



Modifications du statut en Codécision¹:

Plus de démocratie – moins de dialogue social

Depuis 1961, dans le cadre du statut des fonctionnaires et le régime applicable aux autres agents de la Communauté économique européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique (JO 45 du 14.6.1962), les représentants des personnels ont toujours été reconnus par les autorités compétentes comme des interlocuteurs pouvant négocier les conditions statutaires d'emplois.

Le dialogue social et les négociations ont joué un rôle déterminant – certes pas toujours accepté de façon spontanée par les « employeurs institutionnels », mais obtenus par le rapport de force — dès le départ avec le nouveau statut de 1968 et lors de la crise de l'Euratom et du Centre Commun de recherche (CCR/JRC) dans les années 70 et au-delà.

Puis, le Dialogue social fut décisif, principalement pour la 1^{re} Méthode d'adaptation des rémunérations et pensions en 1972, d'ailleurs conçue par les représentants du personnel (Ludwig Schubert

devenu le père de la Méthode). Ensuite toujours pour la Méthode, successivement en 1973, 1981 et 1991.

En 1998, suite à la présentation inattendue d'une proposition de modification du statut particulièrement négative, se déclencha une grève générale à la Commission. C'est un groupe de travail mené par le Secrétaire général de la Commission lui-même qui permit de négocier des réformes administratives sans changer le statut.

En 2004, le paquet « Méthode et réforme statutaire », la plus grande et complète révision de l'histoire de notre statut, commença par une



une préparation politique à haut niveau sous la houlette de l'ancien Secrétaire général du Conseil. Puis elle fit l'objet de longues (près de 4 années) et difficiles négociations impliquant les plus hauts niveaux de la Commission (Collège) et du Conseil (présidence).



Pourtant à cette époque, il n'y avait pas encore l'article 10 ter et quater dans le statut et surtout, la **Charte des droits fondamentaux**, déclaration des droits adoptée par l'Union européenne, n'était pas encore reprise dans les traités. Ce n'est qu'avec le Traité de Lisbonne qu'il est fait mention de la Charte dans l'article sur

les droits fondamentaux² qui vise à lui conférer une valeur juridiquement contraignante (sous de fortes restrictions pour deux pays : la Pologne et le Royaume-Uni, auquel se joint le 29 octobre 2009, la République tchèque qui obtient également une clause dérogatoire).

Depuis décembre 2009 et l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, l'article 6(1) TUE stipule que l'Union « reconnaît les droits, les libertés et les principes énoncés dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, telle qu'adaptée le 12 décembre 2007 à Strasbourg, laquelle a la même valeur juridique que les traités ».

¹ Définie par l'article 294 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, la codécision constitue la procédure législative centrale du système décisionnel de l'Union, la Commission européenne gardant toujours le monopole de

la proposition.

Au-delà du jugement que l'on peut porter sur les résultats obtenus au cours de ces nombreuses négociations pendant plus de 50 ans, elles constituent un acquis d'une valeur exceptionnelle dans le monde du travail et des services publics. L'administration centrale européenne constamment visée par les critiques – redoublant d'intensité avec la crise — des États membres et des médias, pouvait valoriser ainsi un comportement exemplaire en matière de dialogue social et de paix sociale négociée.

De 2011 à juin 2013, tout laissait penser que le dialogue social serait encore plus satisfaisant et performant, dès lors que la mention contraignante des droits fondamentaux avait été insérée dans le traité de Lisbonne.

C'est exactement le contraire qui s'est passé lors du processus de modification statutaire qui devait être engagé pour adapter deux annexes du statut (XI et XII) arrivées à échéance.

Pour la préparation de la proposition de la Commission, en dépit d'un grand nombre de rencontres et réunions dites de concertation, y inclus avec le Vice-Président de la Commission, il n'a jamais été question, en réalité, de véritable dialogue social et encore moins de négociations. Résultat : pour la première fois, la Commission a adopté et communiqué sa proposition finale de modification du statut au Conseil et au Parlement – selon la nouvelle procédure de codécision établie par le traité de Lisbonne — en complet désaccord avec les syndicats.

Dans la phase ultérieure de codécision du Conseil et du Parlement qui s'est clôturée le 28 juin 2013, la situation s'est encore détériorée. Le climat peu propice de la dégradation économique et sociale dans de nombreux EM joue sans doute un rôle important, mais aussi la nature même de la procédure, conjuguée à une mauvaise volonté des « employeurs » institutionnels. Dans cette procédure de codécision, le Parlement et le Conseil qui ont pris des positions de négociations extrêmes, doivent d'abord durement négocier entre eux ainsi qu'avec la Commission détentrice du pouvoir de proposition — et de retrait. Le dialogue



social y trouve difficilement la place dans un impossible « quadrilogue ».

Le Conseil accepte bien de relancer la Commission de Concertation (COCO) — obtenue de haute lutte dans les années 81 — composition paritaire entre les EM et les syndicats (27+27 membres en juin 2013) —, mais il la transforme en simple réunion visant à formaliser le dialogue social, alors qu'il n'y a ni texte ni discussion possible... !

Quant au Parlement européen, il ne semble pas encore avoir pris conscience

Extraits de la

CHARTRE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE

[2010/C 83/02]
TITRE IV
SOLIDARITÉ

Article 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 de l'Union et les législations et pratiques nationales.

Article 28

Droit de négociation et d'actions collectives

Les travailleurs et les employeurs, ou leurs organisations respectives, ont, conformément au droit de l'Union, et aux législations et pratiques nationales, le droit de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés et de recourir, en cas de conflits d'intérêts, à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève.

que, depuis le Traité de Lisbonne et la co-décision, il est formellement devenu un « employeur » de l'ensemble du personnel du SPE. Il se retranche derrière sa légitimité démocratique en refusant non seulement de s'associer à la COCO du Conseil, mais surtout il estime ne pas être tenu d'organiser le dialogue social à son niveau. À 48h00 de la décision politique finale, il concède une rencontre, avec les syndicats, présidée par le Président du PE et le rapporteur de la Commission JURI compétente pour le statut des fonctionnaires et autres agents. Aucune négociation n'est possible, les syndicats sont à nouveau placés devant le fait accompli du résultat du Trilogue [PE, Conseil, PE] déjà présenté en COCO. Dans ce contexte, un résultat négocié en trilogue, si fragile et si complexe, ne peut en aucun cas être remis en question même par des syndicats qui auraient retrouvé la capacité d'établir un rapport de force avec les trois « patrons » acteurs décisionnels.

L'absence d'une quelconque concertation est tellement évidente, tant avec le PE qu'avec le Conseil, que le COREPER a accepté d'in-

sérer dans le compte rendu de la décision du 28 mai la déclaration suivante : « *The Presidency recommends to future Presidencies to look into the possibility of further adapting the Council Decision of 23 June 1981 establishing a tripartite consultation procedure concerning relations with staff. The Presidency also recommends that the Council invite the other institutions to undertake similar reflections.* »

En conclusion, Traité ou pas, la régression sociale est très grave, compte tenu notamment du fait que l'on a fortement détérioré les conditions d'emploi de plusieurs milliers de fonctionnaires et agents communautaires actuels et futurs, sans qu'ils aient pu réellement négocier quoi que ce soit.

Tant sur le fond que sur la forme, ce qui se passe actuellement déclencherait la révolution dans les fonctions publiques nationales de la plupart des États membres. Il s'agit d'un nouveau mauvais signal pour des millions de travailleurs de l'UE qui n'y verront qu'un aspect négatif supplémentaire à charge de 'l'Europe'