

Brexit: is my job at risk?

05/03/16

British EU officials are wondering: what will happen in case of a victory of the Out camp in the referendum of June 2016?

U4U shares the concerns of our British colleagues. This paper tries to synthesize as clearly as possible what we can say today on this subject.

First of all, this is uncharted territory, there are no precedents and furthermore it will be a highly political process. However, we may expect that things will go as smoothly as possible because, even after a Brexit, the UK will still be an important partner of the other EU Member States. Therefore, we can safely expect a low level of acrimony and no petty retaliations from either side.

Naturally, the fate of EU Staff will not be a top priority of what will probably be a heavy agenda. We should distinguish between different aspects:

- Civil servants, contract agents, temporary agents having been appointed before the Brexit, are lawfully appointed according to the rules applicable at the time and therefore, their appointment or contract is valid and should continue its natural term. Of course, pension rights and other allowances acquired by virtue of these are equally valid. U4U deems that these costs should be borne by the EU budget irrespective of the negative outcome of the British vote.

- The employer could however decide to use some clauses of the Staff regulations such as the ‘early retirement’ (art 42c), ‘compulsory resignation’ (art 49, which makes an explicit reference to the loss of the citizenship mentioned in art. 28(a) as a condition for appointment) or the ‘retirement in the interests of the service’ (art 50). This is even likely because the remaining Member States will probably expect that the EU institutions adapt to the resultant reductions of budgets, of missions and geographical scope.

- Non-civil servants (Commissioners, Seconded national experts, MEPs and their parliamentary assistants ...) may on the contrary expect that their contract or functions be discontinued during the two-year negotiation phase foreseen by the Treaty (which may last longer). Whether it would be at the beginning or at the end of this phase, no one knows. Director generals would have to leave their functions during the same period, but could find less prominent roles (counselors, experts...).

- Work in a delegation will not be possible anymore (due to the Vienna Convention), therefore a phasing out of British staff serving abroad will have to be organized (mobility back to HQ).

Of course, if the Brexit is voted, U4U will closely monitor the situation with a view to ensuring that all be fairly treated, in accordance with the applicable legal principles. In this case, U4U will publish regular updates, to ensure full transparency.

Let’s recall that U4U has advocated that the United Kingdom is and should remain an essential full member of the EU. We believe in a strong European integration process avoiding opting out options. U4U considers that the agreement reached in February 2016 in

the European Council is flawed because the true question is not about a special status for the UK but how the EU can deliver solutions that meet effectively the concerns and the needs of all EU citizens.

La gestion des effectifs à la Commission: entre pessimisme et colère

Depuis quelques années, la Commission s'est engagée à réduire les effectifs avec régularité pour donner des garanties aux législateurs et à l'extérieur qu'elle peut faire plus avec moins. Liée à la réforme du statut de 2014 qui a visé à limiter les droits et garanties de la fonction publique européenne, cette politique de réduction des effectifs a surtout pour ambition de réduire les coûts de fonctionnement de la Commission dans la rubrique 5. Néanmoins, cette politique a un effet sensible sur les services en les obligeant à se remettre en cause et à se réorganiser constamment pour faire face au défaut de personnel. Mais cette situation devient encore plus difficile lorsque s'y ajoute des décisions hâtives venant notamment du Collège et relayées par la DG HR et la DG BUDG qui défont tout effort de programmation des effectifs et de gestion des tâches qui sont associés au personnel en place.

Le cas de la DG HR

Le meilleur exemple est celui de la DG HR elle-même. Depuis l'arrivée de Mme K. Georgieva, la DG HR doit définir et mettre en oeuvre une politique ambitieuse des ressources humaines tout en réduisant ses effectifs d'au moins 10% sur 5 ans, soit plus du double des autres DG, au moment où cette DG a des projets ambitieux – réduire la précarité, les inégalités, assurer le suivi des carrières, mettre en place une politique de mobilité, de talent management etc. – et donc devrait disposer des moyens accrus. Une illustration de plus que le social et la gestion des ressources humaines ne constitue pas une priorité pour le Collège.

Il est tout à fait évident que cette décision risque de compromettre l'objectif politique même de la DG HR. On peut donc douter que telle programmation des effectifs à la DG HR garantisse la poursuite de nouveaux objectifs suivis.

La DG RTD aussi

Un second exemple des aberrations de la gestion prévisionnelle des effectifs provient de la DG RTD. D'abord, la DG RTD avait en 2012-2013 prévu un plan de réduction de ses effectifs de 600 personnes (postes permanents et crédits confondus) sur 6 ans (2014-2020, période de mise en oeuvre de Horizon 2020, le programme phare de la DG) pour se transformer en "policy DG", en tenant compte du fait que, sur base des éléments disponibles à l'époque, cette baisse des effectifs pourrait se faire "naturellement" à travers mobilités spontanées et départs à