

Représentation du personnel

« En finir avec les statuts discriminatoires : Passer d'une diversité de statuts à une communauté de travail, Ouvrons le débat »

Texte pour le débat

Notre constat : un processus de segmentation inquiétant

Nous constatons, depuis 5 ans, dans les services de nos institutions européennes, une évolution inquiétante: la segmentation du personnel communautaire qui peut déboucher sur une division du personnel peu propice à la promotion de son point de vue et à la défense de l'institution. Ainsi, **le sort des collègues du Parlement européen, du Conseil, du CES et des autres institutions diverge de plus en plus du nôtre**, que ce soit en termes de promotion, de politique sociale, de statut, créant des clivages et des disparités de traitement.

Au sein même de la Commission européenne, **de nouveaux clivages sont venus s'ajouter entre les anciens et les nouveaux fonctionnaires**. Ces derniers perçoivent une rémunération moindre à l'embauche pour un même travail. La gestion par la Commission s'est catastrophique. Des collègues ayant passé les mêmes concours perçoivent un salaire différent, selon qu'ils ont été embauchés avant ou après le 1er mai 2004. Pire, des taux de promotion revus à la baisse leur ont été imposés depuis 2004, alors que le statut prévoyait pour eux des taux plus élevés pour tenir compte de leur embauche à des grades moindres.

Il existe aussi un **clivage croissant entre fonctionnaires et non fonctionnaires**, de plus en plus nombreux mais avec des statuts divergents (les agents contractuels, les END, intérimaires, agents temporaires, contractuels de droit privé, etc.). Ainsi, ce sont près de **7.000** temporaires, contractuels, END, agents locaux et intérimaires qui travaillent, à des titres divers, au sein de notre institution.

Parmi les Agents Contractuels, on distingue ceux qui ont des contrats d'un an renouvelables deux fois, soit trois ans au total, et ceux qui peuvent espérer l'accès à un contrat à durée indéterminée. Il existe ainsi une différence de traitement entre ceux qui travaillent au siège et ceux qui sont en Délégation ou dans des Agences. **Cette segmentation réduit l'indépendance et la force de l'institution. Elle débouche sur des discordances entre intérêts particuliers qui rendent de plus en plus difficile la défense de l'intérêt collectif.**

Cette segmentation ou division du personnel n'est pas fortuite: elle obéit à une logique économique à court terme, mais aussi à une logique politique à moyen et long terme. Cette politique vise une réduction à court terme des coûts salariaux. Elle fait courir le risque de **transformer progressivement la nature de l'institution Commission en fragilisant son indépendance.**

Ce processus est en marche, mais il n'est pas encore accompli. Nous savons que, suite au rapport dit "*des trois directeurs généraux*", il est prévu d'aller encore plus loin en accroissant les divisions, les différences de traitement entre de multiples catégories de personnel, et la précarisation de bon nombre d'entre elles.

Nous assistons, par ailleurs, à la montée des revendications corporatistes au sein d'une partie du personnel: puisque les revendications d'ensemble piétinent, la tentation est forte que chacun s'occupe de prime abord de ce qui lui paraît être ses intérêts. Il est encore temps de contrecarrer cette force exogène, en travaillant à la convergence des intérêts et des revendications du personnel, au sein de chaque institution et entre les institutions.

Notre démarche

Cette **démarche doit se fonder sur des principes simples**, des principes qui différencient une réelle action syndicale d'une action corporatiste, des principes fondés sur la place réellement occupée par les salariés au sein de l'institution :

- **"à travail égal salaire égal"**,
- **"à emploi durable contrat durable"**, (réduction des situations précaires),
- **à mission publique, gestion publique** (refus des privatisations des tâches),
- **à mission à durée clairement indéterminée, contrat à durée indéterminé** (quand la mission est déjà réalisée par un contractuel).

Il s'agit aussi de refuser les des discriminations fondées sur le genre ou l'âge etc.

Pour appliquer ces principes, un effort collectif est nécessaire. Il doit impliquer tous les personnels concernés et rassembler la volonté et l'action des diverses organisations syndicales. Il est en effet crucial d'éviter le développement de corporatismes qui, sous prétexte de soutenir une catégorie plutôt qu'une autre, contribuent à la fragmentation des intérêts de l'ensemble du personnel, favorisant ainsi les petits jeux des États membres, voire parfois du Collège.

Dans cet esprit, U4U verse à la discussion un certain nombre d'axes revendicatifs, que nous jugeons cohérents, permettant de soutenir ensemble les différentes catégories de collègues qui travaillent au sein de notre institution et favoriser leur unité.

1. Les END:

- période d'emploi au sein des institutions pouvant aller systématiquement jusqu'à 5 ans (durée du mandat de la Commission)
- droit de vote aux élections du personnel, après un an d'activité
- accès aux crèches, garderies, écoles communautaires dans les mêmes conditions que les fonctionnaires
- exclusion des années END de la règle anti-cumul qui limite la présence au sein des services
- possibilité pour les END qui ont 3 ans d'ancienneté au sein des institutions communautaires de passer des concours d'intégration permettant leur titularisation, le cas échéant

2. Les prestataires des services:

- internalisation au sein des Offices de tous les prestataires des services (profs de langue, informaticiens, gardiens, personnel crèches garderies etc.) sous régime d'Agent Contractuel à durée indéterminée après des tests de sélection sérieux de type professionnel
- dans le cas des Offices et Agences, octroi de contrats à durée indéterminée
- accès aux mêmes conditions que les fonctionnaires aux crèches, garderies, écoles communautaires

3. Les Agents Contractuels:

- durée maximum des contrats successifs passant de 3 à 5 ans (durée du mandat de la Commission)
- au-delà, octroi de contrats d'agents temporaires 2A pouvant être à durée indéterminée
- maintien des tests de sélection EPSO en affinant leur dimension professionnelle
- création de "bourses de compétence interinstitutionnelles" permettant aux AC, au terme de leur contrat, de travailler dans d'autres institutions communautaires
- maintien pour les AC de l'accès aux mêmes conditions que les fonctionnaires aux crèches, garderies, écoles communautaires, que certains voudraient mettre en cause
- permettre aux AC des délégations une mobilité leur permettant des affectations dans plusieurs délégations et, pour une période limitée, au siège
- fournir aux agents locaux une protection sociale et un système de pension correctes
- possibilité pour les AC devenus AT qui ont 4 ans d'ancienneté au sein des institutions communautaires de passer des concours de titularisation dont les pourcentages de réussite seront négociés avec l'administration par la représentation du personnel.

4. Les nouveaux fonctionnaires et ceux ayant passé un concours et recrutés avant le 1er mai 2004:

- assurer aux fonctionnaires embauchés après le 1er mai 2004 une carrière identique à ceux recrutés avant cette date. Ceci peut se faire par l'accélération de leur carrière actuelle ou par l'organisation de concours internes.
- mettre en place des indicateurs de suivi et adoption de mesures correctives s'il y a lieu;
- accélérer les carrières des nouveaux fonctionnaires pour tenir compte de la non-application, entre 2004 et 2010, des taux plus favorables prévus au statut.

5. Assurer des carrières pour les femmes

- instaurer un réel suivi des carrières féminines, à diplôme et expérience équivalents, selon le principe "A mérite égal, carrière égale"
- établissement de plans de carrières pour rattraper les retards.

6. Pour les 50+:

- mettre en place un suivi efficace pour s'assurer que l'expérience des "aînés" n'est pas stérilisée, 10 à 15 ans avant leur départ à la retraite - garantir leur reconnaissance professionnelle
- établir des postes fonctionnels pour les 50+, développer pour les 50+ des fonctions de coordination, d'appui (task forces), de tutorat, de formation, d'animation et de coach des nouveaux fonctionnaires
- leur réserver un rôle important dans la politique d'information vis-à-vis de la société civile
- limiter les mobilités obligatoires et accompagner celles qui sont nécessaires par l'attribution de postes supplémentaires accordés aux DGs accueillants des "seniors"
- mettre en place des formations tout au long de la vie

7. Au niveau interinstitutionnel:

- promouvoir la mobilité interinstitutionnelle des fonctionnaires et agents
- développer la formation interinstitutionnelle
- rapprocher les normes en termes de politique sociale et de promotion
- développer des services strictement interinstitutionnels