



COMMISSION EUROPÉENNE

DIRECTION GÉNÉRALE

RESSOURCES HUMAINES ET SÉCURITÉ

Direction HR.D - Affaires juridiques, communication et relations avec les parties prenantes

Dialogue social et relations avec les administrations publiques



HR.DDG.D.4/MB/D(2011)

Concertation administrative - 1 **Projet de proposition de révision du Statut** **15 septembre 2011**

Conclusions opérationnelles :

L'Administration a pris note de la position des OSP concernant les deux points inscrits à l'OdJ de la réunion de concertation, c'est à dire :

- 1. la durée hebdomadaire du temps de travail : pour les OSP, la justification de l'augmentation de l'horaire de travail ne peut pas être liée à la réduction des effectifs. Selon elles, cette mesure risque d'avoir des conséquences néfastes sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle ;*
- 2. Formule de travail à horaire flexible : les OSP proposent de limiter la proposition au premier paragraphe : les institutions ont la faculté d'introduire le flexitime et la question de la récupération devra être traitée dans les mesures de mise en œuvre.*

En ouvrant la séance, M. Dotto a rappelé les demandes adressées aux OSP représentatives par le Directeur Général de la DG HR lors de la réunion de Dialogue social du 7 septembre, c'est-à-dire :

1. fournir les noms des personnes (1/OSP) mandatées pour demander des informations complémentaires à l'Administration,
2. communiquer les propositions des OSP de modifications pour le paquet « Divers » pour le 16/09 et les délais de transmission pour les autres paquets,
3. les noms des participants et, le cas échéant,
4. le nom d'un porte-parole par OSP représentative.

Les OSP ont demandé :

1. une flexibilité quant au délai du 16/09 (*accordée*) ;
2. une sensibilisation des services quant à l'importance de la participation des mandatés syndicaux aux réunions de concertation, compte tenu des efforts de coordination et de mobilisation (*l'administration envisagera comment le faire de la manière la plus opportune, dans le souci de maintenir des équipes homogènes au niveau des concertations*) ;
3. qu'on puisse discuter au niveau politique de la réduction des effectifs (*l'Administration a confirmé que, ne s'agissant pas d'un texte juridique intégré au projet de proposition de réforme du statut, cela fera l'objet de discussion dans le cadre de réunions de dialogue social au niveau indiqué*).

1. Durée hebdomadaire du temps de travail

L'administration rappelle la proposition d'amender le texte de l'article 55 du statut de la façon suivante :

« The normal working week shall range from 40 to 42 hours, the hours of the working day to be determined by the Appointing Authority »

Les OSP ont jugé la mesure inacceptable, puisqu'elle remet en question les acquis sociaux. Elles ont insisté sur :

- l'incohérence de la proposition : l'administration entend par cette mesure augmenter le temps de travail pour compenser la réduction de 5% des effectifs, sans que les économies liées ne soient claires ;
- l'absence de compensation ;
- l'impact de cette mesure qui s'appliquera aux fonctionnaires comme aux AC indépendamment du grade, de la fonction et du niveau de responsabilité ;
- le fait qu'on ne prend pas en compte la surcharge de certains services (notamment, le PMO, les puéricultrices ou les interprètes) ; il faudrait tenir compte du temps réel de travail des collègues, souvent supérieur aux 37h30 par semaine ;
- l'atteinte à l'équilibre vie privée/vie professionnelle,
- le fait que cette mesure porte particulièrement préjudice aux femmes ;
- ses conséquences sur le CCP ou sur le congé parental ;
- le fait que cette proposition va à l'encontre de la tendance remarquée dans les Etats membres qui tendrait vers une diminution progressive de l'horaire de travail. Les OSP ont souligné une certaine incohérence dans les chiffres fournis par l'administration ;
- le fait que cette mesure va à l'encontre de la directive sur le temps de travail qui fixe un maximum (et non un minimum) et qui privilégie le dialogue social plutôt qu'une législation fixe. Ce dialogue social devrait être mené dans chaque institution en fonction des modes de travail et des besoins propres à chacune ;
- le fait qu'il faut plutôt introduire des mesures qui motivent le personnel pour une plus grande productivité.

Les OSP ont demandé :

- des informations sur l'impact budgétaire de cette mesure,
- des informations plus complètes et des données plus précises sur la durée du temps de travail des administrations publiques nationales et internationales.

Toutes les OSP ont déclaré leur volonté de discuter des économies possibles, alternatives aux propositions en matière d'augmentation du temps de travail sans compensation : elles avanceront des propositions structurées en ce sens, en proposant des économies basées sur un exercice de screening et qui seraient susceptibles de diminuer les dépenses administratives, sans toucher aux effectifs, en passant par une rationalisation des ressources humaines et une réorganisation des services.

Des sensibilités différentes sont néanmoins apparues quant à la possibilité de discuter d'une augmentation du temps de travail : si cela est envisageable pour RS, à condition de ne pas lier cette négociation à une réduction des effectifs, une telle augmentation est inacceptable pour l'Alliance. Le fait d'accepter de discuter d'économies ne signifie pas que les OSP sont d'accord avec l'augmentation du temps de travail, si elle ne

s'accompagne pas de compensations. L'Alliance a insisté sur la sauvegarde de l'unicité de la fonction publique européenne ; sur l'horaire de travail et sur les réductions des effectifs une application homogène et uniforme du Statut est indispensable.

Les OSP feront la synthèse de leurs positions pour négocier de façon unitaire.

L'Administration a précisé les éléments suivants :

- la source des données fournies sur les Etats membres fournies est l'agence européenne "Eurofound" ; il s'agit de moyennes arithmétiques non pondérées.
- La réforme de 2004 a produit des économies significatives, mais depuis 2004 on a également assisté à une augmentation importante dans le tableau des effectifs. La CE est actuellement soumise à la pression des Etats membres pour qu'elle réalise des économies supplémentaires, notamment sur la Rubrique 5 "dépenses administratives". Par orientation politique, la CE a opté pour une réduction des effectifs avec une augmentation du temps de travail plutôt que pour la diminution du coût moyen par agent. Un des moyens de concrétiser les économies est de les traduire par une diminution du personnel qui serait compensée par une augmentation du temps de travail.
- Dans l'élaboration des statistiques, limitées à la situation dans la CE, on s'est basé sur les horaires encodés par les agents qui ont opté pour le flexitime. Cet échantillon est considéré comme représentatif, puisque 56 % du personnel a choisi la formule de travail à horaire flexible.
- Les avancées significatives qui ont été induites par la réforme de 2004 en matière de conditions de travail (congé parental et familial, flexitime, télétravail) ne sont nullement remises en cause.
- Les fonctionnaires de l'UE, soumis au Statut, sont exclus des directives, comme celle sur le temps de travail, qui ne sont pas d'applicabilité directe. L'article 1 du Statut garantit que les fonctionnaires bénéficient de mesures au moins équivalentes aux normes minimales prévues par les directives.
- La réduction des effectifs s'appliquera à tous les types de personnels et à toutes les institutions, y compris les agences.
- La Commission procédera à une évaluation des économies.

2. Formule de travail à horaire flexible

L'Administration rappelle la proposition d'amender le texte de l'article 55 du statut en y ajoutant le paragraphe suivant :

« '4. Each institution may introduce flexible working-time arrangements. Officials to whom the provisions of the second paragraph of Article 44 apply shall manage their working-time without resorting to such arrangements. »

L'Administration a rappelé les questions parlementaires sur l'art. 56 du Statut, qui interdit toute compensation horaire ou pécuniaire.

Avec l'introduction de la notion de travail à horaire flexible dans le Statut, la Commission souhaite donner une base légale à la Décision de 2005 sur une mesure qui contribue de manière importante à l'équilibre entre la vie professionnelle et privée. Chaque institution a la possibilité (*may*) de mettre en place des arrangements spécifiques sur le flexitime.

Toutefois, la notion de récupération, liée au flexitime, expose l'institution à des critiques. Le deuxième paragraphe précise que la décision sur le flexitime ne s'applique pas au

personnel d'encadrement. Celui-ci n'est pas soumis aux règles générales en matière de flexitime, mais dispose d'une flexibilité qui lui est donnée par sa hiérarchie, dans le cadre de la durée minimale du temps de travail hebdomadaire. Il n'y a pas pour autant un concept de liberté absolue.

La récupération systématique qui est reprochée au système de la CE n'est qu'une facette de l'utilisation du flexitime. Avec cette disposition on entend laisser au personnel d'encadrement une certaine flexibilité dans laquelle on peut prévoir une récupération, sans qu'elle soit systématique.

Les OSP ont salué l'inclusion du flexitime dans le Statut. Elles demandent que les mesures de mise en œuvre soient soumises à avis du Comité du Statut et du Personnel selon les dispositions de l'article 110, pour qu'on puisse exercer sur ces mesures un contrôle et une harmonisation.

Les OSP n'ont pas exprimé une position unitaire quant à la faculté pour chaque institution d'introduire le flexitime : l'USF propose une harmonisation à niveau interinstitutionnel, en procédant par DGE, et donc de remplacer « *may* » par « *shall* », une suggestion qui n'est pas partagée par les autres OSP.

La position des OSP est commune, en revanche, pour ce qui concerne le personnel d'encadrement. En permettant que les membres du personnel d'encadrement organisent eux-mêmes leur temps de travail, de manière compatible avec leurs tâches, on introduit une différence de traitement entre le personnel, qui fait le flexitime et qui est soumis à vérification, et l'encadrement qui, quant à lui, s'organise. Une distinction jugée dangereuse et inutile, et qui ne n'est pas dans l'esprit des critiques du MEP, qui visent la récupération par un personnel dont les conditions salariales sont déjà très confortables. Il convient de ne pas lancer des messages politiques dans le Statut. Si la question est la récupération, on doit pouvoir rédiger autrement ce paragraphe.

Les OSP proposent de limiter la proposition au premier paragraphe : les institutions ont la faculté d'introduire le flexitime, et dans les mesures de mise en œuvre on traitera de la récupération.

La séance est levée à 19h40.

Liste des participants (à compléter)

M. LEVASSEUR (DG HR.0.1)
M. ROQUES (DG HR.DDG.D.1)
M. FEUGIER (DG HR.0.1)
M. ZAKAR (DG HR.0.1)
Mme BELZ (DG HR.DDG.D.4)
M. DEMIRDJEV (DG HR.DDG.D.4)

Pour les OSP

M. ANDREONE (RS/U4U)
Mme ANTELO SANCHEZ (SFIE/PE)
Mme BACHOTET (R&D/CDR)
M. BACRI (FFPE)
M. BIRKENMAIER (FFPE)
M. BLANCHARD (AIACE)
M. COLART (SAFE/PE)
M. COLLING (TAO-AFI/Alliance)
M. CRUTZEN (SE/Alliance)
Mme DRICOT-DANIELE (SE)
Mme FESUS (USF)
M. GERARDON (USF)
Mme GLOWACZ-DE CHEVILLY (R&D/Alliance)
M. HICK (US/CESE/CdR/RS)
M. HIDALGO (USF/PE)
Mme IACOBELLI (FFPE)
M. IACONO (USF)
M. ISLAMAJ (RS/U4U)
Mme JACOBS (USF)
M. JANSSENS (Conf/SFE/PE)
M. KUTASI (FFPE/CECE/CDR)
M. LEBEDEF (AD/Alliance)
M. MORGAN (PE)
Mme MORMILE (TAO/AFI/Alliance)
M. NAPOLITANO (R&D/Alliance)
M. OTT (SE/Alliance)
M. PETSCH (USF)
Mme POSTIGLIONE (R&D/Conseil)
Mme PRETZEMBACHER (SE/Alliance)
M. RABL (SE/Alliance)
M. SCHUBERT (AIACE)
M. SEBASTIANI (R&D/Alliance)
M. SKLIAS (USF)
M. SOYER (RS/U4U)
M. STRYHNMEYER (USF)
M. TORREKENS (Conf/SFE)
M. VICENTE NUNEZ (USF)
M. VLANDAS (RS/U4U)
Mme VOGELMANN (R&D/Alliance)
M. VOUNAKIS (Alliance)