


Trait d'Union

FFPE NEWSLETTER


N 3, JUNE 2016

POINTS OF INTEREST :

 **The FFPE calls on the institutions to re-examine EPSO's procedures and to reintroduce tests on EU's specific knowledge.**

 **La FFPE obtient une amélioration des perspectives de carrière des AST dans le cadre de la certification au Parlement européen.**

 **La FFPE participe à la mobilisation du personnel contre les projets de réduction des effectifs de traducteurs au Conseil.**

 **EUROSTAT study on the long-term budgetary implications of staff pensions : despite significant anticipated savings, a new reform of the pensions system is not to be excluded.**

INSIDE THIS ISSUE:

Commission Bruxelles : 2
projet de nouveau guide des missions

Commission Luxembourg : 2
Une nouvelle vie pour le bâtiment Jean Monnet

Parlement européen : 2
Certification, la pression de la FFPE porte ses fruits

Conseil de l'UE : 3
L'avenir de la traduction en question

Quoi de neuf au CESE-CDR ? 3

Our pensions are on the table once more! 4

Edito

L'Eyjafjöll britannique ...



Oseront-ils ? N'oseront-ils pas ? Finalement, le peuple britannique a osé voter la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Pour beaucoup, le résultat du référendum ressemble à l'éruption du fameux volcan islandais, dans la mesure où les coulées de lave et les épais nuages de fumées sulfureuses qui s'en dégagent ne sont pas près de s'estomper. Combien d'autres volcans en Europe frôlent l'éruption ?

Ce résultat interpelle tout le monde. Le gouvernement et les partis politiques britanniques, naturellement. Mais cela va bien au-delà, pour atteindre les plus

hautes autorités et les plus hautes instances de l'Union elle-même – la Commission et son Président, le Conseil, et même le Parlement. Comment en sont-ils arrivés à une situation où ce qui s'appelait autrefois le « rêve » européen ne fait plus rêver et où – d'après les sondages – le sentiment de rejet semble aller grandissant dans plusieurs Etats membres, y compris des Etats fondateurs ?

Concernés, nous le sommes aussi. Bien sûr. Mais tout en participant à la recherche de réponses aux grandes questions de principe, nous avons également – voire surtout – un devoir envers nos adhérents et collègues fonctionnaires, notamment britanniques, inquiets devant la situation

inédite qui s'est créée, et inquiets pour leur avenir.

C'est dans cette perspective que nous allons prendre des contacts avec différentes autorités, tant au sein de l'Union (par exemple, la « Brexit Task Force » au Conseil) que dans des Etats membres, y compris le Royaume-Uni, afin de voir ce qui pourra être juridiquement et politiquement possible, en fonction des différents scénarios envisageables.

Nos sections dans les différentes institutions vous en informeront dès que la situation deviendra un peu plus claire. En attendant, nous vous invitons à ne pas vous inquiéter mais à continuer à donner le meilleur de vous-mêmes pour servir l'intérêt commun.

John Parsons
Président fédéral FFPE



Let's put Europe back into EPSO competitions!

Jean Monnet, Altiero Spinelli, Who Are You?

The structure of open competitions changed deeply in 2009. The central idea was to test candidates' skills rather than their knowledge. Under the pretext of avoiding discrimination of "outsiders" compared to "insiders" (that is, those already working in close contact with the European institutions, such as lobbyists, interest groups, etc.), questions on knowledge of the European Union have disappeared from EPSO competitions.

The FFPE considers that, seven years after that reform, and given that most competitions are currently suspended, it is time to re-evaluate the current format.

Experts and observers agree that EPSO has implemented a competition model - computer-based testing of behavioural skills - favoured in the private sector and particularly in the USA. It is clear that knowledge of European history and policies does not sit well with an approach based on a general competencies frame-

work. Such recruiting methods are no doubt perfectly suited for big businesses like Coca-Cola, Marlboro or Pampers. But the European institutions are not a multinational pri-



ivate business. Our common history is a key part of our identity. European officials should know their **raison d'être** and be proud to contribute to the consolidation of the European project. For that, they need to know Europe's past difficulties and successes.

The FFPE is not alone in calling for that knowledge to be part of the selection procedure for officials. The

European Parliament has taken the same stance, for example in Mr LEHNE's 2010 report on the issue.

European citizens are also taking action in favour of the European project, recognising its capacity to propose and develop a common vision for the future. One example is a group of Spanish citizens who have transmitted a petition to the European Parliament calling for the creation of an Altiero Spinelli Chair. The FFPE fully agrees with the petition's aims and shares the authors' concerns regarding the current rather difficult state of the EU's development.

To select future officials and other staff for the European institutions, we should not just insist on their skills but also on their knowledge of the European project. That is why the FFPE calls on the institutions to re-examine EPSO's procedures and to reintroduce EU's specific questions as soon as possible.

Commission - Bruxelles

Projet de nouveau guide des missions

Pour la FFPE, le projet de nouveau guide des missions est une régression statutaire.

Cela va sans dire, la DG HR et le PMO ont concocté ce projet pour faire des économies. Quelles sont les idées phares de l'administration ?

La notion de "déplacements professionnels" est introduite : un déplacement pour participer à un événement externe n'est plus considéré comme mission. A la discrétion de la hiérarchie, ce déplacement ne sera plus couvert par un ordre de mission ni remboursé, mais sujet à une demande d'autorisation. L'**indemnité journalière** ne serait plus comptée en journée

ou demi-journée mais en nombre d'heures : recette optimale pour économiser le budget sur le dos des collègues. La **distance minimale** à parcourir pour justifier



une mission serait fixée à 30 km. Un **forfait** est introduit pour les missions entre Bruxelles et Luxembourg. En cas d'utilisation de votre véhicule personnel, une

indemnité kilométrique est prévue.

Pour la **FFPE**, il est clair que le projet de nouveau guide des missions proposé par la Commission, loin d'être une avancée, est en réalité une régression statutaire car les indemnités journalières sont, au même titre que les salaires et les retraites, des droits des fonctionnaires reconnus par le Statut.

La **FFPE** continuera à négocier ce dossier et à vous tenir informés et s'oppose à toute évolution qui conduirait à détourner l'application de l'article 71 et de l'Annexe VII du statut.

Commission - Luxembourg

Une nouvelle vie pour le bâtiment Jean Monnet (JMO)



Edifié en 1975 pour abriter les services de la CECA, le bâtiment Jean Monnet ou JMO est en cours d'abandon. Arrivé en fin de vie, ce bâtiment restera chargé de souvenirs pour des milliers de collègues ayant travaillé à la Commission européenne à Luxembourg. Il devrait être rasé puis remplacé par le JMO2 dont la construction devrait être finalisée à l'horizon 2020.

En 2015, environ 3900 fonctionnaires ou agents travaillaient pour la Commission à Luxembourg, répartis dans 8 bâtiments appelés Bech, Hitec, Drosbach, Euroforum, Maison de l'Europe, Mercier, Fisher et Jean Monnet. Ce dernier abrite encore quelques 1650 collègues de la Direction Générale de la Traduction et des Services administratifs et Infrastructure dépendant des Ressources Humaines. En 2016, ces 1650 collègues seront répartis dans 3 bâtiments appelés Ariane, Laccolithe et T2, ce qui va porter à 10 le nombre de bâtiments destinés à héberger les fonctionnaires et agents de la Commission à Luxembourg.

Parlement européen

Dossier Certification : la pression de la FFPE porte ses fruits

La FFPE se félicite de cette avancée qui promet d'ouvrir de nouvelles perspectives de carrière à bien des collègues AST.

La FFPE avait depuis longtemps décelé des faiblesses dans la procédure de certification. Le président de la FFPE, également membre du comité de certification (COPAC), avait contribué à la formulation de propositions pour sa modification, en mettant en exergue la grande différence de points attribués aux collègues diplômés et non-diplômés (6) dans le processus de sélection, le nombre important de

collègues certifiés qui ne trouvent pas de poste AD et l'absence d'un "passeport" du candidat à la certification qui consacrerait les points acquis par lui pendant les dix années précédentes.



Début juin, l'administration a présenté au Comité du Personnel une proposition de modification des règles qui introduit un élément très important pour le futur des certifiés. Chaque directeur général pourra attribuer 4 points de préférence à un candidat de sa DG et 2 points à un deuxième candidat étayés par une justification

de cette préférence. Il serait alors difficile pour les DG de ne pas offrir un poste AD à un candidat ayant réussi les épreuves qu'ils avaient préalablement soutenu.

Autre élément nouveau : l'examen par le COPAC de la motivation, des facultés de présentation et des connaissances linguistiques de candidats retenus sur dossier. C'est important car ceux-ci seront au triple du nombre de candidats sélectionnés pour suivre les cours à l'Ecole européenne d'administration.

Conseil de l'Union européenne

Traduction 2020, gels de postes : l'avenir de la traduction en question

C'est le grand sujet qui occupe les esprits de plus d'un tiers du personnel du Conseil ces derniers mois. Le projet T2020 lancé en 2014 affichait l'objectif "d'explorer des pistes pour continuer à développer le service de traduction... compte tenu des pratiques de bonne gestion et du développement continu des outils informatiques". Or, après plus d'une décennie de changements continus (introduction des nouvelles technologies IT, réduction de 50% des effectifs des unités linguistiques EU-15, l'introduction des indicateurs de performance), les décideurs ont estimé qu'il restait encore de la marge pour plus d'efficacité (ergo, faire plus avec moins de moyens).

Il est à noter que, dès le lancement du projet, la hiérarchie a refusé d'associer le personnel et ses représentants aux travaux. Les travaux du comité de pilotage sont restés opaques et le personnel n'a été informé de la teneur du rapport final du comité qu'en mars 2016. Récemment, l'inquiétude du personnel est montée en puissance, ce qui a obligé les responsables à développer des actions qui s'apparentent à de la "consultation du personnel".

La réduction des coûts : préoccupation principale et omniprésente

Le contenu-même des rapports rendus publics ne permet pas de se faire une idée claire des motivations et des objectifs ultimes du projet. La réduction des coûts est cependant leur fil conducteur. Si l'on additionne les différents éléments et actions envisagés (baisse du volume de travail, externalisation de 40% du volume de pages traduites, télétravail généralisé, non-traduction de certains documents web), on arrive facilement à la conclusion qu'une réduction du personnel, tant AD que

AST, est à terme inévitable, voire programmée.

Quelques "détails" de taille

La question de l'augmentation brusque des possibilités de **télétravail** (dont le nombre triplerait à partir de septembre 2016) représente un élément important et un indice sur les vraies intentions de l'administration, à savoir de réduire la taille du service linguistique. La possibilité évoquée de pouvoir télétravailler tout au long de sa carrière et depuis son Etat-membre soulève des interrogations quant aux conséquences sur les rémunérations, les allocations, l'évaluation, la carrière etc.

En rapport avec le risque de réduction du service linguistique, la question de l'**externalisation** (« *outsourcing* ») soulève des interrogations sur sa pertinence, par rapport aux coûts cachés non pris en compte (gestion administrative, préparation des textes, révision supplémentaire), mais aussi au risque réel de baisse de la qualité des traductions, un coût symbolique à ne pas sous-estimer.

Gel de 2 postes dans les unités linguistiques

Dans ce contexte d'inquiétude et comme pour confirmer qu'il n'y a pas de fumée sans feu, est venue s'ajouter la décision du Secrétaire général, annoncée début juin, de "geler" 2 postes AD par unité linguistique pour arriver à 24 traducteurs au lieu de 26 actuellement. Cette

décision, que l'on affirme indépendante du projet T2020, est justifiée par une prétendue baisse importante de la charge de travail depuis 2014 due à la politique "Mieux légiférer" de l'actuelle Commission.

Le personnel et ses représentants contestent, chiffres à l'appui, l'existence d'une diminution réelle de la charge de travail. Cependant la mise en œuvre graduelle de la décision a commencé. Même si la mesure se veut temporaire et révisable en cas de regain inattendu du travail, le gel des postes est programmé sur les deux années à venir et ne se limitera pas aux départs naturels jugés insuffisants. Le premier poste vacant de traducteur sera gelé dès 2016 sans embauche compensatoire. En 2017, d'autres mesures administratives devraient être lancées, notamment le redéploiement interne. Le contenu concret de ces mesures reste cependant entouré de mystère.

La question politique centrale : l'avenir du régime linguistique

En toile de fond de toutes ces mesures se profile la question fondamentale et éminemment politique de l'application du régime linguistique au Conseil. Restreindre délibérément le service linguistique et, partant, le régime linguistique sous prétexte d'économies est lourd de sens pour une institution appelée à prendre des décisions politiques et adopter des actes législatifs ayant un impact sur tous les citoyens de l'Union.

La **FFPE** a été parmi les premiers à alerter les collègues. Avec les autres syndicats et le Comité du personnel, nous participons activement à la mobilisation du personnel pour faire entendre sa voix sur les décisions qui le concernent.

**Comité économique et social européen - Comité des régions
Quoi de neuf au CESE-CdR ?**

Parmi les principaux dossiers d'actualité, la **révision des procédures de notation et de promotion** a abouti récemment. La réforme vise à mettre davantage l'accent sur le mérite et à améliorer la cohérence des notations, notamment par l'introduction d'un niveau supplémentaire de contestation du rapport de notation, ainsi qu'à accroître le rôle du comité paritaire de notation et simplifier la structure du comité paritaire de promotion. La FFPE suivra attentivement les ré-

percussions de ces changements sur les exercices de notation et de promotion dès cette année 2016.

La concertation sur le projet pilote de **regroupement des unités linguistiques** continue au niveau politique. Soutenue par la FFPE, une pétition de la Plateforme de la traduction a mis en garde les décideurs contre les conséquences prévisibles et inévitables des mesures envisagées sur un service de traduction déjà affaibli par un transfert de 60 postes vers le Parlement européen et réduit à une taille critique par l'Accord de coopération CESE-CdR.

Après 18 mois de négociations, la **révision des modalités de télétravail** est entrée dans sa dernière phase. Les CdP du CESE et du CdR invitent les administrations à augmenter encore la flexibilité des conditions de télétravail, tant occasionnel que structurel, vu le rôle qu'est censé jouer le télétravail dans le cadre du plan de mobilité, dans la réalisation des objectifs EMAS, dans les plans de continuité des services et de sécurité, mais également sur les espaces de bureaux.



Pensions are on the table once more!

Our pension scheme comes under attack from time to time. The criticism levelled at it, like the attempts to reduce its costs, often fail to take due account of the scheme's particular, but essential, characteristics.

Following the 2014 reform of the Staff Regulations, the Council asked the Commission to update its assessment of the long-term budgetary implications of staff pensions. EUROSTAT evaluated the cumulative effects of the 2004 and 2014 reforms and released a report in June 2016. The study takes better account of staff profiles, which have become more complex as a result of the use of contract staff, and looks at the major tendencies affecting pension costs during the 50-year period from 2015 to 2064.

EUROSTAT calculated the growth in pension-related expenditure, both with the changes brought by the 2014 Staff Regulations reform and without them. The difference between the two figures gives an estimate of the savings resulting from the 2014 reform.

By 2064, the savings will amount to €450 million per year; over 50 years they will be approximately €13 billion. However, the annual expenditure for pensions will remain at € 1.4 billion in 2020, € 2 billion in 2040 and € 1.4 billion in 2064. Even though the savings are substantial, the figure of € 1.4 – € 2 billion per year will probably upset Member



States as it will be compared to the salary costs for active staff.

Will this report be the starting point for a new series of political debates? No doubt.

It is noteworthy that the question of pensions

and their future costs was put to Ms Kristalina Georgieva, Vice-President of the Commission, in an interview given to the "Times" newspaper in December 2015. The Vice-President rightly explained that the reforms undertaken, and the creation in 2004 of the new category of contract staff, had already enabled a balancing of the costs and therefore the sustainability of our pension scheme. However, "The Times" reported that the Commissioner's "mission will be to cut the EU's growing pension liabilities, which are expected to top €60 billion in the coming years". "The most important instrument of reform is to shrink the number of people for whom you have a commitment to pay a pension". "We will have a core of civil servants and then a flexible workforce". Even if the Commissioner's cabinet confirmed that the Vice-President had not expressed the intention to undertake a new reform of the Staff Regulations, it is important for us, active or retired civil servants, to understand our pension system well so as to be able to reply to any questions correctly and to defend it.

What is essential to know about our pension scheme?

(in order to respond to possible questions/criticism correctly)

We have paid for our pensions!

The Protocol on Privileges and Immunities establishes our social security system (art. 14).

The system was shaped with the creation of the CECA (1952) based on a real pension fund operating on the financial markets. This fund was financed by the staff (1/3) and by the Member States (2/3).

In 1962, a Staff regulation for officials and other agents of the European Communities (EEC and EURATOM) was created, taking on the pensions system of the CECA but transferring the contributions to the scheme into the budget of the institutions for an indefinite period of time. However the notion of a pension fund has been maintained, even if the fund had become 'virtual'.

Our system is therefore not a redistribution system but rather a **capitalization system**.

Our pension is a deferred salary!

Annex XII of the Staff Regulations determines the way in which the pension fund's actuarial balance is estimated every year,



which determines the level of contribution from everyone (for example: 11% of the basic salary).

Our system remains in continuous financial equilibrium!

The pension fund appears in the liability side of the annual budget accounts of the European Union (€58.6 billion end 2014). It is a debt of the Member States created over decades which will be "paid" as pensions over a period of ±50 years according to the maturity date of the individual rights.

The Member States guarantee the payment of our pensions at their maturity!

In fact, the modification of the international accounting rules has made it possible for this debt and its annual adjustments to no longer be indicated on the asset side of the balance sheet (so as not to spook the Member States!) But Article 83 of the Staff Regulations guarantees our pensions (hopefully)!

Comité éditorial

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

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

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

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

Ont aussi contribué à ce numéro :

Serge CRUTZEN, ancien fonctionnaire de la Commission européenne, crutzen.serge@gmail.com

Georges MARCOPOULOS, Parlement européen, georges.marcoopoulos@europarl.europa.eu

Nora KLIMENT, Comité économique et social européen, Nora.Kliment@eesc.europa.eu

Alain CLAUSSE, Commission européenne, Alain.Clausse@ec.europa.eu