

## **Dossier U4U**

### **« Diviser le personnel »**

#### **Diviser le personnel, c'est se battre contre ses propres intérêts. Œuvrons dans la clarté en faveur de l'unité du personnel<sup>1</sup>.**

Aujourd'hui, U4U se voit obligé de sortir de sa réserve. Plusieurs papiers ont circulé récemment, excessifs et inexacts, dénigrant de manière exagérée et hors contexte le travail effectué par la représentation du personnel, voire opposant une partie du personnel à l'autre. Nous pensons que la coopération intersyndicale ne doit pas exclure le dialogue sur le fond. Celui-ci constitue la base même de coopérations fructueuses.

Nous avons subi deux réformes en dix ans. Notre quotidien professionnel est sans cesse en mouvement. Le dialogue au sein de l'institution doit être encore tonifié. La nouvelle Commission va exiger de nous des efforts renouvelés pour faire face à la situation négative qui prévaut aujourd'hui dans l'Union. Dans ce contexte, l'unité du personnel devient encore plus nécessaire. Pour se réaliser elle a besoin d'un dialogue de qualité.

U4U considère que le personnel ne peut être défendu que de manière unifiée. En divisant le personnel, certains défendent une orientation dont les résultats ont déjà concrètement lésé le personnel tout entier. Il est temps de rétablir certaines vérités et de situer les responsabilités.

#### **Quelques faits d'abord**

Le personnel, dans son ensemble, est victime des deux dernières réformes du Statut, qu'il a combattues et qu'il subit. L'accroissement des disparités et de la précarité a été voulu par les États membres et par certains des dirigeants de la Commission. Prétendre que les syndicats, ou même tout le personnel déjà en place, en ont été complices, relève de la mauvaise foi et de la désinformation.

Lors de la réforme de 2004, les syndicats ont aussi cherché le soutien de certains dirigeants des nouveaux États membres pour éviter les disparités salariales, sans succès. Les mêmes démarches ont été effectuées auprès d'autres États membres, également sans succès.

Si le coût de cette réforme a été en grande partie supporté par le personnel embauché après cette date, c'est tout le personnel qui a été touché de façon significative (par exemple, augmentation substantielle du prélèvement de crise, payé davantage par les salariés les plus élevés, par une révision des conditions de départ à la retraite, par la suppression d'un certain nombre de facilités etc.).

---

<sup>1</sup> <http://www.u4unity.eu/Bulletin20141112.htm>

Les contractuels à durée déterminée ou indéterminée se sont multipliés, accroissant les disparités. On oublie que la précarité est la première des inégalités. La seconde est le processus de déclassement professionnel qui touche toutes les catégories du personnel qu'il s'agisse des fonctionnaires ou des contractuels. Le déclassement professionnel se concrétise par l'embauche à des grades inférieurs de collègues aux expériences professionnelles, aux qualifications et aux diplômes supérieurs aux postes proposés.

La nouvelle réforme de 2014 a profondément touché le personnel en place et a créé de nouvelles disparités pour le personnel embauché depuis le 1er janvier 2014. Le contexte politique et économique, la faiblesse et les erreurs de la Commission, l'attitude ambivalente du PE, ont permis de contourner l'opposition résolue du personnel et de tourner le dialogue social en farce. Malheureusement, certaines idées ont nui au personnel et ont permis que soient poursuivis des objectifs très contestables. Ces idées reviennent sur la place publique aujourd'hui. Il nous faut donc en débattre de nouveau.

### **Une ligne politique désastreuse, un comportement dangereux pour la fonction publique européenne**

La propagande de certains a clairement pour objectif de diviser le personnel, proposant de prendre aux uns afin de donner aux autres, voire d'avantager certaines catégories au détriment d'autres.

En cohérence avec cette ligne, tandis que les États membres et l'administration discutaient des contours et contenu de la réforme, certains dirigeants syndicaux militaient auprès des représentations permanentes et de leurs États Membres pour limiter la carrière des AST et des AD. Leur but était de dégager un budget permettant l'accroissement des revenus des AD en début et en milieu de carrière. Ces dirigeants n'ont pas compris que ces nouvelles mesures allaient entraver la carrière des fonctionnaires recrutés après le 1er mai 2004 bien plus que celle des plus anciens, en la limitant sérieusement. Bien entendu, le Conseil a empoché les économies budgétaires ainsi réalisées sans en faire bénéficier le personnel en début de carrière. C'est un manque tragique d'expérience politique d'avoir pensé qu'il en serait autrement.

De même, certains se sont attaqués au système de retraite de la fonction publique européenne, en affirmant, contre toute évidence, que celui-ci connaissait des problèmes. Le but recherché était là aussi d'opérer un transfert financier des retraités actuels ou prochains au profit des nouvelles générations de fonctionnaires. Le résultat est hélas connu. Les États membres se sont bien attaqués aux retraites... mais celles des jeunes générations, qui doivent désormais travailler cinq ans de plus pour avoir droit au même pourcentage de retraite. Ces retraites se baseront globalement sur des salaires plus bas, du fait de la limitation de l'accès aux fins de carrière pour laquelle ils ont œuvré. La politique conduite par certains a clairement desservi la carrière des jeunes générations qu'elle prétendait défendre.

Enfin, ils s'en sont pris aux collègues du haut de l'échelle des salaires. Ce n'est pas en s'attaquant aux plus hauts salaires qu'on augmentera les salaires inférieurs. Bien au contraire, c'est à une baisse généralisée des salaires que l'on assistera puisqu'il faudra

répercuter la baisse du haut de l'échelle vers les niveaux inférieurs pour maintenir une grille de salaire cohérente.

### **Défendons la fonction publique dans toute sa diversité mais aussi dans l'unité**

Certains de ces syndicats préconisent une approche revendicative privilégiant un lieu de travail en particulier ou une seule catégorie d'agents, voire une partie de cette catégorie, sans prendre en considération les conséquences de leurs actions pour une majorité de collègues, ou pour une autre partie de la même catégorie. Cette approche nuit bien sûr à la mobilisation, l'absence d'une démarche unificatrice aboutissant à l'établissement d'une indifférence des uns par rapport aux autres dans le meilleur cas, quand ce n'est pas à l'opposition des uns envers les autres, comme on l'observe, hélas, souvent.

U4U considère au contraire qu'il est possible et indispensable de se battre tous ensemble: les fonctionnaires avec les contractuels par exemple, pour réduire la précarité, ce poison de la fonction publique; les AD et les AST ensemble pour leurs carrières et pour la mise en place d'une politique du personnel; les nouveaux collègues et les anciens contre les disparités et pour des carrières stimulantes dès l'entrée dans les services, etc.

Non seulement, U4U préconise une telle approche, mais elle la pratique et il arrive qu'elle soit couronnée de succès, surtout lorsque l'on réussit à promouvoir une démarche intersyndicale sur des objectifs comme ce fut le cas par exemple sur le dossier des contractuels. Dans ce dossier, fonctionnaires et contractuels, syndiqués ou pas, ont uni leurs efforts au sein du Collectif des contractuels pour faire aboutir des revendications qui prenaient en compte à la fois les intérêts du personnel, des services et ceux de l'institution; cette dernière ne peut que pâtir de l'essor de la précarité, ne serait-ce qu'à cause du "turn over".

Les démarches revendicatives de certains sont rarement mises en relation avec l'intérêt de l'institution et la défense de la construction européenne. U4U considère que la défense du personnel est indissociable de celle de l'institution et de son rôle dans la construction européenne.

### **Une absence de déontologie**

Quand on divise le personnel, en opposant les uns aux autres, sans prendre en considération le point de vue de l'ensemble des collègues, quand on rompt avec l'esprit de corps de la fonction publique européenne et qu'on la dénigre auprès de ses adversaires, quand on recourt systématiquement aux insultes et aux injures, fréquentes lors des réunions syndicales, alors on se distingue clairement par un manque de déontologie.

Quand on trahit l'esprit de son institution, en agissant dans son dos, comme lors des discussions de la dernière réforme, quand on cherche les grâces des pouvoirs en place en s'adressant directement aux administrations des États membres, en recommandant des mesures contre le personnel que ces derniers n'osaient même pas imaginer, alors on manque de déontologie et de professionnalisme.

## **Conclusion**

Une démarche syndicale catégorielle ne permet pas d'élaborer des revendications unificatrices, permettant au personnel de se battre ensemble. En opposant une partie du personnel à l'autre, elle l'affaiblit et fait le jeu de ceux qui cherchent à saper sa cohésion pour mieux lui imposer des réformes démagogiques aux conséquences lourdes pour la qualité du travail et l'avenir du projet européen.

En refusant la solidarité, en attaquant certaines catégories du personnel, au lieu de blâmer la politique de certains États, les vrais responsables du nouveau Statut, on nuit aux intérêts du personnel dans sa globalité.

L'ensemble des syndicats prépare un séminaire, mi-novembre, pour réfléchir à une action commune destinée à réduire disparités et précarité. Formons le vœu que ce débat trouvera une conclusion positive et débouchera sur des actions communes, solidaires et efficaces.