



Trait d'Union

FFPE'S NEWSLETTER

N° 4, FEBRUARY 2017

POINTS OF INTEREST :

En prévision d'une probable nouvelle révision du Statut, il est impératif de trouver un nouveau format pour le dialogue social qui permette véritablement l'art. 27 de la Charte des droits fondamentaux.

Dans ses conclusions du 19/12/2016, le Conseil estime que les changements opérés avec la réforme du Statut de 2013 demeurent insuffisants par rapport à ce que le Conseil juge utile et nécessaire.

INSIDE THIS ISSUE:

Commission :
Pour une Commission qui protège, donne les moyens d'agir et défend **2**

Parlement :
With FFPE you will never walk alone! **2**

Council :
Transfer of Individual Entitlements to the PMO - Share and share alike? **3**

Réinventer un dialogue social interinstitutionnel :
une nécessité urgente ! **3**

Perspectives sombres pour nos pensions et notre statut **4**

Will a robot take your job ? **4**

Editorial

Populism? No, democracy – and a challenge



Brexit ... Trump ... Presidential elections in Austria and coming up in France ... A referendum in Italy ... Policy decisions in several European states. In some cases the verdict is already known, in others it is feared. And in capitals, national and European and even worldwide, politicians and others wring their hands in despair and dismiss – or prepare to dismiss – any result they don't like as the work and product of "populists" pandering to a misguided or ignorant electorate. Democracy, "the worst possible system, apart from all the others that have been tried so far", is at the service of

the people, who are at the same time its master. It is therefore worth remembering what Robert Lowe, a 19th-century British Liberal MP and Minister, said after the passing in 1867 of an act widening the UK franchise: "We must educate our masters". And in our 21st-century context, to educate means to explain. For far too long elites at all levels – often rightly described as arrogant – have assumed they know all the answers, have given the impression – and sometimes even said – that they know what is best for everyone, have implicitly (and sometimes explicitly) claimed that the issues they are handling are too complex for the ordinary

citizen to understand. How insulting! No issue or project is so complex that it can't be presented openly in a way that is both honest and comprehensible. This takes time. But it's time that must be spent: the people's acquiescence can and must no longer be taken for granted; their support must be earned. Democracy is a demanding system. National and supranational bodies must remember this and act accordingly. And, in the vital education and explanation process, trade unions too must play their full part.

John Parsons
Federal President FFPE

Réinventer un dialogue social interinstitutionnel : une nécessité urgente !



Evelina Milenova
ère vice-présidente fédérale

Dans le contexte du Brexit et de la montée des populismes partout en Europe, le risque de nouvelles exigences d'économies dans le budget général de l'Union est bien réel. Il y a d'un côté, le manque à gagner pour le budget correspondant à la contribution nette du Royaume-Uni (environ 7 milliards d'€ en cas de Brexit "dur") et, de l'autre, le renforcement de l'emprise des tendances populistes sur les pouvoirs publics. Il n'est pas difficile dès lors de prévoir que la rubrique V du budget sera la cible privilégiée pour compenser ce manque à gagner et éviter de devoir augmenter les contributions des 27 autres états-membres. Les instruments prévisibles sont notamment une **nouvelle réduction des effectifs, une baisse du taux d'accumulation des pen-**

sions et/ou une **augmentation de la part salariale dans les contributions pension** à 40% au lieu de 30% actuellement, ainsi que la **remise en cause de la méthode d'adaptation des salaires et pensions**. Le risque d'une nouvelle réduction des effectifs se confirme par deux documents récents que nous avons pu consulter. Le premier est un projet de déclaration conjointe du Conseil et du Parlement (doc. 15126/16 du 6/12/2016) dans le cadre du futur accord sur l'examen à mi-parcours du Cadre financier pluriannuel (CFP) 2014-2020 et qui "propose" une évaluation indépendante des résultats de la réduction des effectifs des institutions et organes de l'Union entre 2013 et 2017, ainsi qu'une proposition de la Commission pour y donner suite. Mais ce projet de déclaration n'est que le résultat des pressions exercées par un grand nombre d'états-membres pour poursuivre la réduction

des effectifs. En effet, le deuxième document confirme encore plus nos craintes. Il s'agit d'un non paper présenté par la France lors d'une réunion récente du groupe "Amis de la présidence" du Conseil dans le cadre du même examen à mi-parcours du CFP. Les propositions contenues dans le document intitulé **"Better monitoring the size of the workforce and the evolution of EU staff expenditure"** prévoient de continuer et d'intensifier les efforts de réduction du personnel entre 2018 et 2020 (à raison d'1% par an sur 3 ans), ainsi que d'élargir l'application de ces objectifs au personnel extérieur et ceci dans toutes les institutions, agences et organes de l'UE. Dans ce contexte et à la lumière de notre expérience lors de la précédente réforme du statut (2013), une question se pose instamment : **comment réinventer un dialogue social en vue des échéances à venir pour éviter les écueils du passé ?** (à suivre : p. 3)

Commission européenne Répondre aux attentes - Pour une Commission qui protège, donne les moyens d'agir et défend



La Commission doit changer d'attitude: continuer à se comporter en faible vis-à-vis des forts et en fort vis à vis des faibles n'est pas fécond pour l'avenir.

La Commission a publié les priorités de son programme de travail pour 2017 intitulé "Répondre aux attentes - Pour une Europe qui protège, donne les moyens d'agir et défend". La FFPE soutient naturellement ces priorités.

Cependant, pour optimiser ses chances de succès, la Commission doit galvaniser l'énergie de son personnel et montrer l'exemple en appliquant ces bonnes résolutions aussi à l'interne. Autrement dit, protéger le personnel, lui donner les moyens d'agir et le défendre !

Nous sommes bien loin du compte car, il faut le constater, la situation en la matière ne cesse de se dégrader, surtout depuis la réforme de 2014. Chaque fois qu'il s'agit de mettre en œuvre les nouvelles modalités statutaires, la Commission privilégie les approches restrictives, pénalisantes, voire répressives.

Les exemples ne manquent pas. La nouvelle politique de sélection et d'emploi des contractuels privilégie

la recherche d'économies à tous les niveaux sur le dos des plus précaires d'entre nous. La stratégie "antileaks" a fort heureusement avorté en septembre dernier grâce à l'intervention des syndicats et du comité du personnel. Le projet pour traiter l'insuffisance professionnelle est exclusivement centré sur le volet répressif organisant rétrogradation et révocation sans un mot sur la prévention.



Ce ne sont que trois exemples... De façon générale, la Commission est la moins généreuse et la moins favorable à son personnel de toutes les autres Institutions appliquant pourtant le même Statut. A l'autre bout de la pyramide hiérarchique, quand d'anciens commissaires, voire présidents de la Commission, sont publiquement mis sur la sellette (affaires Barroso et Kroes) pour des ques-

tions de déontologie autrement plus graves, la Commission se révèle bien plus accommodante et prompte à arrondir les angles...

La Commission doit changer d'attitude: continuer à se comporter en faible vis-à-vis des forts et en fort vis à vis des faibles n'est pas fécond pour l'avenir. Exercer la sollicitude à l'égard de son personnel n'est pas un luxe que l'on n'aurait plus les moyens de se permettre, c'est une obligation statutaire et un ressort essentiel pour dynamiser les énergies de notre fonction publique européenne.

Pour 2017 et le 60ème anniversaire de la signature du Traité de Rome, la FFPE forme le vœu que le Collège porte plus d'attention à son personnel. Le Président Juncker qui n'a jusqu'à présent jamais rencontré les représentants du personnel, pourrait enfin prendre le temps d'écouter leurs doléances et démontrer qu'il se préoccupe du sort et de l'avenir de toutes les catégories de personnel.

Pierre-Philippe Bacri
FFPE Commission

European Parliament With FFPE you will never walk alone !



The key reason for the FFPE's electoral success is its commitment to seek an agreement between unions on its proposal to fundamentally change the way that the Staff Committee works.

Elections to renew the EP's Staff Committee (SC) took place in December 2016 and January 2017. The results came out on 19 January and we can celebrate the indisputable success of FFPE list: its president, Georges Marcopoulos, was the candidate receiving the largest number of votes cast and the FFPE list received the second largest number of votes (13.5% of total votes cast), increasing its share by 5101 votes compared to the 2010 SC election.

We believe that the key reason for this success is the FFPE's commitment to seek an agreement between unions on its proposal to fundamentally change the way that

the SC works. How does it propose to do that? By eliminating the practice of having a "majority" and "minority" within the SC, with each union instead being represented on the Bureau by at least one elected member. Decisions on the SC's position would be adopted, as already is the practice, by the Staff Committee plenary. Each union would have one or more elected members seconded to the Staff Committee, according to its electoral results. All unions with at least one elected member would participate in the various joint bodies (promotion boards, reports committee, COPAR, COPEC, etc.).

The results of a survey conducted by the SC have shown that col-

leagues are not satisfied with staff representation in general. Many of them think that the unions waste a lot of energy bickering amongst themselves instead of devoting themselves to the defence of staff interests.

The FFPE has taken colleagues' concerns very seriously and decided to do its utmost to regain their trust. The FFPE's electoral success seems to suggest that colleagues at the EP adhere to and support that approach.

Georges Marcopoulos
FFPE European Parliament



Council of the European Union Transfer of Individual Entitlements to the PMO - Share and share alike?



It's good to share. Or so they say. The Council administration is certainly a firm believer.

The latest proof of this is the recent decision to take

a further step towards "shared services". Following the path blazed by health insurance and pensions, the GSC will transfer the management of staff's individual rights to the PMO with effect from 2019. In parallel, the GSC will adopt the Commission's "Sysper" IT tool and it seems likely that other transfers will follow, in particular some work relating to missions and salaries.

The FFPE is not opposed in principle to interinstitutional collaboration. However, it strongly objects to the way the decision was taken. There was no social dialogue.

Staff representatives were not even fully informed of the decision until after the signature of the Service level agreement!

After previous transfers, they received



reassurances that such transfers would not create a precedent. At least there is more honesty now. The Director-General for Administration, William Shapcott, has openly stated that there is a desire on the part of the institutions to do

more in common, to have fewer idiosyncrasies, and to achieve economies of scale.

Those are noble goals. EU officials are, after all, officials of the Union, not employees of a particular institution. However, to ensure that any savings made are indeed economies of scale, and not the result of a poorer service for staff, it will be **necessary to establish a framework for interinstitutional social dialogue.**

If the Commission is to manage more and more tasks for the other institutions, staff representatives from other institutions need to be involved in the oversight of its management and, even more importantly, any proposed change to the rules.

Simon Coates,
FFPE Council

(suite de la p. 1)

Dialogue

« SOCIAL »?



Pour rappel, en 2013 le personnel n'a été consulté que de façon toute formelle sur les modifications de ses conditions de travail : une consultation du Comité du statut

au stade de la proposition de la Commission, une consultation échouée après l'adoption du compromis final entre le Conseil et le Parlement et deux réunions de pure forme de la Commission de concertation (**Coco**) réunissant le secrétaire général du Conseil, la présidence du Conseil et les représentants du personnel et des administrations de toutes les institutions, sauf l'administration du Parlement européen. Cette absence faisait suite au refus du président du Parlement européen de participer à la Coco en raison de l'absence de base légale pour cette participation, ou de nécessité d'en créer une. D'après son président, le Parlement disposerait de moyens plus directs et flexibles pour écouter l'avis du personnel à travers un dialogue permanent avec ses représentants.

Pour éviter de reproduire un conflit social majeur comme en 2013 (10 jours de grève au Conseil), **il faut donc impérativement mettre en place un nouveau format et une procédure de consultation qui permette d'appliquer véritablement l'art. 27 de la Charte des droits fondamentaux.**

De plus, il existe un risque d'abrogation pure et simple de la décision de 1981 sur la Coco, puisque après l'introduction de la codécision par le Traité de Lisbonne et le refus du Parlement de participer à la Coco en 2013, la décision est devenue inopérante. D'où la nécessité d'ouvrir très tôt, en amont d'une prochaine réforme du statut, le débat sur la réforme du dialogue social.

Il s'agit de **trouver un nouveau format pour la Coco**. Celle-ci pourrait prendre la forme d'un **comité interinstitutionnel restreint** des représentants du personnel des 3 institutions directement impliquées dans la prise de décisions (Commission, Conseil, Parlement), d'un représentant de la présidence du Conseil et d'un représentant de l'AIPN du Conseil. Une **obligation de consultation régulière** de la Coco devrait être instaurée

(p.ex. tous les mois). Il faudra également s'assurer que la consultation porte sur la substance en créant **l'obligation de soumettre un texte** pour chaque réunion de consultation.

Ce ne sont que quelques éléments concrets tirés de notre expérience de la précédente réforme. Ce qui est important pour la FFPE, c'est d'initier très tôt une réflexion conjointe avec toutes les OSP des différentes institutions pour définir la position du personnel sur cette question importante et pour être en mesure de présenter, le moment venu, une contre-proposition concertée de toutes les OSP.

Charte des droits fondamentaux de l'UE

Art. 27 : Droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise

Les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales.

Perspectives sombres pour nos pensions et notre statut

Comme nous le craignons dans le numéro 3 de Trait d'Union, nos pensions sont de nouveau sur la table. Pour preuve, le Conseil a adopté le 19 décembre 2016 des conclusions relatives à l'étude Eurostat sur les incidences budgétaires à long terme du coût des pensions de l'UE (doc.14834/16). Le contenu du document n'est guère rassurant vu la façon dont les Etats-membres du Conseil interprètent l'étude Eurostat et les partis-pris qui s'en dégagent déjà.

Pour rappel, l'étude d'Eurostat adoptée par la Commission en juillet 2016 (SWD(2016) 268 final) examinait l'évolution des dépenses de pension des fonctionnaires de l'UE à l'horizon 2060 compte tenu de l'impact de la réforme du Statut de 2013. Cette étude confirme que notre régime de pensions est sain et que les réformes de ces dernières années permettront de dégager d'importantes économies d'ici 2060. Telle n'est cependant pas la lecture qu'en a faite le Conseil. Tout en reconnaissant la baisse des dépenses, il estime que les changements opérés demeurent insuffisants par rapport à ce que le Conseil juge utile et nécessaire.

Malgré les prévisions d'économies substan-

tielles (de l'ordre de 13 milliards d'€ sur 50 ans), le Conseil s'émeut surtout de la hausse prévue des dépenses annuelles de pensions d'ici à 2040 (de l'ordre de 1,4 à 2 milliards d'€). Il invite dès lors la Commission à présen-



ter une proposition de suivi sur la base d'une **évaluation indépendante** des résultats de la réduction progressive des effectifs de 5% entre 2013 et 2017. Le Conseil charge également la Commission à proposer des **mesures visant la réduction des coûts de pension**, compte tenu notamment de "l'évaluation de l'âge de départ à la retraite, des prévisions générales dans l'UE et d'une

évaluation du taux d'accumulation des pensions et du taux de contribution des fonctionnaires dont les cotisations couvrent actuellement un tiers du coût du régime de pension, y compris pour les fonctionnaires actuels".

Cela ne fait que confirmer nos craintes suscitées, déjà en décembre 2015, par une interview de la Vice-présidente de la Commission de l'époque, Mme Kristalina Georgieva, au journal The Times où elle confiait que sa mission serait de couper dans les obligations sans cesse croissantes de l'UE en matière de pensions des fonctionnaires. Le journal britannique rapportait que, d'après Mme Georgieva, "l'instrument de réforme le plus important est de réduire le nombre de personnes pour lesquelles [vous avez] l'obligation de payer des pensions". "Nous aurons un noyau dur de fonctionnaires et une puis une main d'œuvre flexible".

Il n'y a donc rien de fortuit dans ces développements. La question est de savoir non pas si mais quand le Statut va être de nouveau ouvert pour modifier notre régime de pension. Raison de plus pour nous y préparer, comme suggéré dans notre article pp. 1 et 3, avant d'être mis une fois de plus devant le fait accompli.

Will a robot take your job? "Computer Assisted Management"

Technological progress is affecting an increasing number of professions. Our colleagues in the Translation departments of the institutions know this to be true since they are working more and more with **CAT (Computer Assisted Translation)** and machine translation. Some of them are happy with this development, others fear that the tool will end up killing the profession.

According to a [study](#)¹ by researchers at Oxford University and Deloitte reported by the BBC, some types of jobs are at higher risk of computerisation over the following 20 years than others. Roles requiring employees to think on their feet and come up with creative and original ideas (artists, designers, engineers) hold a significant advantage in the face of automation, as well as occupa-

tions consisting in caring for others, which require empathy (social workers, nurses, therapists and psychologists).

The likelihood of automation for transla-



tors is estimated at about 33%, which probably means that researchers consider that the creativity of the job outweighs the productivity gain resulting from automa-

tion. What about (human resource) managers and directors, a job requiring a high degree of social intelligence and negotiating skills? These kind of jobs are also considered at less risk from machines according to the study (32%).

Nevertheless, the trend is clear. Therefore, since the FFPE as a trade union receives many complaints from colleagues, especially translators, who are not happy with their managers' social intelligence, it wondered whether it might not be a good idea to develop **CAM (Computer Assisted Management)** to replace those managers with computers? One can think of several advantages...

¹ <http://www.bbc.com/news/technology-34066941>

Comité éditorial

- Evelina MILENOVA, Conseil de l'UE, evelina.milenova@consilium.europa.eu
- John PARSONS, Conseil de l'Europe, John.PARSONS@coe.int
- Simon COATES, Conseil de l'UE, simon.coates@consilium.europa.eu
- Pierre-Philippe BACRI, Commission européenne, Pierre-Philippe.Bacri@ec.europa.eu
- Georges MARCOPOULOS, Parlement européen, georges.marcopoulos@europarl.europa.eu