



Trait d'Union

FFPE NEWSLETTER

N°1, JANVIER 2016

POINTS OF INTEREST :



Un équilibre doit être recherché entre la préservation du multilinguisme et la reconnaissance de quelques langues de travail.



La FFPE souhaite un dialogue social constructif à l'OEBC



EP has set itself apart from the other institutions by defending its staff



Pour relancer l'Europe, il faut en finir avec l'ambiguïté constructive

INSIDE THIS ISSUE:

Dialogue social à l'OEBC [2](#)

Career perspectives for contract staff [2](#)

Fit@work [2](#)

2016 Budget deal - The EP defends its staff [3](#)

Le casse-tête du multilinguisme [3](#)

9e prix du livre européen [3](#)

En finir avec l'ambiguïté constructive [4](#)

Edito

Knowledge is Power...



Yet, in today's world in which we are all ever busier, we are inundated daily with

increasing volumes of information too detailed or too complex to absorb on issues which may be of the utmost importance to us.

To fill the gap the FFPE has decided to launch this Newsletter whose purpose is to present succinct, clear and focused articles on topical – and often controversial – issues

directly affecting our working lives in European institutions.

By European institutions we mean not just those of the European Union but also other European organisations and bodies whose work directly or indirectly affects us all and in which the FFPE has member sections – the Council of Europe (Strasbourg), Eurocontrol (Brussels), the European Patent Office (Munich, The Hague, Berlin).

So do not be surprised to find articles concerning problems in these organisations oo. For what happens in them today may happen in the

EU institutions tomorrow, and vice versa.

The contributions in this first issue have been written by officials from various FFPE sections. We hope you will find them informative and thought-provoking. And please, if you have any questions, don't hesitate to send them to us or to contact your local FFPE representatives.

John Parsons
Council of Europe (Strasbourg)
Federal President of the FFPE

Régime linguistique des institutions européennes Le casse-tête du multilinguisme

La FFPE a toujours été très attachée au multilinguisme. C'est pourquoi, elle s'est réjouie lorsque le Tribunal de l'UE a rappelé, dans deux arrêts du 24/09/2015 (affaires T-124/13 Italie/Commission et T-191/13 Espagne/Commission), que le multilinguisme et l'égalité des langues officielles sont des principes fondamentaux pour les institutions européennes.

Le Tribunal a en effet annulé trois concours EPSO car ceux-ci exigeaient, en plus d'une connaissance approfondie d'une première langue parmi les langues officielles de l'Union européenne, une connaissance satisfaisante d'une deuxième langue, à choisir parmi l'allemand, l'anglais ou le français, pour la correspondance avec EPSO, pour la procédure de sélection et le déroulement des épreuves des concours.

Le Tribunal a rappelé qu'en vertu du règlement I de l'UE de 1958,

sur l'utilisation des langues, les citoyens ont le droit de s'adresser aux institutions de l'Union en utilisant l'une des 24 langues officielles et le droit de recevoir les réponses des institutions dans la même langue et non seulement en anglais,



allemand et français. Le Tribunal estime que la limitation du choix à un nombre restreint de langues constitue une discrimination basée sur la langue.

Quelles sont les conséquences des arrêts du Tribunal ? Peut-on raisonnablement s'imaginer une application stricte du principe d'égalité des langues avec des concours dont les

épreuves orales se dérouleraient dans 24 langues, sans parler des implications en termes de coûts (outils informatiques à développer), de besoins en personnel (membres du jury de concours, traducteurs), d'augmentation du risque d'erreurs et d'allongement des délais de correction. Egalement, une fois recrutés, les futurs fonctionnaires doivent être en mesure de communiquer les uns avec les autres. Un équilibre doit donc être recherché entre la préservation du multilinguisme et la reconnaissance de quelques langues de travail.

Les institutions européennes devraient déterminer les modalités d'application du régime linguistique dans leurs règlements intérieurs. Malheureusement, elles n'ont pas pu se mettre d'accord sur un régime linguistique spécifique. Le statut des fonctionnaires ne contient pas non plus de dispositions particulières relatives au régime...



L'Office Européen des Brevets est l'organe principal de l'Organisation européenne des brevets, une organisation intergouvernementale instituée en 1977 sur la base de la Convention sur le brevet européen signée en 1973 à Munich. Le siège de l'organisation est à Munich, elle dispose de branches à La Haye, à Berlin et à Vienne.

“Almost one in five colleagues working for the EU institutions are now contract staff.”



Dialogue social à l'Office européen des brevets Enfin une reconnaissance des syndicats à l'OEB ?

De 1978 à 2008, il n'existait qu'un seul syndicat à l'OEB, l'Union syndicale. En 2008, une section de la FFPE a été créée à La Haye. L'OEB n'a jamais disposé d'accord cadre régissant les relations entre les syndicats et la direction. Le comité du personnel est seul mandaté à représenter le personnel de l'OEB.

Or, dans un contexte de dégradation constante des relations entre les syndicats et la direction de l'OEB, celle-ci a adopté des règles très restric-

tives en matière de droit de grève. L'US a porté plainte contre l'OEB devant un tribunal néerlandais pour entrave à la liberté d'association. Le tribunal néerlandais a partiellement donné raison à l'US.

La portée de ce jugement est théoriquement limitée aux Pays Bas, mais la plainte se base sur une jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme à Strasbourg. La direction de l'OEB a fait appel contre ce jugement.

Cependant, elle a entamé un dialogue sur un projet d'accord cadre avec les deux syndicats actifs à l'OEB, la FFPE et l'US, en vue de leur reconnaissance formelle. L'US a quitté les discussions, tandis qu'une délégation du Bureau fédéral de la FFPE a rencontré la direction de l'OEB.

Pour la FFPE, qui souhaite un dialogue social constructif à l'OEB, la réglementation sur la grève est actuellement le seul grand obstacle à la signature de l'accord cadre.

Review of the legal framework for contract staff at the Commission

Better career perspectives: reality or illusion?

Contract staff were introduced as part of the 2004 reform. Almost one in five colleagues working for the EU institutions are now contract staff. That proportion is likely to increase further.

The vast majority of contract staff do tasks that were previously performed by officials, but for lower salaries and without job security. The Commission's current review of the legal framework with

the aim of providing better career perspectives is therefore long overdue. We share the stated aim of the review, but fear that the actual number of new opportunities will be severely limited. For example, the Commission will shortly organise internal competitions which, for the first time, will be open to contract staff. But only some contract staff will be able to take part and even fewer will become officials as a result.

Of course, everything is relative. Contract staff working outside the Commission won't even have those limited opportunities...

The FFPE will continue to defend the interests of contract staff. To that end, the FFPE naturally aligns itself with the demands formulated by the Contract Staff Collective in their [petition](#) which the FFPE fully supports and invites you to sign.

FIT@WORK

Le bien-être des salariés est une nécessité dont de plus en plus de spécialistes en ressources humaines se préoccupent. Il n'est plus à prouver qu'une équipe en forme physiquement est un gage de bonne santé d'une entreprise.

À la Commission européenne, nous n'échappons pas à ce constat. La FFPE se réjouit que la VP, Mme Georgieva, se préoccupe de notre forme

physique puisqu'elle fait une promotion tous azimuts du programme **Fit@work**. La Commission y gagne, en effet, car les répercussions positives sur le bien-être des employés et sur la santé de l'institution sont indéniables. Elle oublie cependant que depuis 2014 nous travaillons 8 heures par jour ! Pour caser une heure et demie de sport, on a le choix de venir très tôt le matin et/ou de rester tard le soir. Nos collègues sont déjà à bout avec la surcharge de travail subie en raison de la réduction des effectifs et de ce

nouvel horaire alourdi, à contre-courant de la tendance à la réduction du temps de travail dans les administrations nationales et même dans le secteur privé. Diminuer les heures de travail, serait-ce un sacrilège dans les institutions européennes ?

Fit@work souffre, on le voit bien, d'un paradoxe. La FFPE veut lui donner un coup de pouce. Elle propose donc à Mme Georgieva de rectifier le tir en offrant à ceux qui font du sport pour être **Fit@work** une demi-heure gratuite sur une heure de sport par semaine.

2016 Budget Deal—The EP defends its staff

The Variable Geometry of Budgetary Discipline



The interinstitutional agreement of 2013 on budgetary discipline includes the following commitment: "To neutralise (sic) the additional capacity built up by the increase of working time to 40 hours per week, the European Parliament, the Council and the Commission agree to progressively

render 5 % of the staff as in the establishment plan on 1 January 2013. This reduction should apply to all institutions, bodies and agencies, and be effected between 2013 and 2017. This does not prejudice the budgetary rights of the European Parliament and the Council."

We can now better understand the importance of the last sentence. Part of the recent deal on the EU's 2016 budget is a commitment from Parliament to reduce the number of posts in its establishment plan by around

3% between 2016 and 2019! So the EP has an extra two years to achieve a staff reduction equivalent to what has already been achieved within the Council, Commission and nearly all the other institutions.

Once again the EP has set itself apart by defending its staff

It has also refused to give the European Council *carte blanche* to circumvent the treaties by setting objectives unilaterally in its conclusions, as it tried to for

the MFF.

Let's also not forget that the figures quoted above relate only to officials. Contract staff are financed from a different budget line and do not appear in the institutions' establishment plans. The EP has recently taken on large numbers of contract staff by internalising its security staff. So the disparity between the EP and the other institutions is actually even greater.

Bravo, Mesdames et Messieurs les députés !

Régime linguistique des institutions européennes

Le casse-tête du multilinguisme

(suite de la page 1)

... linguistique. En revanche, il dispose que chaque candidat à un concours doit posséder la maîtrise d'au moins deux langues communautaires, pour devenir fonctionnaire, ainsi qu'une troisième langue pour pouvoir bénéficier d'une première promotion.

Le tribunal reconnaît, cependant, qu'une différence de traitement en raison de la langue peut être justifiée par un objectif légitime d'intérêt général dont la réalité doit être démontrée. L'intérêt du service ou les exigences du poste

peuvent clairement nécessiter l'utilisation de certaines langues en particulier. La cour a considéré légale l'utilisation de régimes linguistiques restreints, voire monolingues, pour autant que leur utilisation soit dûment justifiée, sur base de critères clairs, objectifs et prévisibles.

Il appartient aux institutions de mettre en balance l'objectif légitime justifiant la limitation du nombre de langues des concours et l'objectif d'identifier les candidats ayant les plus hautes qualités

de compétence.

En attendant que des solutions soient trouvées au problème posé par le régime linguistique, la publication de nouveaux concours est suspendue. Ces solutions ne pourront pas intervenir très rapidement car elles supposent la mise en place de nouveaux systèmes informatiques, de traduction et d'interprétation. Les publications de certains concours ont dû être reportées à la fin du premier trimestre de cette année ou même au second trimestre.

"Il appartient aux institutions de mettre en balance l'objectif légitime justifiant la limitation du nombre de langues des concours et l'objectif d'identifier les candidats ayant les plus hautes qualités de compétence."



9e prix du livre européen

"Un messenger pour l'Europe" de Robert Menasse

Le 8 décembre a eu lieu au Parlement européen, en présence de Martin Schulz, Pascal Lamy et Jacques Delors, la remise du 9e Prix du livre européen. Cette année, le prix prestigieux a été attribué à M. Robert Menasse pour son livre "Der Europäische Landbote" ("Un messenger pour l'Europe, Plaidoyer contre les nationalismes", ed. Buchet Chastel, 2015).

La FFPE félicite l'auteur et se réjouit d'autant plus de cette récom-

pense qu'elle a organisé, en mai dernier, une conférence de Robert Menasse sur le thème de l'Europe



et ceux qui œuvrent inlassablement pour la construction européenne.

Dans une salle comble, Robert Menasse avait fait part de ses cinq surprises depuis qu'il s'intéresse à l'Europe : 1° La Commission est une institution ouverte et transparente. 2° La bureaucratie bruxelloise est extrêmement réduite. 3° La bureaucratie bruxelloise est très économe et modeste. 4° La bureaucratie bruxelloise est loin d'être coûteuse. 5° Les fonctionnaires sont pleins de bonne volonté.



Fédération de la Fonction
Publique Européenne



European Civil Service
Federation

Nous sommes sur internet :

[FFPE site fédéral](http://www.ffpe-bxl.eu)

www.ffpe-bxl.eu

[Facebook](#)

Fondée en 1962, la FFPE s'est donné comme but de défendre les intérêts de tous les agents des Institutions européennes et de promouvoir l'indépendance et l'excellence de la Fonction publique européenne.

La FFPE est présente dans la plupart des institutions européennes, ainsi que dans des organisations telles que le Conseil de l'Europe, Eurocontrol, l'Office européen des brevets.

La FFPE est une organisation professionnelle totalement indépendante des partis politiques et des groupes de pression ; tout en gardant sa combativité, elle adhère à un esprit syndical moderne, qui sait également dépasser les relations conflictuelles entre employeur et employé.

Le débat est ouvert

En finir avec l' "ambiguïté constructive"

A l'heure où nous publions le premier numéro de notre lettre d'information, l'Europe ne se porte pas bien. Longtemps perçue comme un projet d'avenir commun prometteur, elle est aujourd'hui souvent présentée comme responsable de tout ce qui ne va pas.

Au-delà du fait que cela ne correspond pas à la vérité, c'est extrêmement préjudiciable non seulement pour la cause de l'intégration européenne dans la paix et la coopération, mais aussi pour nous tous qui avons décidé d'y consacrer notre vie professionnelle.

L'ambition de faire de notre continent une grande région unie, une entité identifiable capable de préserver sa paix et sa prospérité et même de redevenir un exemple à suivre pour d'autres parties du monde est le seul pro-

jet d'avenir que nous pouvons proposer à la prochaine génération.

Mais de quelle Europe parlons-nous ? L'absence de clarté dans le projet a indéniablement été utile au début du processus.

L'"ambiguïté constructive" a permis de progresser dans la construction de l'édifice européen, chaque étape incomplète provoquant un déséquilibre obligeant de poursuivre la construction pour consolider l'édifice. Cette mécanique a fonctionné pendant des décennies tant que la croissance de l'Europe unie ne faisait pas trop d'ombre aux souverainetés nationales, que la situation géopolitique était stabilisée et la paix garantie, au demeurant par d'autres acteurs que les Européens eux-mêmes.

Cette manière de faire s'avère désormais mortifère pour le pro-

jet européen : les pans non stabilisés de notre édifice UE ne sont plus perçus par nos concitoyens comme de nouveaux défis à relever dans l'approfondissement de l'intégration, mais comme des défauts de conception et la preuve de l'incapacité à faire face aux dangers qui menacent. En voici trois exemples.

L'Euro est une réalisation concrète formidable, mais qui ne peut fonctionner à terme sans harmonisation des politiques économiques et fiscales des Etats concernés. Cette évolution est en marche mais qui l'explique aux citoyens ?

L'Europe sans frontière intérieure offre une liberté précieuse mais d'évidence fragilisée par l'absence d'une frontière extérieure crédible. La crise des réfugiés le démontre tous les jours. La compassion et la charité que

l'Europe et ses citoyens manifestent est évidemment louable, mais elles n'exonèrent pas de la nécessité de conduire des politiques de voisinage et de migration.

La politique extérieure de l'Union ne peut être audible que si elle peut s'appuyer sur une politique de sécurité et de défense crédible.

Il est grand temps de changer d'approche et d'aller résolument reconquérir l'assentiment des citoyens en faveur de la consolidation du projet européen et, pour cela, il devient essentiel d'en clarifier le sens et les objectifs et d'en expliciter les étapes.

Finissons-en avec les ambiguïtés, à commencer par celles que d'aucuns détectent, ironiquement, dans le titre du programme de travail 2016 de la Commission.

No time for business as usual...

Comité éditorial

Evelina Milenova, Conseil de l'UE, evelina.milenova@consilium.europa.eu

Pierre-Philippe Bacri, Commission européenne, Pierre-Philippe.Bacri@ec.europa.eu

Simon Coates, Conseil de l'UE, simon.coates@consilium.europa.eu

Brigitte Pretzenbacher, Commission européenne, Brigitte.Pretzenbacher@ec.europa.eu

John Lux, EEAS, John.LUX@eeas.europa.eu

Ont aussi contribué à ce numéro :

Rainer Dumont du Voitel, ancien du Conseil de l'UE, rainer.dumont-du-voitel@orange.fr

Brigitte Lemoigne, Commission européenne, Brigitte.Lemoigne@ec.europa.eu

John Parsons, Conseil de l'Europe, John.PARSONS@coe.int