



Regroupement syndical

RS / USHU-U4U

Unité et Solidarité Hors Union

Union pour l'Unité

Le Courrier du SEAE

EEAS Courrier

Périodique U4U/USHU Newsletter n°5 -
September 2012

Édito : Le nouveau SEAE : un pas en avant, deux pas en arrière ?

Est-il acceptable que le nouveau service n'ait toujours pas trouvé son rythme de croisière? La raréfaction des ressources humaines et l'absence de leadership a produit au moins deux victimes:
- en premier lieu, la politique extérieure de l'Union
- le personnel lui-même qui commence à voter avec les pieds en essayant de quitter le bateau.
On est loin de promesses de Lady Ashton de s'inspirer des meilleures pratiques des institutions.

Dans un environnement de sauve-qui-peut, démotivation, résignation, la seule note positive est l'esprit de coopération qui règne parmi la représentation du personnel. Malgré la pauvreté des moyens dont elle dispose, elle fait de son mieux pour défendre le personnel, avec parfois de bons résultats, comme c'est le cas pour le dossier relatif à l'évaluation du personnel (cf. en annexe l'accord signé avec l'administration à ce sujet).

Qui a peur de la transparence dans les procédures de sélection du personnel du Service Extérieur?

Ce n'est un secret pour personne : dans les procédures de sélection pour les nominations aux postes vacants de l'EEAS, que ce soit au Siège ou dans les Délégations, il y a la forme et il y a le fond. La forme est bien connue et routinière: publication des postes, collecte des candidatures, présélection, interviews par le panel et nomination pour l'heureux/se élu/e. Le fond est beaucoup moins clair, pour ne pas dire obscur. Les décisions sont prises à huis clos dans un manque total de transparence, en particulier à l'égard des candidats eux-mêmes. Les critères de compétence et d'expérience au regard des exigences du poste sont-ils toujours ceux qui guident les appréciations du jury et le choix final ? Ou bien les « choix » sont-ils déjà faits d'avance, avant même la publication des postes ? Au regard de certaines nominations intervenues, à tous les niveaux de responsabilité, depuis la création de l'EEAS, d'aucuns n'ont pas pu s'empêcher de rester perplexes. Que faire pour restaurer rigueur et crédibilité dans le système de sélection ?

Certes, nous savons que des équilibres politiques et géographiques doivent être assurés dans notre Service. Mais toutes les nominations ne peuvent

pas être « politiques », à tous les « étages » de l'organigramme. Une distinction doit être clairement faite entre les nominations politiques et les nominations par lesquelles se construisent les carrières des fonctionnaires d'une institution publique comme la nôtre.

On imagine sans peine le coup porté au moral des troupes de l'EEAS quand se répand le sentiment d'arbitraire et de favoritisme dans les procédures de nominations, voire d'incompréhension, alors que tout le discours ambiant de la hiérarchie prêche l'excellence, la motivation, l'esprit de corps.

Pour faire un pas dans le sens de la transparence, si présente à la bouche de nos dirigeants, pour éviter toute tentation de favoritisme, voire toute suspicion mal placée à l'encontre des jurys de sélection, les trois organisations professionnelles représentées au Comité du Personnel de l'EEAS (NEAR, US et PLUS) ont écrit récemment à Mr David O'Sullivan, Chief Operating Officer, pour leur exprimer leur préoccupation sur ce sujet. Elles demandent d'associer les représentants du personnel aux procédures de sélection, en les

invitant à participer aux travaux des jurys pour s'assurer que les nominations interviennent en toute impartialité.

La réponse ne s'est pas faite attendre : Mr O'Sullivan a répondu par une fin de non-recevoir, sans pouvoir s'empêcher d'afficher la colère que lui provoquait cette proposition. On peut

Agents locaux : toujours rien

Les modifications statutaires qui ont précédé la mise en place du SEAE avaient été introduites pour permettre d'améliorer la protection sociale des agents locaux, ou d'en établir une dans les pays où rien n'était prévu. Force est de constater que rien n'a été entrepris à ce sujet, ni à la Commission ni au SEAE.

Dialogue social : le parent pauvre du SEAE

Le SEAE est présent dans plus de 169 pays. C'est déjà un premier défi que d'organiser un dialogue social dans une telle organisation. A ce défi s'ajoute celui d'un nouveau service, où il faut tout mettre en place depuis le début.

En outre, la représentation du personnel dispose de très faibles moyens en dispense de service. Par ailleurs, le Comité du personnel ne peut être réuni que deux fois par an - contre deux fois par mois à la Commission - ce qui ne facilite pas son travail. Comme si cela ne suffisait pas, les dirigeants du

Gare au retour de délégation

L'absence d'une politique des carrières au sein des institutions s'illustre également lors du retour de délégation. Un nombre significatif de collègues reste longtemps sans affectation, voire sans bureau.

Laissés à eux-mêmes, ces collègues souffrent de la situation dans laquelle ils se trouvent : percevoir

Écoles européennes

Le budget des écoles ayant été rabaissé au maximum (mais le Conseil envisage malgré tout d'autres restrictions pour l'avenir), les écoles cherchent des recettes de poche pour survivre. Le Conseil Supérieur a donc décidé de taxer la gestion des dossiers de candidature universitaire.

légitimement se demander qui a peur de la transparence dans notre maison. Cela n'empêchera évidemment pas les représentants du personnel de l'EEAS de suivre attentivement les procédures de nomination en cours et à venir, dans l'intérêt de l'excellence et de la respectabilité de l'institution. Candidats, oui. Candides, non !

Il est vrai que le Collège est aujourd'hui davantage préoccupé, sinon par l'avenir de ses membres, du moins par comment satisfaire les demandes du Conseil visant à réduire salaires et pensions du personnel, qu'il soit en activité ou à la retraite.

SEAE n'ont toujours pas fourni les maigres dispenses de service promises à la représentation du personnel depuis un an.

Encore bravo à Mme Ashton qui, malgré sa promesse lors de la seule fois où elle a rendu une "brève visite" à la représentation du personnel, ne s'est pas inspirée, dans ce domaine non plus, des "meilleures pratiques" en cours dans les institutions communautaires.

un salaire sans travailler en retour. Cette situation est le lot de collègues quel que soit leur grade, leur genre voire leur position hiérarchique.

Encore une illustration de la façon dont Lady Ashton s'inspire des meilleures pratiques en matière de gestion du personnel.

Les parents des élèves de la dernière année d'études devront payer 130€ pour un dossier de candidature aux universités françaises, allemandes et néerlandaises et 260€ pour le système universitaire britannique, qui s'ajoutent aux frais de dossier déjà prélevés par ces pays.

Bâtiments: bravo aux collègues !!

Tout le monde se rappelle qu'au démarrage du SEAE les collègues ont commencé par travailler sur plusieurs sites, ce qui ne facilitait pas les choses au sein du nouveau service.

Dans un second temps, tout le monde a été déménagé dans le nouveau bâtiment encore en chantier. Les collègues ont travaillé pendant que les travaux continuaient, dans un chantier hallucinant, subissant les multiples pannes du système de ventilation et d'électricité. En plus de la poussière, des plastiques et des cartons à tous les étages, des caisses d'archives jetées dans les couloirs dans l'attente d'étagères, des ascenseurs

en panne, de l'émanation de peintures et de produits plastifiants vaporisés sur les fenêtres en présence des occupants des bureaux.

Quant à l'administration elle se « félicitait » de l'installation de machines à café (commerciales...) ce qui tenait du cynisme ou de l'inconscience.

Tout cela touche heureusement à sa fin. La situation s'est améliorée, de ce point de vue. Mais le SEAE manque toujours de place dans des bureaux qui ont été vite saturés.

Le citoyen européen veut une Europe solidaire

Le dernier Eurobaromètre confirme les enseignements des précédentes enquêtes. La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale est largement en tête des priorités que les Européens veulent voir défendues par le Parlement européen.

Et, plus spécifiquement sur les mesures à prendre pour combattre la crise, ils citent devant tous les autres thèmes l'emploi et la lutte contre le chômage.

Concours EPSO publiés au Journal Officiel de l'Union européenne

- EPSO/AD/244/12 - Administrateurs croates (AD 5)
 - EPSO/AD/245-246/12
 - Chefs d'unité (AD 9/ AD 12) de langue croate dans le domaine de la traduction.
- Publication : 13 septembre 2012 - Journal officiel C276 A
Date limite fixée pour l'inscription en ligne: 16 octobre 2012
Pour de plus amples informations, veuillez consulter le site d'EPSO

Formation aux concours EPSO : tous les renseignements ici : <http://u4unity.eu/trainingFR.htm>

Le Courrier du SEAE

Éditeur responsable: Georges Vlandas. Rédacteur en Chef: Saturnino Muñoz Gómez.

Comité de Rédaction: D. Buda, M. Caldarone, H. Conefrey, R. Marquez Garcia, A. Martinez-Recuero, J.-P. Soyer, B. Thelen

U4U SEAE

Président: Georges Vlandas

Secrétariat Général: Jean-Paul Soyer, Rafael Marquez Garcia

Vice-présidents EEAS: Maurizio Caldarone, Ute Bolduan, Carole

Ory

Site : www.u4unity.eu

USHU SEAE

Présidence: Helen Conefrey

Secrétariat général: Victoria Davydova

Vice-Présidence : A. Liamine

Site : <http://www.us-hu.org/>

Membres fondateurs de



EUROPEAN EXTERNAL ACTION SERVICE



COO/LB

Brussels,

MEMORANDUM OF INTENTIONS

Staff appraisal and promotion at the EEAS – political commitment with a view to the forthcoming adoption of the Decision on promotion (Articles 6 and 45 and Annex I B of the Staff regulations) of the EEAS

a) The EEAS commits to do its best to ensure that at least 75% of officials in grades AST 1 to 8 and AD 5 to 12 be promoted to the next higher grade according to the average career speeds foreseen in Annex IB of the Staff Regulations.

b) Starting on 1 January 2011, the above expected promotion rates represent an objective the EEAS shall strive to meet over the following reference periods:

- 12 years for AST 1 to 4 and AD 5 to 8,
- 16 years for AST 5 to 8 and AD 9 to 12.

c) No such commitment is taken from grades AST 9 to AST 10 and AST 10 to AST 11 and grades AD 13 to AD 14,

d) On the basis of a statistical tool that will monitor the individual career path of officials with regard to the objectives set in a) and b) and which will detect if these objectives have not been met, an early warning system will be put in place at the level of the Promotion Board. In case of unjustified variations from the expected promotion rates set out in b), an analysis by the Promotion Board will be carried out and corrective measures taken in order to remedy promotion rates.

e) This aforementioned commitment will be reviewed in 2015 on the basis of the experience gained with the two first promotion exercises (2013 and 2014) and the work of the Joint Committee on Promotion with the aim of addressing possible shortcomings.

f) In the next few years the Promotion board will pay particular attention to officials who completed their respective reference periods set out in b).

g) Temporary agents: the same promotion rates foreseen in Annex IB shall apply mutatis mutandis to the Temporary Agents at the EEAS. However, this commitment could also be met through the reclassification of the Temporary Agent at a next higher grade, when prolonging his first 4 years time contract for instance.

THE CHIEF OPERATING OFFICER,

DAVID O'SULLIVAN

THE REPRESENTATIVE GROUPINGS OR
TRADE UNIONS OF THE EEAS

NEAR: M. CALDARONE

US: N.E. W.

PLUS: M.T. PALMA

BRUSSELS,
30/5/2012