



*New External Action Representation*  
Liste appuyée par R&D, SFE, RS USHU/U4U

## Liste n°1

# Le nouveau Service extérieur - répondre aux défis

## La raison d'être du SEAE

Le SEAE assiste le Haut Représentant (HR) qui dirige la politique étrangère et de sécurité commune. Le HR a pour mission de proposer le développement de cette politique commune. Le SEAE aide le Haut Représentant à assurer la cohérence et la coordination de l'action extérieure de l'Union, ainsi qu'à préparer des propositions de politiques et de les mettre en œuvre après leur approbation par le Conseil. Le SEAE travaille en collaboration avec les services diplomatiques des Etats membres.

Par conséquent, il est essentiel de mettre en place des processus en vue du développement coordonné de ces propositions de politiques et, après leur approbation, en vue de leur mise en application coordonnée dans tous leurs aspects, c'est-à-dire des actions prises par l'UE dans son ensemble (le SEAE, la Commission, le Conseil et les Etats membres lorsqu'ils agissent dans le cadre de ces politiques). Afin que l'UE puisse parler d'une seule voix, il est essentiel de communiquer efficacement les décisions et les objectifs, mais également les rapports et les évaluations des politiques.

Le SEAE est un service de la fonction publique européenne, qui appuie le développement d'un nouveau domaine extrêmement sensible de l'action européenne. Les fonctionnaires européens sont la colonne vertébrale de cette fonction publique. NEAR servira les intérêts du personnel, à juste titre concerné par son avenir dans cette nouvelle structure - tous les efforts seront déployés afin que ces intérêts soient défendus de la meilleure manière possible.

## La philosophie qui régit notre programme

- ✿ **Défendre une fonction publique européenne, indépendante et de haute qualité.** Le SEAE est le service diplomatique de l'Union. Il doit respecter pleinement les règles applicables à une fonction publique européenne. Cela est un pré requis pour son indépendance, nécessaire pour l'intérêt européen.
- ✿ **La solidarité et la non-discrimination de tout le personnel du SEAE.** Le traitement égal du personnel est un objectif majeur à atteindre, tout en éliminant toutes les différences inutiles et les discriminations gratuites. Une application commune du statut dans toutes les institutions devrait amorcer une base commune pour tout le personnel

présent dans les délégations, indépendamment du fait qu'ils appartiennent au SEAE ou à la Commission.

- Nous n'acceptons pas la **précarité**. Les agents contractuels devraient avoir accès aux concours internes. Nous rejetons la proposition concernant le recrutement des secrétaires uniquement en tant qu'agents contractuels. La situation des agents locaux nécessite de nombreuses améliorations.
- Le SEAE fait partie de la **famille européenne des institutions européennes**. C'est pourquoi, des contacts étroits doivent être maintenus, surtout avec la Commission, afin d'assurer une cohérence des objectifs politiques, une coordination effective des programmes et des actions sur le terrain.
- ✚ Le SEAE fait également partie de la **diplomatie européenne**. Les relations avec les services diplomatiques nationaux doivent être fluides (formation, détachement, etc.).
- La réforme du statut affectera tout un chacun et peut avoir un effet disproportionné au SEAE. Face à cette menace, la réponse de tous les syndicats de toutes les institutions doit être coordonnée étroitement.

NEAR luttera contre les décisions arbitraires

Le SEAE, créé au début de l'année, fait déjà l'objet d'un exercice d'évaluation visant à obtenir 10% d'économies. Cela en dit long sur les compétences de gestion des responsables des décisions.

NEAR œuvrera pour un processus correcte et équitable, conformément au statut.

● Personne ne doit être mise à l'écart.

● Les nouvelles affectations devraient tenir compte des compétences professionnelles et ne pas être arbitraires.

● La personne concernée doit être dûment informée et entendue avant la prise de décisions.

✚ Le nouveau système de promotion et d'évaluation : La

NEAR œuvrera pour l'amélioration de l'environnement de travail

● Le personnel est actuellement frustré par un manque de communication verticale vers le bas concernant les orientations politiques et diplomatiques, ce qui rend presque impossible la définition des objectifs de chaque unité ou personnels.

✚ La définition des objectifs personnels imitant les pratiques utilisées au sein de la Commission n'est pas adaptée pour le SEAE : un nouveau cadre doit être défini.

● L'évaluation des performances : le système proposé par l'Administration copie celui de la Commission et est tout à fait inadéquat pour un service diplomatique.

✚ Le personnel est actuellement frustré par le manque de

Construire un véritable esprit de corps de la fonction publique européenne

NEAR agira en vue de la création d'une identité commune où tout le personnel du SEAE bénéficiera de l'égalité des chances.

● Promotions : l'évolution des carrières devra être résolu : il n'est pas acceptable de bloquer 2/3 des carrières suite à des postes haut gradés réservés.

● Définir et appliquer une structure commune de carrière, indépendamment de l'origine professionnelle des personnes.

● Favoriser la promotion interne afin de permettre un développement de carrière juste à tout le personnel du SEAE.

● Favoriser une politique de quotas uniforme où la distribution des postes

NEAR s'engage à promouvoir des actions concrètes visant à créer une identité commune, à la réalisation d'avantages économiques et à faire un usage raisonnable de l'argent des contribuables européens

● Eviter le chevauchement, l'incohérence ou le double emploi entre le SEAE et les procédures et programmes de la Commission.

● Créer des structures de communication efficaces.

✚ Eviter le double emploi et les inégalités entre le personnel du SEAE et celui de la Commission dans les délégations, à travers la mise en place, par exemple, de procédures communes pour les prestations médicales.

✚ Mettre en place des processus pour accélérer l'octroi de

hiérarchie du SEAE doit reconnaître les spécificités de cette institution où la mobilité connaît des taux plus élevés que dans les autres institutions et qui connaîtra, sous peu, une augmentation d'au moins 30% de personnel AD issu des services diplomatiques des Etats membres. Un nouveau système sera mis au point afin de prévenir les effets préjudiciels de la mobilité sur la carrière du personnel et d'assurer un parcours de carrière normal pour tous. Nous veillerons à ce que les garanties collectives soient appliquées (taux de promotion) et distribuées équitablement, sans discrimination, entre le personnel issu de la Commission et le personnel issu du Conseil.

⊕ Rotation : Les représentants du personnel devraient participer activement au processus décisionnel afin d'assurer la transparence et d'éviter la prise des décisions arbitraires par l'Administration.

⊕ Le retour au siège (rotation) doit être bien organisé comme dans les services diplomatiques de taille. On doit fournir aux collègues concernés des postes correspondant à leurs carrières et compétences. Les chefs des délégations qui rentrent au siège doivent être réaffectés à des postes d'encadrement.

Le personnel issu du Conseil

Aucune discrimination

communication verticale vers le haut, lorsque des problèmes affectant les délégations ne sont pas résolus ou sont totalement ignorés.

● Le style de management devrait évoluer vers la construction d'un vrai esprit de corps au sein des unités et vers la facilitation d'une coordination efficace au niveau du SEAE.

⊕ Accès du personnel du SEAE à la formation consulaire ou diplomatique organisée par les Etats membres pour leur personnel.

● Accès à la formation intensive en langues non européennes, dans le cadre d'un programme de formation tout au long de la vie destiné à améliorer les compétences professionnelles.

● La mobilité devrait prendre en compte les compétences professionnelles et devrait s'inscrire dans un plan de carrière personnalisé, bénéfique autant pour le SEAE que pour les membres du personnel.

● Les agents locaux devraient avoir un meilleur accès aux formations, à des conférences et des événements pertinents qui amélioreront leurs compétences professionnelles.

● Tout le personnel ayant des contrats à durée limitée devrait être informé des décisions portant sur la fin ou la prolongation, au

entre le personnel de la Commission, celui du Conseil et les diplomates nationaux soit distribué parmi toute la structure, plutôt que de laisser certains postes concentrés aux échelons supérieurs de la hiérarchie.

● Organiser une mobilité systématique ou des détachements du personnel du SEAE parmi les services diplomatiques nationaux, la Commission (surtout dans l'ancienne famille de postes RELEX) et le Conseil, afin de créer un esprit de corps parmi tout le personnel de la fonction diplomatique européenne.

● Octroyer un passeport diplomatique européen à tout le personnel statutaire du SEAE.

Unir ses forces avec celles des autres institutions

⊕ Unir ses forces et créer des synergies, aussi bien au siège qu'en délégation, avec les collègues qui sont restés dans la famille RELEX de la Commission - soit au niveau des OSP et/ou au niveau statutaire.

● Unir ses forces au niveau interinstitutionnel. De nombreuses questions - adaptation salariale, environnement de travail, réforme de 2013, etc., nous concernent tous.

NEAR favorisera la mise en place des règles destinées à renforcer

certaines bénéfiques, qui connaissent actuellement des délais intolérables, (frais médicaux, allocations scolaires), en incluant éventuellement la création d'un point de contact local pour ces questions administratives, ainsi qu'une caisse d'avance.

Le personnel venant de la Commission

L'application du droit de retour du personnel ex-Commission pendant deux ans, conformément à ce qui a déjà été convenu.

Agents locaux

L'amélioration des conditions de travail des agents locaux. NEAR se fixe comme priorités :

⊕ revoir les grilles de classification des groupes de fonction en termes de réduction des groupes et des échelons.

● une réévaluation de la nature des tâches attribuées aux agents locaux, surtout dans le cadre des tâches administratives, sections d'information, ainsi comme dans les groupes III et IV. Dans beaucoup de cas, les agents locaux du groupe IV effectuent en réalité les mêmes tâches que des agents locaux du groupe III. Cela est également le cas pour les agents locaux du groupe III qui travaillent comme comptables dans le domaine coûts et finances, ainsi que pour les responsables des appels d'offre qui effectuent les mêmes

quant aux conditions de travail et d'évolution des carrières. Leur expérience est un atout important pour le SEAE.

Des garanties doivent être appliquées pour éviter la discrimination avec leur différent système d'évaluation et d'attestation.

Maintenir leur accès à la crèche du Conseil.

Un vadémécum disponible sur l'Intranet devrait expliquer les principaux processus relatifs à l'administration du personnel et permettre d'identifier les points de contact, afin de les assister dans la gestion de leurs problèmes administratifs quotidiens.

**Le personnel issu des administrations des Etats Membres**

Le personnel issu des Etats membres devraient bénéficier des mêmes droits que le personnel du SEAE et ce concernant tous les aspects relatifs aux conditions de travail.

Les END devraient avoir le droit de vote aux élections du Comité du personnel après 2 ans.

**Les fonctionnaires**

Réduction des disparités dans l'évolution de carrière engendrées par la réforme du statut de 2004, surtout à travers l'organisation de concours internes.

Définir une voie claire d'évolution de carrière

minimum 6 mois avant la fin du contrat.

☒ Accès aux infrastructures sociales interinstitutionnelles.

☒ Respect des normes de sécurité et hygiène dans tous les bâtiments du SEAE.

☒ On ne devrait pas imposer des bureaux partagés : les membres du personnel devraient avoir le droit de travailler dans un environnement calme.

● Flexitime et durée du travail effectué : la proposition de la Commission devrait s'appliquer à toutes les institutions : or elle ne correspond pas aux spécificités du SEAE.

● Formation d'encadrement obligatoire comprenant les procédures applicables en matière de harcèlement.

● Toutes les formes de harcèlement dans le cadre du service doivent être combattues et faire l'objet d'un suivi effectif. Instituer un véritable processus et nommer des conseillers.

Le personnel du SEAE devrait bénéficier au minimum des mêmes conditions de travail que dans leur institution d'origine et pas inférieures (par exemple, les bons points de contact des services de la Commission tels les PMO, le service social, l'unité de formation, le service de sécurité, etc.)

**La mise en application**

**l'esprit de corps d'une fonction publique commune**

● Disposer d'une expérience réussie et significative en délégation devrait être un avantage pour accéder à des fonctions d'encadrement au siège.

● Les carrières ne devraient pas être affectées par les conséquences d'action ou du manque d'action d'un Etat Membre. Plus particulièrement, on devrait accorder l'habilitation de sécurité dans un délai de 4 mois maximum et, en cas de refus, l'Etat Membre devrait fournir une motivation raisonnée à la hiérarchie du SEAE.

**Les agents contractuels**

NEAR soutiendra toute initiative qui vise des améliorations dans les aspects essentiels suivants :

**La structure de carrière**

Les normes en vigueur en matière de recrutement et d'emploi applicables aux postes en délégation ne prévoient aucune perspective d'évolution de carrière, empêchent les réaffectations au siège, ne comportent pas de mécanisme de rotation, refusent l'accès aux concours internes et prévoient une procédure de reclassement discutable. A cet égard, NEAR préconise d'œuvrer en vue d'une modification du statut et/ou de ses modalités d'application.

**Les tâches et les responsabilités**

tâches que le groupe II.

☒ un système équitable et transparent d'évaluation et de promotion/reclassement doit être introduit pour les agents locaux.

**Le fonds de prévoyance**

NEAR veillera à ce que l'Administration offre de meilleurs dispositifs financiers en ce qui concerne l'actuel fonds de prévoyance.

**Le régime d'assurance maladie**

Le régime d'assurance maladie doit être amélioré, surtout en ce qui concerne :

● les plafonds pour les dépenses médicales doivent être adaptés pour refléter de manière adéquate la situation du pays concerné ;

● la couverture médicale doit s'appliquer à tous les pays, non seulement le pays d'affectation ou ceux limitrophes ;

● Il doit être introduit une couverture médicale après la retraite.

**Une couverture adéquate des régimes de retraite et d'invalidité**

Un régime général de retraite et d'invalidité doit être introduit pour les AL. Les engagements politiques pris par la Commission doivent être honorés. NEAR fera usage de tous les moyens à sa disposition afin de transformer les déclarations politiques en

pour le personnel du SEAE (AD et AST) qui inclue la rotation des affectations à l'étranger et au siège et le changement des aires géographiques.

L'expérience en délégation doit être un critère d'éligibilité pour les postes d'encadrement.

Accélérer le rythme de la progression de carrière d'une manière objective et transparente.

Accroître le prestige des emplois et les responsabilités des collègues qui n'occupent pas de postes d'encadrement mais qui représentent la base du fonctionnement efficace du SEAE.

S'assurer que la liste des candidats ayant réussi la certification est utilisée pour couvrir les postes AD.

Clarifier la carrière des AST, qui devraient avoir de perspectives de carrière claires, sans des plafonds artificiels.

Mettre en place une procédure d'attestation au sein du SEAE qui permette d'améliorer les perspectives de carrière des AST.

Maintenir la catégorie des secrétaires.

Les assistants ayant un rôle de gestion en délégation devraient être reconnus et se voir offrir un plein développement de carrière.

Limiter la mobilité

### des politiques de ressources humaines dans les délégations

NEAR s'engagera pour des améliorations dans les domaines suivants :

a) Un respect total des politiques de santé et de sécurité.

b) La meilleure couverture médicale possible pour tout le personnel travaillant en délégation et au siège ; la création d'un service médical propre au SEAE à même de répondre aux besoins spécifiques du personnel du SEAE exerçant ses fonctions à travers le monde et confronté à des risques spécifiques.

c) Une application correcte du Flexitime ; certains chefs de délégation découragent activement l'utilisation de la politique de l'horaire flexible et imposent des restrictions qui sont contraires aux politiques des Ressources Humaines. L'objectif de NEAR est l'application de l'horaire flexible dans toutes les délégations.

d) Application du congé parental à l'ensemble du personnel présent dans les délégations.

e) Surveiller la mise en application effective des politiques de formation dans les délégations.

f) En ce qui concerne les allocations, le droit local ne devrait pas s'appliquer aux couples non mariés ; les mêmes bénéfices devraient leur être accordés sur la base d'une déclaration sur l'honneur.

NEAR exigera un processus de promotion

### professionnelles :

Afin de clarifier les instructions en vigueur qui sont ambiguës en ce qui concerne l'attribution de grades, tâches et responsabilités, NEAR exigera une redéfinition sans équivoque des qualifications requises, des tâches et des responsabilités professionnelles. Un tel exercice inclura également un suivi constant des conflits autour des principes "à travail égal, rémunération égale" et "des contrats permanents pour des postes permanents".

### La rotation et le travail au siège

NEAR considère les négociations sur la politique de rotation des AC comme une priorité absolue. L'exercice entier peut devenir ingérable étant donné qu'actuellement les AC du SEA ne peuvent pas être affectés au siège. Il est nécessaire de renégocier les règles à cet égard. On doit aussi permettre l'accès aux concours internes. Les grades de recrutement de base en délégation doivent être identiques aux grades de recrutement appliqués au siège.

De même, les agents contractuels, tout comme les fonctionnaires, devraient être éligibles pour des détachements dans les Sections et dans les syndicats et ont besoin d'une meilleure représentation étant donné qu'ils sembleraient devenir plus nombreux à l'avenir dans les délégations.

réalité.

Les pensions des agents locaux : Transformer la somme forfaitaire payée lors de la cessation des fonctions en une paie mensuelle et payer le capital restant à la famille dans l'éventualité d'un décès du bénéficiaire.

### L'application de la nouvelle méthode d'adaptation salariale

L'ancienne méthode a supposée une grande avancée dans le déclenchement des changements systémiques de cet

exercice très important. La nouvelle méthode représente un pas de plus dans la bonne direction.

Même si elle n'est pas parfaite - et l'on peut difficilement espérer de voir élaborer une méthode unique qui serait parfaite pour plus de 130 délégations à la fois - la nouvelle méthode est à présent approuvée. NEAR n'épargnera pas ses efforts pour voir celle-ci en place dès que possible et appliquée conformément aux règles convenues.

### Représentation

Le personnel affecté en délégation ne dispose pas encore de moyens appropriés, qui lui permettrait de réaliser un travail de façon efficace comme représentant du personnel. Cela présuppose une implication permanente des représentants élus à l'activité quotidienne des syndicats et du CCP.

Les agents locaux, qui

obligatoire à un nombre de postes sensibles.

Préparer le personnel en vue de futures responsabilités et devoirs par le biais d'une formation de qualité et en garantissant un meilleur accès à la formation.

Représenter les préoccupations du personnel au cours de toutes les étapes de la sélection, des jurys de sélection et des comités de sélection d'EPSO, afin de veiller à ce que ces étapes soient équitables et entièrement transparentes.

Mettre un terme aux "12 années en délégation" et favoriser la nomination des personnes les plus appropriées sans tenir compte de la priorité 1 ou 2.

et d'évaluation transparent conformément à l'annexe II du statut, c'est-à-dire que 85% du personnel devraient avoir une évolution de carrière normale.

Les postes d'encadrement en délégation devraient être reconnus comme "expérience d'encadrement préalable" pour accéder aux postes d'encadrement au siège.

Les **sections administratives** des délégations sont surchargées et devraient avoir un soutien réel et adéquat du siège. Elles devraient avoir suffisamment de personnel, ainsi que l'expertise nécessaire pour les tâches requises devrait être reconnue pour la création des postes des agents locaux du groupe I. Les chefs d'administration ayant été certifiés devraient pouvoir rester sur un poste AD.

La question de la **sécurité en délégation** devrait être traitée sérieusement. Les responsables de la sécurité locale devraient avoir accès à une offre de formation étendue, le programme de formation devant être adapté au contexte local (petite criminalité, violence urbaine, etc.).

Assurer le suivi des rapports sur la répartition de l'infrastructure du MDR/A.40, sur la **sécurité et la santé** en délégation. Fournir un soutien aux chefs d'administration pour la rédaction et la gestion des appels d'offre visant

**Améliorer la rapidité et la qualité de l'assistance des syndicats en matière de conseils juridiques, techniques et en matière d'arbitrage**

Jusqu'à présent, le personnel présent en délégation n'a pas bénéficié du même type d'accès à l'assistance juridique que ses collègues au siège. NEAR insistera pour qu'il y ait une analyse de tous les moyens disponibles pour la défense du personnel en délégation, y compris l'appui juridique au niveau central et local.

NEAR réagira rapidement à vos demandes et fournira accès aux services juridiques des syndicats. Chaque candidat de NEAR est un expert dans une ou plusieurs questions relatives au personnel, ce qui permet aux syndicats de fournir des services de qualité à toutes les catégories du personnel.

Nous sommes à votre disposition afin de vous aider et vous soutenir chaque fois que vous en aurez besoin.

représentent plus de 10% du personnel du SEAE et 60% du personnel en délégation de la Commission, devraient être mieux représentés. Par conséquent, afin de mieux remplir leurs tâches, les agents locaux élus devraient être détachés à Bruxelles pendant leur mandat électoral.

NEAR fournira une formation et une assistance spécifiques aux représentants du personnel en délégation.

la réfection des bureaux.

Prévoir un budget pour les membres du Comité du Personnel qui doivent visiter les délégations, dans l'exercice de leurs fonctions.