



Manque de crédibilité ?

Manque d'intérêt ?

MISSION: IMPOSSIBLE

Perte de confiance ?

Manque de temps ?

LES ÉLECTIONS DU COMITÉ DU PERSONNEL DE L'EACEA SONT BLOQUÉES DEPUIS LE 27 JUIN 2019 PAR MANQUE DE CANDIDATS « AGENT TEMPORAIRE ».

Les élections du prochain comité du personnel de l'EACEA devaient initialement avoir lieu en juin 2019. Les règles imposent d'avoir 4 couples de candidats « Agent contractuel » et 2 couples de candidats « Agent temporaire ». Cette répartition est censée être représentative du personnel de l'agence (environ 400 personnes).

Depuis **le 22 mai dernier**, le comité du personnel en affaire courante **a envoyé 8 messages au personnel** pour l'inviter à se présenter comme candidats pour le prochain comité.

Autant dire que le Comité du personnel sortant a fait son possible.

Sur les 8 messages envoyés, 7 informent que le manque de candidats « Agent temporaire » bloque le processus et que les élections doivent DONC être postposées.

Mais où sont passés les agents temporaires ?

Le 17/09, leur d'espoir, un message annonçait qu'enfin, les élections pouvaient avoir lieu ! Le nombre de candidats nécessaires était atteint !

Mais c'était sans compter un rebondissement hollywoodien ; le 24/09, nouveau message annonçant que le nombre minimum de candidats temporaires n'était pas atteint.

Le personnel « agent temporaire » de l'EACEA a-t'il perdu tout intérêt à se présenter aux élections du comité du personnel de son agence exécutive ?

Pourquoi un travailleur, qui n'a aucun intérêt personnel à défendre le personnel, s'engagerait-il dans un combat (presque) perdu d'avance avec en plus de multiples obligations à rajouter à son temps de travail déjà bien souvent surchargé ?

Certains collègues rapportent l'ambiance délétère que crée cette polémique (« *Et pourquoi les agents temporaires ne se présentent-ils pas ?* »), leur perte d'intérêt pour la représentation du personnel mais surtout, beaucoup s'interrogent sur le devenir du prochain comité du personnel (sera-t-il crédible ? Aura-t-il des moyens d'action face aux enjeux futurs ?).

Pour certains, la situation fait peur, pour d'autres, ça ne donne aucune envie de voter, pour d'autres encore, le comité du personnel perd toute sa crédibilité...

Qu'en pense l'administration ?

Silence assourdissant. Ni le Directeur, ni les RH n'ont réagi !

« *It's not our business* » dira l'Administration.

Il faut dire qu'ils sont certainement plus occupés à réorganiser l'agence qu'à gérer l'organisation de ces élections.

Dans tous les cas, cette situation est symptomatique et démontre clairement un système qui ne fonctionne pas.

Dix ans après les premières réunions de « dialogue social » dans les agences exécutives, on discute encore de l'organisation de la représentation du personnel. Faut-il s'en inquiéter ?

Avec ces règles inadaptées à la situation particulière des agences exécutives, le personnel ne croit plus à la valeur ajoutée des comités du personnel.

Isolés du dialogue social de la Commission, la représentation du personnel des agences exécutives s'interroge toujours sur les tâches des syndicats et sur celles des différents acteurs qui les entourent.

Protocole d'accord ou Protocole de « NON » accord ?

Actuellement, les différents comités du personnel des agences exécutives (composantes du NEASC) négocient pour garder l'unité dans leur démarche initiale de signer un protocole d'accord raisonnable

avec les différents directeurs des agences exécutives et les syndicats de la Commission. Après plusieurs mois de discussions animées dans un cadre limité par des procédures inadaptées à la situation du personnel des agences exécutives, les protagonistes doivent s'armer de patience pour espérer un résultat peu concluant.

Un comité du personnel n'a pas la « trempe » d'un syndicat !

Le comité du personnel reste un acteur principal dans les panels de sélections et les comités évaluation/ reclassement des agences, mais les négociations sur toutes les procédures régissant les droits des agents sont discutées par les syndicats et l'administration au sein de la Commission, donc loin des comités du personnel des agences.

Pour rappel, le SFE avait publié dans son Panoptique 109 (mai 2014)¹ un dossier « Agents contractuels » où l'on expliquait la situation du dialogue social dans les agences exécutives. Les tâches des différents acteurs y étaient décrites. Cinq ans plus tard, l'article est toujours d'actualité !

Pendant que l'on s'occupe d'organiser la représentation locale au sein des agences exécutives... Les négociations importantes suivent leur cours loin des dites agences auxquelles elles s'appliquent cependant !

Mobilité forcée ou mobilité en général :

- Dans le nouvel exercice de délégation de programmes prévu pour 2020, il est question que le **personnel des Agences exécutives soit éventuellement amené à suivre des programmes d'une agence à une autre**. Dans le cas de cette **mobilité « forcée »**, les droits (y inclus les droits à pension) des agents risquent d'être impactés puisqu'ils devront changer d'agence et donc d'employeur et donc de contrat.

Il est très probable que pour le transfert des programmes d'une agence à une autre, la Directive 2001/23/CE du Conseil sur le maintien des droits des travailleurs sera appliquée. Mais si les agents qui changeront d'agence exécutive continueront leur contrat avec maintien de leur grade/échelon et ancienneté (en cas d'octroi d'un contrat à durée indéterminée), ceux qui étaient rentrés avant la réforme de 2014 seront soumis aux nouvelles règles et seront donc impactés dans leurs droits à pension. Ceci est déjà le cas en cas de mobilité des agents entre les différentes Agences et Offices.

QUI se charge actuellement de défendre leurs droits?

Négociations des conditions de travail du personnel des agences exécutives

- Le dialogue social continue au sein de la Commission entre ses acteurs officiels dans le dialogue (syndicats représentatifs et administration). On y négocie les nouvelles dispositions générales d'exécution qui impacteront également le personnel des agences exécutives : le certificat médical, les DGE des agents temporaires, le RCAM, décision Harcèlement... mais aussi le futur de la représentation du personnel.

¹ https://docs.wixstatic.com/ugd/d5a2c6_9fc96f474e69436bad4c2f3dd11dd308.pdf

A noter que :

- Les représentants du personnel des agences exécutives ne sont pas des acteurs du dialogue social.
- Les deux syndicats les plus qualifiés pour défendre les droits des agents contractuels n'ont pas été représentatifs seuls lors des dernières élections centrales. Ce qui réduit fortement la valeur ajoutée aux négociations pour représenter cette catégorie de personnel (déjà affaiblie par son statut, par sa diversité (AC 3ter/AC 3bis), par son fractionnement dans différentes institutions et par l'exclusion d'une bonne partie des agents dans les négociations du dialogue social de la Commission).

Il y a 5 ans, le SFE annonçait déjà les effets pervers de cette situation (Panoptique 109, page 31, publié en mai 2014²) :

« Si un syndicat se retrouve avec beaucoup de membres des agences, durant les élections des représentants du personnel de la Commission, leur appel aux membres afin de voter pour eux risque de ne pas aboutir et de ne pas lui permettre d'atteindre le nombre de votes nécessaires parmi ses propres membres puisqu'une partie de ceux-ci ne sont pas électeurs. »

Discussions sur le futur de la Représentation du personnel

La Représentation du personnel est l'affaire de **tous les Collègues, indépendamment du lien statutaire** car elle garantit les intérêts du Personnel dans son ensemble face aux attaques de leurs droits, aux réformes passées et à venir devant un management de plus en plus décomplexé.

Face à une administration de plus en plus déshumanisée, il est urgent de changer les mentalités.

Nous ne pouvons plus accepter que dans une Institution telle que la nôtre, il n'y ait pas de représentation syndicale au sein d'une structure qui se compose de plus de 50 personnes. C'est anti-démocratique. En d'autres termes, c'est scandaleux !

Il est temps que les élections du personnel de l'EACEA aient lieu ! Mais pas seulement...

Le fait de ne pas avoir de candidats suffisant pour les élections est le signe que le personnel des agences exécutives se désintéresse de plus en plus de la représentation du personnel. Il a en effet compris que l'on ne joue pas dans la cour des « grands » et que la mission de défendre ses droits est impossible dans de telles conditions !

Le SFE l'écrivait déjà dans le Panoptique 109, page 27, publié en mai 2014 :

« Les inquiétudes du personnel des AE sont les mêmes que celles du personnel de la Commission, mais leurs représentants n'étant pas au cœur des services centraux, il est impossible pour eux de répondre aux questions ou de faire remonter celles-ci jusqu'aux réunions de dialogue social (ex. : l'accès aux

² https://docs.wixstatic.com/ugd/d5a2c6_9fc96f474e69436bad4c2f3dd11dd308.pdf

concours internes). Ceci démotive autant le personnel des AE que leurs représentants. Il devient même difficile de trouver des volontaires pour se présenter aux élections du Comité du personnel »

Le Dialogue social inclusif

Le personnel des Agences Exécutives doit être reconnu et traité à sa juste valeur.

Même si les règles ont été « contournées » pour permettre un système retors, nous devons plus que tout nous serrer les coudes et exiger de nos responsables qu'ils prennent des mesures qui visent à instaurer un « VRAI » dialogue social à tous les niveaux, y compris avec le personnel des agences exécutives.

Tous doivent prendre leur responsabilité !

Les Directeurs d'agences doivent cesser de se renvoyer la balle. Ensemble avec l'administration de la Commission, ils doivent veiller au respect de tous les agents et à l'égalité de traitement afin que leur personnel puisse accéder aux négociations pour la défense de leurs droits.

Une solution pérenne doit être trouvée afin que quelques-uns ne puissent plus bloquer tout un système, déjà faible, dans l'indifférence de la Direction qui a une responsabilité selon la Réglementation dans la constitution d'un comité du Personnel.

Le SFE est inquiet pour le dialogue social dans nos institutions, pour le futur de la représentation du personnel de la Commission et celui des Agences exécutives !

En pleine crise économique, le Parlement a souligné, dans sa résolution du 6 juillet 2010 sur les contrats atypiques et les nouvelles formes de dialogue social, que le dialogue social était indispensable pour atteindre les objectifs en matière d'emploi de la stratégie Europe 2020. En janvier 2012, il a insisté sur le fait qu'en donnant la priorité à l'assainissement budgétaire, les recommandations découlant de l'examen annuel de la croissance nuiraient non seulement à la création d'emplois et à la protection sociale, mais également au dialogue social.³

Toutes les formes d'inégalités mises en place par le système des réformes entre personnel du même statut mais aussi entre les fonctionnaires et les contractuels, le « dialogue social » de seconde zone dans les agences exécutives, la détérioration des conditions d'emploi des agents contractuels lors d'une mobilité entre institutions et dans la progression de leur carrière, nuisent aux droits du personnel mais aussi aux intérêts de nos institutions.

PAS DE DIALOGUE = AFFAIBLIR LE PERSONNEL = AFFAIBLIR NOS INSTITUTIONS !

³ <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/58/dialogue-social>

Priver le personnel du seul canal de négociation pour défendre ses intérêts, c'est détruire le rôle de la représentation du personnel. Cela s'avèrera à terme, une véritable bombe à retardement !

Il est temps d'éveiller les consciences. Nous devons changer de cap au plus vite.

Comme vous l'aurez lu plus haut, le SFE s'est rarement trompé dans ses analyses. C'est pourquoi, il demande que :

- **Des élections du comité du personnel de l'Agence EACEA aient lieu au plus vite !**
- **Les membres de la représentation des Agences exécutives puissent siéger au Dialogue social de la Commission (Cœur des négociations de tous les droits principaux)**
- **Les contractuels d'institutions différentes puissent être représentés au plus haut niveau non seulement par des fonctionnaires mais aussi par des contractuels issus également des agences exécutives et ayant l'expertise nécessaire pour négocier les besoins réels.**
- **Les négociations sur le futur de la représentation du personnel prennent en compte les minorités et les exclus du dialogue social !**

Restez connecté(e) :



Cet email vous a été envoyé depuis une boîte mail fonctionnelle officielle (REP PERS OSP...) autorisée par la DG HR à envoyer des communications "to all" à l'ensemble du personnel. Le syndicat SFE se sert des listes officielles disponibles dans l'address book de votre DG / Agence pour ce faire. Ces listes appartiennent à la DIGIT et il nous est impossible de les modifier ou retirer votre adresse email professionnelle.

