'est un système de solidarité : solidarité des hauts revenus par rapport aux bas revenus ; solidarité des jeunes par rapport aux vieux ; solidarité enfin, en ce sens que les employeurs prennent deux tiers du coût à leur charge. L'Union Syndicale Fédérale estime qu'il est temps d'agir pour préserver ce système de solidarité.

Elle propose quatre mesures :

1. Augmenter légèrement les cotisations des salariés et des employeurs, pour ramener le régime à l'équilibre budgétaire.
2. Indexer les plafonds de remboursement avec l'évolution des prix médicaux.
3. Augmenter le personnel des bureaux liquidateurs proportionnellement à l'évolution de la population des bénéficiaires.
4. Cesser les décisions arbitraires de refus de remboursement, notamment en ce qui concerne la reconnaissance de la «maladie grave» : tout traitement vital doit être entièrement pris en charge par le régime.

L'Union Syndicale Fédérale invite ses partenaires syndicaux à entrer dans un débat sérieux sur ces questions. Elle va prochainement

demander une négociation avec les administrations, afin d'ajuster le régime aux nécessités d'aujourd'hui.





UNION SYNDICALE

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



APA - Moral harassment by an MEP

In December 2013, the European Civil Service Tribunal (ECST) ruled in favour of an Accredited Parliamentary Assistant (APA), who, supported by Union Syndicale, introduced an appeal against the European Parliament (EP) on grounds of moral harassment by her supervisor, an influential MEP. (Case F-129/12:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=145546&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=370293>)

In its decision, the ECST has annulled the assistant's illegal dismissal, as well as the Parliament's refusal to assist her in accordance with Article 24 of the Staff Regulations (which states that "*The Union shall assist any official, in particular in proceedings against any person perpetrating threats, insulting or defamatory acts or utterances, or any attack to person or property to which he or a member of his family is subjected by reason of his position or duties.*").

The European Parliament refuses to implement these requirements and to examine the complaint of moral harassment against the MEP. By acting in this manner, the EP has ignored the requests made by the ECST. The first request is that the EP should conduct an administrative investigation, and cross-examine the MEP (and others). The second is that the assistant should be reinstated and continue to benefit from her rights and privileges. However, this assistant continues to be denied access to the EP buildings, the intranet and her work e-mail account. In this way, the EP has prevented this assistant from actively seeking another post within the EP. As a result she has had to lodge a new complaint on the grounds of the non-implementation of the ECST's decision of December 2013. The EP has failed to comply with the Tribunal's requests, and has thus cast doubt on its legitimacy.

To make matters worse, the EP has rejected for a second time a request for assistance (pursuant to Art. 24 of the Staff Regulations) by another APA, as regards a complaint of moral harassment by the same MEP (as in case F-129/12). In February 2013 this assistant lodged a formal complaint, in which he submitted specific details of moral harassment. The EP did not respond. The failure of the EP to respond to this assistant's distress led to the latter's resignation in September 2013. The assistant has recently lodged an appeal with the ECST requesting that the EP's decision to reject his request for assistance be overruled. Union Syndicale is supporting this assistant in his efforts to seek legal redress against the EP.

Union Syndicale believes that the EP should behave in an exemplary manner, particularly as regards the protection of fundamental rights and the rights of its own employees. We are convinced that the vast majority of MEPs treat their assistants respectfully. However, a small number of MEPs seriously fail in this regard. The EP must do everything in its power to investigate the allegations and ensure that these MEPs are held to account. It is unacceptable that the European Parliament ignores the decisions of the Courts of the European Union. These decisions state the obvious : respect of the law is a necessity and vital for the protection of assistants. Assistants must not be regarded as second-class citizens within this Institution.

Union Syndicale asks the EP to establish a truly independent Committee to carry out investigations on complaints of moral and/or sexual harassment at work. This Committee should consist of independent experts, external to this Institution. It should have the authority to interview all concerned parties, especially MEPs. The Committee should report to the EP Secretary-General. Its conclusions should be adopted by the EP, regardless of whether or not an MEP is implicated. In our view, this is the only fair, respectful and effective means of investigating complaints of moral and/or sexual harassment at work. This is in the interests of all parties concerned, regardless of grade and title.



Union Syndicale Service Public Européen
36, Avenue des Gaulois B-1040 Bruxelles

☎ 32.2.733.98.00 - ☎ 32.2.733.05.33
www.unionsyndicale.eu - E-mail : us@unionsyndicale.eu



1. L'Office européen de Lutte antifraude (OLAF) a été créé pour protéger l'Union européenne contre la fraude, la corruption et toute autre activité illégale préjudiciable aux intérêts financiers de l'Union ainsi que contre tout comportement irrégulier susceptible de poursuite administrative ou pénale.

L'Olaf exerce ses compétences d'enquête conférées à la Commission par la réglementation communautaire et les accords en vigueur dans ces domaines. Bien que partie de la Commission, l'Olaf bénéficie d'une autonomie budgétaire et opérationnelle qui lui garantit son indépendance opérationnelle.

La mission de l'Olaf est donc triple ¹:

- protéger les intérêts financiers de l'UE en enquêtant sur les cas de fraude et de corruption, et sur toute autre activité illégale ;
- détecter les faits graves liés à l'exercice d'activités professionnelles, commis par les membres et le personnel des institutions et organes de l'UE et pouvant entraîner une procédure disciplinaire ou des poursuites pénales, et enquêter sur ces faits ;
- soutenir les institutions européennes, et en particulier la Commission, dans l'élaboration et la mise en œuvre de la réglementation et des politiques antifraude.

2. Pour atteindre ses objectifs, l'Olaf doit mener ses enquêtes dans le respect du règlement (UE, Euratom) n° 883/2013 relatif aux enquêtes effectuées par l'Olaf ² dont le considérant 12 se lit de la manière suivante :

«Les enquêtes devraient être conduites conformément aux traités, et notamment au protocole n° 7 sur les privilèges et immunités de l'Union européenne, dans le respect du statut des fonctionnaires de l'Union européenne et du régime applicable aux autres agents fixés dans le règlement (CEE, Euratom, CECA) n° 259/68 du Conseil (3) (ci-après dénommé «statut») et du statut des députés du Parlement européen, ainsi que dans le plein respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et notamment du principe d'équité, du droit pour les personnes impliquées de s'exprimer sur les faits qui les concernent, et du principe selon lequel seuls les éléments ayant une valeur probante peuvent fonder les conclusions d'une enquête. À cet effet, les institutions, organes et organismes devraient prévoir les conditions et modalités selon lesquelles les enquêtes internes doivent être exécutées.» ³

Bien qu'il ne s'agisse que d'un considérant et non d'une disposition du règlement, les obligations qui en découlent doivent être strictement respectées. En effet, elles renvoient aux textes qui établissent les droits fondamentaux en vigueur dans toute société démocratique. À défaut d'un strict respect de ces droits fondamentaux, les rapports et preuves recueillies lors des enquêtes administratives menées par l'Olaf sont susceptibles

d'être écartés des débats par les juridictions nationales, les seules compétentes pour appliquer des sanctions pénales, ou par les instances disciplinaires.

Ainsi, la Cour de cassation de France a confirmé le bienfondé d'un arrêt d'une Cour d'appel réformant un jugement, en raison des irrégularités commises par les enquêteurs de l'Olaf lors de la récolte de preuves sur lesquels le premier juge s'était fondé ⁴.

3. L'Olaf a établi des lignes directrices qui s'imposent à ses enquêteurs ⁵. Son article 11 «Investigation» prévoit :

“11.1 The investigation unit gathers evidence using inter alia the following means :

- a. Collecting documents and information in any format which can be used as evidence
- b. Gathering evidence in the framework of operational meetings
- c. Taking statements from any person able to provide relevant information
- d. Carrying out fact-finding missions in Member States
- e. Taking samples for scientific examination
- f. Conducting interviews with persons concerned or witnesses
- g. Carrying out inspections of premises
- h. Carrying out on-the-spot checks (Council Regulation (Euratom, EC) n° 2185/96)
- i. Carrying out digital forensic operations
- j. Carrying out investigative missions in third countries

11.2 Members of the investigation unit carry out the following investigative activities upon production of the Director-General's written act showing their identity and capacity, and the investigative activity they are authorized to carry out :

- a. Interviews with persons concerned and witnesses
- b. Inspections of premises
- c. On-the-spot checks
- d. Digital forensic operations
- e. Carrying out investigative missions in third countries.”

Ainsi, l'Olaf attribue à ses enquêteurs de larges pouvoirs qui s'apparentent à ceux dont disposent les enquêteurs nationaux. A de nombreuses reprises, des voix se sont publiquement élevées contre l'usurpation de titre dont se rendent fréquemment coupables les enquêteurs et autres membres de l'Olaf, qui se présentent publiquement lors de conférences ou lors de devoirs d'enquête en tant que magistrat national ou en



Jean-Noël Louis
et Micael de Abreu Caldas
Avocats
chez LOUIS EUROPEAN LAW

¹ http://ec.europa.eu/anti_fraud/about-us/mis-sion/index_fr.htm.

² Règlement (UE, EURATOM) n° 883/2013 du Parlement européen et du Conseil du 11 septembre 2013 relatif aux enquêtes effectuées par l'Office européen de lutte antifraude (OLAF).

³ Nous soulignons.

⁴ Cour de Cassation française, chambre criminelle, 16 janvier 2013, n° de pourvoi 12-84221, disponible sur www.legifrance.gouv.fr.

⁵ Les «Guidelines on Investigation Procedures for OLAF Staff» sont exclusivement disponibles en anglais.

tant que membre d'une entité nationale compétente en matière de lutte contre la fraude et la corruption. Ce faisant, ces membres de l'Olaf commettent une irrégularité grave ayant pour conséquence l'illégalité des devoirs d'enquête ainsi menés.

4. Tout enquêteur de l'OLAF doit présenter spontanément aux personnes concernées le mandat décerné et signé par le Directeur général de l'Olaf⁶. En cas de délégation de cette compétence, l'enquêteur doit présenter non seulement le mandat, mais également le titre habilitant son signataire. Le mandat doit également indiquer l'identité et la qualité des enquêteurs, l'objet et le but précis de l'enquête, ses bases juridiques et les pouvoirs d'enquête qui en découlent. Un tel mandat, qui n'a donc pas une portée générale, impose des limites strictes dans lesquelles les enquêteurs doivent exercer leurs devoirs d'enquête.

5. En règle générale, la personne faisant l'objet d'une enquête doit être présente ou, le cas échéant, représentée par un autre fonctionnaire ou un membre du service de sécurité de son institution. L'article 13.4 des «Lignes de conduite» permet à l'enquêteur de mener une enquête même en l'absence de l'intéressé lorsque les circonstances l'imposent. Cette notion de nécessité n'est pas précisée par les lignes de conduite ce qui n'est pas sans conséquence sur la sécurité juridique et le respect des droits des personnes concernées. L'autorisation de mener l'enquête en l'absence du fonctionnaire, et sans personne expressément désignée par elle pour la représenter, pose de sérieux problèmes quant à l'opposabilité des preuves récoltées.

Elles risquent dès lors d'être écartées des débats devant les juridictions nationales saisies. Cette constatation trouve tout son sens lorsque l'enquêteur outrepassa ses pouvoirs en empiétant sur le droit au respect de la vie privée de la personne enquêtée. En effet, un fonctionnaire a le droit de détenir dans son bureau et, notamment, dans son ordinateur, des documents et autres informations qui lui sont personnels et auxquels les enquêteurs ne peuvent avoir accès ou, à tout le moins, en prendre copie sans avoir reçu au préalable l'autorisation expresse de la personne concernée.

Il est de pratique courante que les enquêteurs de l'Olaf opèrent la nuit en s'introduisant dans les bureaux de fonctionnaires ou d'agents sans autorisation, effectuent une copie des disques durs de leur ordinateur et prennent copie des dossiers et autres documents conservés par le fonctionnaire ou l'agent, sans même les en informer a posteriori. En procédant ainsi, les enquêteurs ne font aucune distinction entre la partie professionnelle et la partie privée des documents saisis ou copiés.

Or, s'il s'agit de documents relevant de la vie privée d'un fonctionnaire, les enquêteurs ne peuvent en prendre connaissance et copie et les utiliser que pour autant qu'ils soient utiles, voire indispensables à l'enquête. L'article 13.5 des lignes de conduite prévoit que les enquêteurs peuvent même se saisir de données médi-

cales si elles sont utiles à l'enquête. Cette autorisation, qui relève donc de règles internes de l'Olaf, méconnaît manifestement le droit au respect de la vie privée et, notamment, le droit de toute personne de garder toute information sur son état de santé secret, ainsi que la Cour de justice l'a rappelé dans son arrêt X/Commission du 5 octobre 1994 sur pourvoi.

Il apparaît ainsi que les pratiques de l'Olaf dans le cadre des enquêtes internes de s'introduire dans le bureau d'un fonctionnaire ou d'un agent de l'Union, à leur insu, et de prendre sans leur autorisation une copie de dossiers, de documents et de leurs disques durs sans distinction des éléments d'ordre professionnel et d'ordre privé, constituent une violation manifeste du droit au respect de la vie privée et les moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs poursuivis sont disproportionnés au droit violé.

7. La mission de l'Olaf est essentielle pour préserver les intérêts financiers de l'Union européenne et de ses citoyens. Cette mission doit impérativement être menée dans le strict respect des droits fondamentaux, notamment établis par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui protège tout citoyen européen. A défaut de ce faire, les éléments de preuve rassemblés par l'Olaf à l'encontre d'une personne risquent d'être rejetés par la juridiction nationale saisie.

En outre, les pratiques actuelles de l'Olaf de s'introduire et de prendre copie de documents, de dossiers et des disques durs sans faire la distinction entre la partie professionnelle et la partie privée risquent d'être ressenties par la personne concernée comme un véritable viol alors qu'elle est, jusqu'à preuve du contraire, présumée innocente.

De telles pratiques démontrent que l'Olaf méconnaît sa mission en menant ses enquêtes uniquement à charge alors qu'elle est tenue de le faire à charge et à décharge. Enfin, il est inadmissible qu'une personne qui porte atteinte aux intérêts financiers de l'Union européenne et de ses citoyens puisse échapper à toute sanction en raison d'erreurs de procédure et, plus particulièrement, de violation flagrante des droits fondamentaux reconnus à tout citoyen européen.

Enfin, il est regrettable que le comité de surveillance n'exerce pas un contrôle effectif de l'Olaf et ne dispose pas d'outils lui permettant de sanctionner toute irrégularité constatée.

En conclusion, l'absence de règles claires et transparentes régissant les enquêtes administratives tant internes qu'externes menées par l'Olaf, l'absence de garantie du respect effectif des droits fondamentaux, du contradictoire et de la conduite de l'enquête à charge et à décharge peuvent conduire à une violation des principes essentiels de toute démocratie, voire à un risque de dérive totalitaire.

Il est donc urgent d'établir des règles claires régissant en toute transparence les enquêtes menées par l'Olaf. Il est notamment inadmissible que les règles de conduite adoptées par l'Olaf n'existent qu'en langue anglaise alors que l'Olaf doit mener ses enquêtes, en fonction du seul choix de la personne concernée, dans toutes les langues officielles de l'Union.

⁶ Article 7, du Règlement n° 883/2013 du 11 septembre 2013 relatif aux enquêtes effectuées par l'OLAF.



L'US donne la parole aux ONG



Défi Belgique Afrique est une ONG qui vise à inciter la population belge, en particulier les jeunes de 15-18 ans, à mieux comprendre les mécanismes des inégalités mondiales et à lutter contre celles-ci, à travers des actions de solidarité.

Cette année, ce sont 280 jeunes qui se sont engagés en novembre dernier dans le projet que nous appelons « Do it with Africa/Asia ». Durant ce parcours, les jeunes se rencontrent à l'occasion de 10 journées de formation. A travers des débats, des mises en situation, des jeux de rôle et d'autres méthodes participatives, ils apprennent à forger leurs opinions sur différents enjeux sociaux, économiques, environnementaux et culturels.



Pendant ce temps-là, des jeunes correspondants africains (burkinabés, béninois, malgaches, sénégalais) et indiens prennent part au même processus dans leur pays respectif.

En été, durant trois semaines, les jeunes Belges partent à la rencontre de leurs correspondants du Sud. Ensemble, ils échangent et partagent leur culture, leurs aspirations, leurs réalités quotidiennes. Ils posent également un geste concret de protection de l'environnement à travers des actions de reboisement. Enfin, ils ont l'occasion de découvrir une école, un centre de santé ou la vie d'un acteur économique. Autant d'opportunités d'immersion et d'échanges qui permettent aux participants de s'enrichir au contact de contextes variés, de développer une vision du monde plus large, plus nuancée, plus éloignée de certains stéréotypes.



De plus, les jeunes ont l'occasion de soutenir un projet de sécurité alimentaire à travers une récolte de fonds. Une fois sur place, ils découvrent les réalisations qu'ils ont financées grâce à leur mobilisation. Une visite toujours très marquante !

A travers ce projet d'éducation au développement, ce sont donc de nombreuses réponses qui naissent sur la façon dont les jeunes peuvent devenir des citoyens plus responsables. Tout d'abord, en s'informant et en luttant contre l'indifférence ou le fatalisme de certains par rapport aux inégalités. Mais aussi en s'ouvrant et en allant à la rencontre des autres. Enfin, en agissant concrètement, que ce soit en soutenant des initiatives de développement ou en adoptant des comportements allant à l'encontre de certaines logiques d'hyperconsommation ou d'exploitation économique et sociale.

Pour plus d'informations sur nos projets, rendez-vous sur notre site www.ongdba.org. Vous pouvez également nous contacter par mail (info@ongdba.org) ou par téléphone (02/346.12.29).

En soutenant les actions que DBA et ses partenaires mènent pour les populations du Sud, vous contribuez directement et durablement à l'amélioration de leurs conditions de vie.

IBAN : BE39-0882-1084-1619 BIC : GKCCBEBB

Si l'ensemble de vos dons atteint 40 € avant le 31 décembre 2014, nous vous enverrons automatiquement une attestation fiscale au printemps de l'année 2015. Vous serez également tenus au courant de l'évolution des projets via l'envoi de notre journal Daba en fin d'année.

Merci pour votre soutien !



US gives place to NGO'

L'OFAJ : une nouvelle organisation adhérente

L'USF se réjouit de l'arrivée d'une nouvelle organisation adhérente : la Section syndicale de l'OFAJ, dont l'association a été approuvée par le Comité fédéral du 22 mars 2014.



Cette section syndicale s'est créée au sein de l'Office franco-allemand pour la Jeunesse (OFAJ), organisation internationale au service de la coopération franco-allemande implantée à Paris et à Berlin (ainsi qu'une représentation à Sarrebruck). L'OFAJ, créé par le Traité de l'Elysée en 1963, a pour mission d'encourager les échanges entre les jeunes des deux pays, de renforcer leur compréhension et, par là, de faire évoluer les représentations sur le pays voisin et de contribuer à l'éducation à la citoyenneté européenne.

Dans cet objectif, l'OFAJ apporte son soutien aux échanges scolaires et universitaires, cours de langue, jumelages de villes et de régions, rencontres sportives et culturelles, stages et échanges professionnels, bourses de voyage, formations d'animateurs, travaux de recherche, etc.

L'OFAJ, organisme de droit public international, est géré par un Conseil d'administration, présidé par les ministres en charge de la jeunesse des deux pays, et dirigé par un tandem franco-allemand de secrétaires généraux. Les septante agents de l'OFAJ travaillent en équipes binationales

répartis sur deux sites : Paris, siège actuel, et Berlin. Les conditions et relations de travail sont régies par le Statut du personnel qui est propre à l'OFAJ.

Les ressources de l'OFAJ proviennent d'un fonds commun alimenté à parts égales par l'Etat français et l'Etat allemand. En 2013, le montant des contributions gouvernementales s'élevait à 22,8 millions d'euros. Chaque année, l'OFAJ soutient en moyenne 9.000 échanges auxquels ont participé environ 190.000 jeunes en 2012.

Un nouvel accord sur l'Office franco-allemand pour la Jeunesse (remplaçant l'accord du 25 novembre 1983) a été signé en 2005 entre les deux gouvernements pour réformer la structure de l'OFAJ. Cet accord prévoit, entre autres, une réforme du Statut du personnel de l'OFAJ. Un premier projet de nouveau statut a été présenté en 2008, suivi par un deuxième en 2011, stipulant la suppression

des contrats à durée indéterminée, la réduction considérable des moyens d'action du Comité du Personnel et une nouvelle structure des revenus, avec tout ce que cela peut impliquer pour les agents en poste à ce jour ainsi que pour les futurs agents. Le contenu et la forme de ces projets ont été contestés par le personnel et ses représentants.



Alors que le travail de l'OFAJ et de ses agents est en permanence reconnu et loué, comme cela a été le cas au plus haut niveau des Etats français et allemand lors des festivités du cinquantième anniversaire l'an passé, la menace d'un nouveau statut pèse sur les agents de l'OFAJ. Face à cette inquiétude, le personnel de l'OFAJ a fondé une Section syndicale en 2012 et élu son bureau en 2013, demandant en même temps l'adhésion à l'USF. Actuellement, plus d'un tiers des septante agents de l'OFAJ a adhéré à la Section syndicale.

La Section syndicale de l'OFAJ a comme objectif de défendre les intérêts des agents de l'OFAJ, de s'engager pour l'amélioration de leurs conditions de travail dans un sens large et de participer à la réalisation des objectifs de l'OFAJ. L'affiliation à l'USF devrait permettre d'enrichir le savoir-faire et les moyens d'action du Syndicat de l'OFAJ.



Peter Kempen
Secrétaire général de l'USF





UNION SYNDICALE FEDERALE

des Services publics européens et internationaux

Avenue des Gaulois, 36 - B - 1040 Bruxelles
Tél. (32.2)733.98.00 - Fax (32.2)733.05.33 - e-mail: usf@unionsyndicale.eu
www.unionsyndicale.eu

Bruxelles, le 21 mars 2014

Lettre ouverte

Au Président du Conseil OEB

Monsieur Jesper KONGSTAD

Monsieur le Président,

M. Benoît Battistelli (FR), ancien Directeur général de l'Institut National de la Propriété Industrielle (INPI, l'Office français des brevets), est devenu Président de l'Office européen des brevets (OEB) en Juillet 2010.

Depuis, M. Battistelli, soutenu par un Conseil d'Administration (CA) de l'OEB dont vous êtes le Président a - quasi-systématiquement - nommé à des postes clés de l'Office européen des brevets ses plus proches anciens collaborateurs de l'INPI¹.

De telles pratiques sont incompatibles avec le devoir d'assurer la bonne représentativité de toutes les nationalités au sein d'une organisation internationale dans le respect de l'équilibre institutionnel instauré par la Convention sur le Brevet Européen (CBE).

De surcroît, nous assistons à un démantèlement sans précédent du contrat social bâti depuis plus de trente ans en coopération avec le Conseil d'Administration, les Présidents de l'OEB et les agents de l'OEB. Ce contrat social a permis le développement et le succès de l'OEB. Le casser brutalement remettra en cause sans aucun doute la performance de l'organisation.

Il n'est en effet pas acceptable de voir le Président actuel:

1. ignorer l'avis unanime d'une commission de discipline concluant à l'innocence d'un agent de l'OEB (janvier 2014) pour infliger une sanction des plus sévères. Ceci constitue un abus de droit et de pouvoir qui de facto décrédibilise cet organe instauré par le Conseil ;
2. obtenir du Conseil «carte blanche» afin de définir le droit de grève pour ensuite le supprimer. Cela est tout simplement illégal (des procédures sont en cours) et constitue un double abus du Conseil et du Président de l'OEB;
3. introduire des «investigation guidelines» contraires à toute notion de l'état de droit telles que définies dans les états membres est scandaleux en 2014 sur le territoire européen;
4. mettre en place en ignorant les contraintes minimum adoptées en la matière - en vertu du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne - une directive sur la protection

¹ Cf document la galaxie Battistelli

des données (mars 2014) sans impliquer ni le Conseil d'Administration, ni les utilisateurs externes. Cela constitue un nouvel abus de pouvoir;

5. supprimer un système de désignation, consultation et participation du personnel de l'OEB stable et incontesté depuis près de quarante ans. Cela témoigne d'un mépris édifiant envers les agents de l'OEB unanimement opposés au projet «social democracy».
6. Au vu de ce qui précède, il est donc fort regrettable que durant votre mandat de Président du CA, vous n'ayez non seulement pas œuvré en vue de diminuer l'opacité de l'organisation dont vous avez la charge mais aussi fait preuve d'un empressement zélé à satisfaire les demandes du Président sans vous soucier de leur légalité ou de leur impact social. Vous n'êtes pas sans savoir qu'un tel comportement "ultra vires" de fonctionnaires nationaux relève du droit pénal dans la plupart des ordres juridiques nationaux et expose potentiellement les membres du Conseil à de telles procédures.

Les standards en matière de responsabilité et de transparence au sein de l'OEB restent très en deçà de ceux réglementant les Institutions de l'Union européenne et des administrations nationales. Les actions du Président de l'OEB que le Conseil autorise et pour lesquelles le Conseil porte la responsabilité sortent très largement du périmètre d'action autorisé par les Art.10, 33 et 35 CBE.

A l'heure où Bruxelles entend déléguer la délivrance du Brevet Unitaire à l'OEB, il devient urgent d'agir afin d'harmoniser au sein de cette grande organisation les normes de gouvernance et de contrôle avec celles en vigueur à l'Union européenne.

Considérant la situation sociale délicate et les points à présent portés à votre attention, nous vous demandons instamment :

- 1) de reporter le vote du projet «social democracy» afin de définir avec les partenaires sociaux un texte acceptable par toutes les parties;
- 2) A titre exceptionnel, de ne pas admettre la règle des abstentions prévue aux articles 33 et 35 CBE. Il est essentiel de respecter dans les faits les principes de bonne gouvernance et de transparence à l'OEB. Les délégations doivent faire savoir si elles approuvent ou si elles s'opposent au projet «social democracy». Les abstentions ne sont éthiquement plus admissibles dans la situation de crise actuelle de l'OEB.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de notre haute considération,


Sylvie JACOBS
Présidente USF

CC : M. Battistelli

“Par cette lettre en date du 21 mars, l'USF a tenté de faire prendre conscience aux membres du Conseil d'administration de l'Office européen des Brevets que les choix qui étaient alors envisagés pour réformer les structures de consultation du personnel au sein de l'Office étaient mauvais. L'intitulé même du projet «Démocratie sociale» était en contradiction avec le principe de la voix unique qui ne peut être déléguée, principe abandonné par toutes les sociétés démocratiques développées, et notamment par les 39 États membres de l'OEB. Malheureusement, le Conseil d'administration de l'OEB a adopté ce projet contesté, et les premières élections se déroulent en juin 2014. L'USF suivra attentivement les conséquences de nombreuses décisions contestées prises récemment par le management de l'Office et reste prête à apporter son soutien au personnel de l'OEB.”

Sylvie Jacobs
Présidente de l'USF



Traduction de
l'introduction
uniquement



Vous trouverez sur le blog de Philip Cordery, député des Français du Benelux, la lettre qu'il a envoyée au Ministre Arnaud Montebourg et des liens vers des questions parlementaires posées à la Chambre des députés d'Italie et au Parlement européen.



Ph. Cordery,
Député des Français
du Benelux



<http://unionsyndicale.eu/index.php/fr/us-federale/publications-usf?start=5>.

<http://www.philipcordery.fr/public/index.php/mon-blog/entry/tensions-sociales-au-sein-de-l-office-europeen-des-brevets>.

Parole est donnée à Monica Ermolli et Umberto Montaretto Marullo

Les préoccupations du personnel USI à Ispra et Séville

Depuis 1994 à Séville (Espagne) se trouve le siège de l'Institut de Prospective technologique (IPTS), un des 7 instituts où se déroulent des activités du Centre de Recherche de la Commission européenne (CCR).



IPTS promeut et favorise une meilleure compréhension des liens entre la technologie, l'économie et la société.

L'Institut est situé dans un bâtiment conçu à l'origine pour l'EXPO 1992.

Au cours du mois de novembre dernier, une réunion du Comité local du Personnel d'Ispra-Séville a eu lieu à Séville, pendant laquelle les représentants de l'Union Syndicale ont pu recueillir les préoccupations du Personnel.

Interview de Monica Giovanna Ermolli, Présidente du CLP Ispra-Séville et Umberto Montaretto Marullo, Secrétaire du CLP Ispra-Séville et Vice-président en charge des relations publiques USI Ispra et Séville



annoncé au Directeur l'arrivée du nouveau règlement du Comité/Mobilité qui, nous l'espérons, pourra être utile pour faciliter les déplacements non seulement à l'intérieur du site mais aussi au sein de tout le JRC. Pour les carrières ... eh bien ... les choses sont un peu plus compliquées : les initiatives partent au niveau du Comité central et pas seulement local. Pour en revenir au site de Séville, ce que le Directeur a voulu mettre en avant, c'est le manque ou l'insuffisance des **aides sociales** : en effet, le personnel n'a pas la possibilité d'envoyer les enfants à l'école européenne et a des problèmes avec le système de santé local qui est entièrement payant. Tout cela contribue à ce que nos collègues se sentent à la «périphérie de l'empire», comme le dit souvent Paola (Paola Di Pietrogioacomo, Vice-présidente du CLP Séville), et non comme une partie intégrante de l'institution.

Le manque d'un bâtiment exclusif pour l'Institut, l'absence d'une cantine et d'espaces communs pour les organisations syndicales et pour les événements sociaux augmentent ce sentiment d'abandon entièrement partagé. Nous sommes conscients que ces problèmes sont les problèmes classiques d'un site de petite taille, mais si l'on doit comparer le site de Séville à d'autres sites tels que Karlsruhe, Petten et Geel, nous réalisons que beaucoup plus pourrait être fait. Par ailleurs, ces problématiques, ajoutées à une présence, sur le site, **d'environ 70% de contractuels**, avec des salaires nettement inférieurs à ceux des fonctionnaires, en réduisent encore l'attractivité. Avec l'entrée en vigueur du nouveau Statut qui limite en plus les avancées de carrière, la situation est encore moins soutenable.

Avez-vous identifié de possibles actions en faveur du site ?

U.M.M. : Tout d'abord, nous avons pris une série d'initiatives pour sensibiliser le PMO, qui semble avoir réagi en mettant en place des actions afin de garantir des conventions avec des instituts de soin locaux. Puis, nous avons donné suite à la demande du personnel de Séville, qui réclame depuis longtemps un CLP, en sollicitant à plusieurs reprises le CCP pour qu'il soutienne le projet. Entretemps, nous avons atteint l'objectif de créer un CHST spécifique afin de pouvoir répondre aux exigences particulières au site

Bonjour Madame la Présidente. Le 11 et 12 novembre dernier, le CLP d'Ispra et Séville a décidé d'organiser une réunion du Comité exécutif et la réunion plénière du CLP à Séville, c'est bien ça ?

M.E. : Oui, étant donné que nous sommes aussi les représentants des collègues de Séville, il nous a semblé normal d'envoyer une délégation de l'Exécutif à Séville et d'organiser une réunion du CLP là-bas. Nous n'y sommes bien-sûr pas tous allés, mais seulement une petite délégation formée de deux membres de l'Exécutif, Umberto Montaretto Marullo, Gianluca Fiore (VP) et de moi-même. Une fois arrivés sur place, Paola Di Pietrogioacomo nous a accueillis et nous a aidés à organiser les deux événements.

Avez-vous rencontré le Directeur de l'Institut/Site ?

M.E. : Bien-sûr, nous avons été reçus par M. John Bensted Smith ; le rendez-vous a duré presque une heure, pendant laquelle nous avons eu l'opportunité d'aborder quelques-unes des problématiques principales évoquées par les collègues de Séville.

Qu'en est-il ressorti ? Quelles problématiques avez-vous abordées ?

M.E. : Comme chacun le sait, le site de Séville compte moins de 300 personnes, toutes appartenant à un même institut, l'IPTS, ce qui rend logiquement pénible pour les collègues de bénéficier de la **mobilité ; par conséquent, ils subissent une pénalisation dans l'évolution de leur carrière au-delà des grades moyens-bas**. En ce qui concerne la mobilité, nous avons



Monica Ermolli

conformément aux lois locales et nationales espagnoles.

Quelles ont été vos impressions générales ?

U.M.M. : Un facteur qui peut être marginal, mais qui joue un rôle important à mon avis dans le renforcement ou non du sentiment d'appartenance à une institution, est celui que constituent également la typologie, la dimension et l'importance des symboles qui identifient la zone réservée aux bâtiments de la Commission au sein de l'édifice. Le visiteur a l'impression d'accéder à une zone plutôt anonyme - c'est en tout cas mon impression - dans laquelle les bureaux de la Commission se confondent presque avec ceux des sociétés privées qui partagent l'espace avec l'IPTS. Pour parler d'un sujet plus pertinent, je dois dire que je suis resté assez choqué par la participation quasi nulle du personnel de l'IPTS à la séance de l'Assemblée plénière du CLP du 12 février et à l'Assemblée générale en faveur du personnel, qui avaient été pourtant largement annoncées et qui devaient constituer, pour les membres du CLP, une occasion extraordinaire afin de recueillir de vive voix de la part des collègues, tous les témoignages relatifs aux problèmes, aux difficultés mais aussi aux propositions d'amélioration liés à la spécificité du site. Cette réponse négative, pour laquelle on peut supposer des motivations importantes telles que

la nécessité pour le personnel d'avoir son propre CLP qui le représente pleinement ou la demande implicite d'un effort plus important de la part des représentants du personnel et des OSP d'être plus présents et actifs sur le site, doit nous faire réfléchir profondément.

Un éloge va cependant aux représentants du personnel du CLP de Séville qui, bien qu'en nombre réduit et malgré ce qui a été dit, réussissent à tenir en vie le rapport de confiance avec le personnel du site. Dans un futur proche, la présence des OSP devra sûrement être renforcée, vu qu'aujourd'hui une seule OSP est représentée. L'US en particulier, unique force syndicale présente dans toutes les institutions et les sites de l'Union européenne, s'engage à avoir sa propre représentation sur le site, fortement soutenue par l'USI et évidemment par toute l'USF.



Umberto Montaretto Marullo

De nouveau merci au CLP d'Ispra-Séville, pour l'attention et le soutien continu au personnel, en espérant une meilleure représentation syndicale sur le site, qui puisse affronter les problématiques quotidiennes et si nécessaire soutenir le travail du CLP sur les thèmes d'intérêt local majeur. Nous concluons ici cette interview intéressante !

