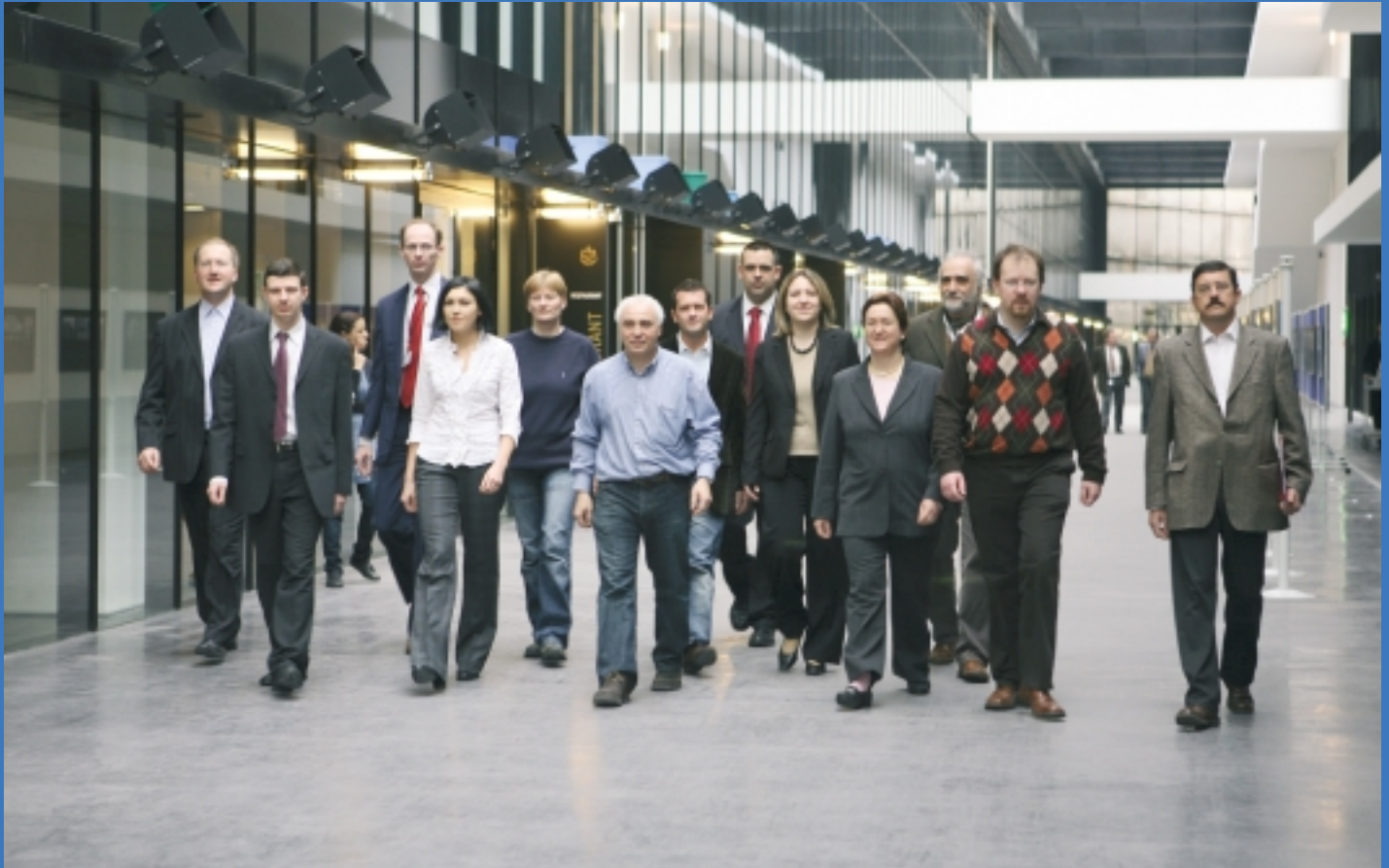


Building our common future together



- ⊗ On 3 December 2008, the staff of the institution (officials, temporary and contract staff) will be called on to elect a Staff Committee (SC) for a two-year term (2008-2010).
- ⊗ The Staff Committee is neither a trade union, nor an inter-union body; it is a body within the institution itself, with consultative and in some cases joint management powers, which are laid down by the Staff Regulations (Article 9).

Why vote?

- ⊗ Because your vote will influence:
 - o Not only the composition -and therefore the policies- of the SC which will have a mandate to represent you for the next two years,
 - o But also the capacity of trade unions to represent you in important negotiations affecting the Staff Regulations and the Conditions of Employment of Other Servants (CEOS). So, unless you give a mandate explicitly and knowingly, you are tacitly empowering third parties, unknown to you, to speak for you.

Our account on the outgoing term of office

- ⊗ With 3 seats in the outgoing SC, our Union team, made up of Monique Breton, Ioanna Leventopoulou and Vassilis Sklias, has had little influence on the policies followed by this body, especially in what the SC majority perceived as its private hunting-ground (such as attestations, promotions).
- ⊗ However, if some progress has been made in certain fields, it was, at the very least, initiated (e.g. reclassification of contract staff, season tickets for public transport), if not thought through and developed (application of guaranteed rates) by *our* Union team.
- ⊗ And if undemocratic regression has been avoided in other fields (eg Staff Committee Rules), this is due to EPSU which has had to fight for it.

A growing gap

- ⊗ Since the Reform of the StaffRegs in 2004, the salary scale ranges from 1 to 10. Furthermore, within this margin, the gap keeps growing wider. More and more, colleagues identify with their subgroup, not with the broader community.

We emphasise that we are a trade union which assumes its responsibilities; we are not one which withdraws from negotiations when things get rough, or denies its past to leap into demagoguery.

- ⊗ Blaming social injustice on the Reform of the StaffRegs is easy. By contrast, **stopping the gap growing wider** requires a proactive attitude. In the event, the way the StaffRegs have been implemented, also under pressure from the outgoing SC, has only increased the inequalities.
- ⊗ In future, when the StaffRegs will be once again under attack (pay, pensions, guaranteed rates), we shall still have to find the strength to join forces to resist these attacks. To do so, we will need a **spirit of cohesion, solidarity and determination**.

Stop the drift!

- ⊗ **It is precisely that spirit which is undermined daily**; this is so when:
 - o **Contract staff** do not see themselves as part of *the same* European Civil Service as officials, while other trade unions, using their low income as a pretext, put forward illusory claims, which would (hypothetically) benefit mainly officials.
 - o The promise of **career equivalence** is presented as a risk to avoid, while the outgoing SC majority, a pressure group of some officials recruited under the old StaffRegs, has been trying to take advantage of the complexity inherent in the system, to increase, in practice, the gap between 'old' and 'new' officials.
 - o The Administration's performance (governed by the principle of **transparency**) more and more closely resembles judicial activity (which, by contrast, has to be exercised discretely), while other trade unions seek to transform the Joint Promotions Committee into a bazaar ('Bring in insecurity, be a partner in arbitrary rule!'), to widen their room for manoeuvre to bargain for targeted advantages.
 - o 'Managerial' skills (highly appreciated but loosely defined) take precedence over knowledge of the subject-matter.

For democracy and dialogue

For a new majority

- ⊙ Although finding itself in opposition, our Union team got things moving.
- ⊙ So, for example, without *our* Union team, **no-one would have dreamed of the 'pro rata temporis' mechanism**, which is *indispensable* for applying guaranteed promotion rates and, therefore, for implementing the principle of the equivalence of careers (Article 6 of the StaffRegs).
- ⊙ EPSU alone has seriously tried to explain technical and complex concepts, by taking up, at its own expense, the task of informing you and clarifying things. By contrast, the SC majority has craftily used the complicated nature of the promotion system to extract further advantages for the big winners -who pose as victims- of the Reform.

On 3 December, we are asking you to vote, and to vote for the whole EPSU team

- ⊙ We ask you to give us a clear mandate and a clear majority, which we will use *not* in order to gag any minority, but simply:
 - o To put an end to the blocking, crisis and disrepute.
 - o To restore to staff representation the necessary **moral authority** to counterbalance the arbitrary and favouritism.
 - o To make proper use, to the benefit of our colleagues who will have given us their mandate, of the **human resources** made available to the SC itself (3 members + 2 assistants working full-time for the SC).
 - o To replace the so-called 'social' (indeed entertainments) activities paid for by the institution with a **social welfare policy** serving social cohesion (e.g. extending season tickets for public transport).
 - o To **deal with things that matter** and stop wasting time on trivialities; to deal less with how to get out of this place and more with how to make the Court of Justice a more staff-friendly workplace.
 - o To replace confused talk and exclusion with genuine **dialogue** with the staff, inside the SC and with the Institution.
 - o To get the debate on the promotions system back on its tracks and negotiate with the Institution **permanent rules on implementing guaranteed rates**, so that we don't need to haggle for them each year.
 - o To reintroduce '**Flash-info**' (Newsflash), a simple, straightforward, fast vehicle of information, in two languages.
 - o To be represented at all levels, up to the inter-institutional level, by colleagues who can negotiate, who will fight for **the common interest** and will **account to you** for their actions.

For solidarity between generations and social cohesion

Building our common future together



European Public
Union pour le Service
Cour de Justice



Martin BAILEY
AD - GB



ilvinas BREI VE
AD - LT



Laurent BRÈS
agent contractuel - FR



Monique BRETON
AD - FR



Petra OBERBECK
AST - DE



Martins OZOLINS
AD - LV



Barbara PATORA
AD - PL

Use your votes wisely. Do not split them.
Vote for all 13 candidates put forward by



For democracy and dialogue

For solidarity between generations and social cohesion



Service Union
e public européen
ustice

Construisons ensemble notre avenir commun



Attila GÁL
AD - HU



Calogero GALANTE
agent contractuel - BE



Justina
JEROUVILLE-STUNGYTE
AST - LT



Vassilis SKLIAS
AD - GR



Jimmy STRYHN MEYER
AD - DK



José Paulo VAZ
AD - PT

Utilisez bien vos voix; ne les dispersez pas, votez pour
l'ensemble des candidats présentés par



Pour la démocratie et le dialogue
Pour la solidarité entre générations et la cohésion

Construisons ensemble notre avenir commun

- ⊗ Le 3 décembre 2008, le personnel de l'institution (fonctionnaires, agents temporaires et agents contractuels) sera appelé à élire un comité du personnel (Cdp) pour un mandat de deux ans (2008-2010).
- ⊗ Le **comité du personnel** n'est ni un syndicat, ni une intersyndicale; il s'agit d'un organe interne à l'institution, dont les compétences, consultatives et dans certains domaines co-gestionnaires, sont définies par le statut des fonctionnaires (article 9).

Pourquoi voter?

- ⊗ Parce que votre vote influencera:
 - o non seulement la composition, et donc les orientations, du Cdp qui sera mandaté à vous représenter pendant les deux années à venir,
 - o mais aussi la représentativité des syndicats (OSP) qui vous représenteront à des négociations importantes touchant au statut des fonctionnaires et au Régime applicable aux autres agents (RAA). Si donc vous ne donnez pas un mandat explicite en connaissance de cause, vous mandatez tacitement des tiers inconnus à parler en votre nom.

Notre bilan

- ⊗ Avec 3 sièges au comité sortant, notre équipe syndicale, composée de Monique Breton, Ioanna Leventopoulou et Vassilis Sklias, a eu très peu d'influence sur la politique suivie par celui-ci, surtout dans les chasses gardées de la majorité (attestations, promotions...).
- ⊗ Et pourtant, si progrès il y a eu dans certains domaines, cela a été, à tout le moins, initié (p.ex., reclassement des agents contractuels, abonnements pour les transports publics), si non conçu et développé (application des taux garantis) par *notre* équipe syndicale.
- ⊗ Et si le dérapage anti-démocratique a pu être évité dans d'autres domaines (à propos, p.ex., du règlement intérieur du CdP), c'est EPSU qui a dû se battre pour cela.

Un clivage croissant

- ⊗ Depuis la réforme du statut en 2004, la fourchette des rémunérations va de 1 à 10. En outre, à l'intérieur de cette fourchette, les clivages ne font que s'agrandir. De plus en plus, les collègues s'identifient avec leur sous-groupe et pas avec la collectivité.

Nous précisons ici que nous faisons partie des syndicats qui assument leurs responsabilités et pas de ceux qui se retirent des négociations quand les choses deviennent difficiles, ni de ceux qui font table rase de leur passé pour mieux se lancer dans la démagogie.

- ⊙ Attribuer les injustices sociales à la réforme du statut, c'est facile. Par contre, **éviter que le fossé ouvert ne se creuse davantage** exige une attitude proactive. Or, la mise en œuvre du statut, également sous l'impulsion du comité sortant, n'a fait qu'accentuer les inégalités.
- ⊙ Demain, quand notre statut sera une fois de plus attaqué (rémunérations, pensions, taux garantis), nous devons être malgré tout capables de nous rassembler pour repousser ces attaques. Pour cela, il nous faudra **un esprit de cohésion, de solidarité et de détermination**.

Halte aux dérives!

- ⊙ Or, c'est précisément cet esprit qui est sapé au quotidien, lorsque:
 - o Les **agents contractuels** ne se reconnaissent pas comme faisant partie du même service public européen que les fonctionnaires, alors que d'autres OSP, en tirant prétexte de leur faible niveau de revenu, avancent des revendications illusoires, qui profiteraient surtout aux fonctionnaires.
 - o La promesse de l'**équivalence des carrières** se retourne en menace, alors que le comité du personnel, groupe de pression de quelques fonctionnaires recrutés sous l'ancien statut, cherche à profiter de l'opacité du système pour accroître en fait le clivage entre 'nouveaux' et 'anciens'.
 - o L'activité administrative (régie par le principe de la **transparence**) ressemble de plus en plus à l'activité juridictionnelle (qui, elle, par contre, doit être discrète), alors que d'autres OSP demandent la transformation du comité paritaire de promotion en souk (suivant l'adage: «installez l'insécurité, cogérez l'arbitraire!») pour mieux négocier des avantages ciblés.
 - o En matière d'**encadrement**, c'est l'habileté des 'gestionnaires' (nouveau métier aux contours flous) qui est plus appréciée que la connaissance de la matière.

Pour une nouvelle majorité

- ⊙ Tout en se trouvant dans l'opposition, notre équipe syndicale a fait bouger les choses.
- ⊙ Ainsi, par exemple, sans *notre* équipe syndicale, **personne n'aurait songé au 'pro rata temporis'**, outil pourtant *indispensable* à l'application des taux garantis de promotion et, de ce fait, à la mise en œuvre du principe de l'équivalence des carrières.
- ⊙ Seule EPSU a cherché sérieusement à rendre familières des notions techniques, complexes, en assumant, à ses propres frais, un effort d'information et de clarification. Par contre, la majorité a habilement exploité la complexité de la matière pour procurer des avantages supplémentaires aux grands gagnants -qui se posent en victimes- de la réforme.

Le 3 décembre, nous vous demandons d'aller voter et de voter pour toute l'équipe EPSU

- ⊙ Nous vous demandons de nous accorder un mandat clair et une majorité claire, pas pour bâillonner la minorité, mais tout simplement:
 - o Pour sortir du blocage, de la crise et du discrédit.
 - o Pour redonner à la représentation du personnel l'**autorité morale** nécessaire pour faire le contrepoids à l'arbitraire et au favoritisme.

- o Pour justifier, face à nos collègues qui nous auront mandatés, l'utilité des **ressources humaines** mises à disposition du Cdp (3 élus + 2 assistants, tous à plein temps).
- o Pour remplacer les activités dites 'sociales' (en réalité de loisirs) aux frais de l'institution par une **politique sociale** au service de la cohésion sociale (p.ex. extension des abonnements pour le transport public).
- o Pour **s'occuper des dossiers importants**, en coupant court aux bavardages sur des bagatelles, en s'occupant moins de «comment s'en aller de la Cour de justice», et plus de «comment en faire un lieu de travail plus humain».
- o Pour remplacer le charabia et l'exclusion par la méthode du **dialogue** avec le personnel, au sein du Cdp et avec l'institution.
- o Pour débloquer le débat sur le système de promotion, et négocier avec l'institution **des règles permanentes de mise en œuvre des taux garantis**, pour ne pas devoir les marchander année après année.
- o Pour remettre en place le «**flash info**», moyen d'information simple, direct, rapide et en deux langues.
- o Pour avoir, à tous les niveaux, y compris interinstitutionnel, des représentants capables de négocier, qui défendront des **intérêts collectifs** et qui vous **rendront compte** de leur action.

Cette fois-ci, ne vous trompez pas!
Votez pour l'ensemble des candidats présentés par l'**EPSUCJ**:



- ⊙ 2 agents contractuels
- ⊙ 7 fonctionnaires recrutés sous le nouveau statut
- ⊙ 4 fonctionnaires provenant de l'ancien statut, mais avec une volonté de solidarité!