



**Union Syndicale Luxembourg**

*Un syndicat d'écoute,  
d'action et de résultats  
Un syndicat d'avenir*

# **Dossier Candidat**

***Elections CLP  
2016-2019***



# Sommaire

- ☛ Composition, fonctionnement du Comité du personnel et structure paritaire : présentation 5
- ☛ Réglementation portant composition et fonctionnement du Comité du personnel du 22.10.97 15
- ☛ Statuts CLP-Luxembourg du 15.06.2009 et composition 21
- ☛ Règlement intérieur du CLP-Luxembourg du 05.06.2012 29
- ☛ Comités paritaires: Mandats CLP-Lux.2013-2016 33
- ☛ Accord-cadre régissant le dialogue social 37
- ☛ Comité du personnel et syndicats : rôles principaux respectifs 53





COMITE LOCAL DU PERSONNEL LUXEMBOURG

## *La représentation du personnel*

### Pourquoi une représentation du personnel ?

Partout en Europe, aussi bien dans les entreprises publiques ou privées que dans les administrations nationales, il existe une représentation du personnel : celle-ci est parfois régie par une loi ou bien elle est le résultat d'accords sectoriels ou plus généraux passés entre les partenaires sociaux, c'est-à-dire les employeurs et les salariés.

Ces organes de représentation du personnel ont toujours une double fonction.

D'une part, leur tâche consiste à défendre les intérêts de l'ensemble du personnel lors de la négociation ou de la révision de dossiers d'intérêt général, par exemple : l'aménagement des horaires de travail ou l'adaptation des conditions de travail suite à l'introduction de nouvelles méthodes ou de nouveaux outils de travail.

D'autre part, la représentation du personnel a pour mission d'aider les collègues rencontrant des difficultés dans leur travail quotidien.

La représentation du personnel est donc au service du personnel. La pratique a montré en outre que, grâce à l'existence de celle-ci, les employeurs disposent d'un interlocuteur qualifié et bien informé sur la vie de l'entreprise ou de l'administration concernée pour procéder aux négociations et dialogues. Il faut dans ce cadre mentionner le rôle important que joue la représentation du personnel par ses propositions notamment dans le «management».

Dans les Institutions européennes et à la Commission en particulier, la situation est comparable : les salariés sont les fonctionnaires et autres agents; l'employeur est l'Union européenne, mais l'interlocuteur des fonctionnaires est une entité quelque peu abstraite, l'AIPN (autorité investie du pouvoir de nomination) et ses délégués : les représentants de l'administration.

Enfin, notre convention collective s'appelle «statut» dont la forme juridique est un Règlement du Conseil, le dernier en date étant le Règlement (Parlement européen, Conseil) no. 1023/2013 du 22 octobre 2013 [JO L 287 du 29/10/2013] «*modifiant le statut des fonctionnaires et du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne*».

## Historique

A la Commission, la création d'un Comité du personnel remonte à 1968 : suite à la démission des comités du personnel existant au moment de la fusion des trois exécutifs (CEE, CECA et Euratom) ; le vice-président LEVI-SANDRI a arrêté la réglementation relative à la composition et au fonctionnement d'un Comité du personnel.

Cette décision a été modifiée à plusieurs reprises pour tenir compte de l'évolution de la structure des services de la Commission. La réglementation portant composition et fonctionnement du Comité du personnel actuellement en vigueur a été adoptée le 22 octobre 1997 par la Commission.

## Base juridique

La base juridique, fondement de l'existence et du fonctionnement du Comité du personnel, est définie par : le Statut, la Décision de la Commission du 22 octobre 1997, les statuts du CLP et son Règlement intérieur.

Etant donné que les services de la Commission sont géographiquement dispersés, il existe une section locale du Comité du personnel aussi bien à Luxembourg qu'à Bruxelles, et en France, mais également auprès des centres de recherche d'Ispra, de Petten, de Karlsruhe, de Geel et aux délégations hors Union européenne.

Les sections locales sont, pour ce qui concerne la Commission, regroupées en un Comité central du personnel et ce conformément aux dispositions de l'annexe II du Statut, article 1<sup>er</sup> (dimension géographique).

Par ailleurs, des Comités du personnel existent auprès des autres Institutions, à savoir : au secrétariat du Conseil, au Parlement européen, à la Cour des comptes, à la Cour de justice, ainsi qu'à la Banque centrale européenne depuis le Traité de Lisbonne et auprès des Agences créées par un règlement du Conseil.

Pour assurer une meilleure coordination de leurs travaux, les Comités du personnel des Institutions implantées à Luxembourg se rencontrent régulièrement (dimension interinstitutionnelle), au sein des instances interinstitutionnelles: CAS (Comité des Activités Sociales), CCPE (Comité Centre Polyvalent de l'Enfance); CGAM (Comité de Gestion du régime commun d'Assurance Maladie), COPARCO (Commission Paritaire Commune), etc.

Un Collège des Présidents des Comités du personnel – toutes Institutions et multilieux - a par ailleurs été institué dans la pratique, en tant que plateforme de débat et de rapprochement des opinions, notamment pour les dossiers de nature interinstitutionnelle (recrutement, assurance maladie, Statut,...).

## *1. Fonctionnement du Comité local du personnel*

Les statuts actuels du CLP sont ceux adoptés en Assemblée Générale (AG) le 5 décembre 1995 et dernièrement amendés par une autre AG extraordinaire du personnel le 15 juin 2009.

Le Comité local du personnel de Luxembourg est composé de 20 membres titulaires et de 20 membres suppléants, comprenant au moins un fonctionnaire de chacun des groupes de fonctions AD/AST, prochainement AST-SC, et autres agents (temporaires, auxiliaires ou agents contractuels et locaux ayant un contrat d'une durée indéterminée ou supérieure à un an), élus pour une durée de 3 ans par l'ensemble du personnel de la Commission de Luxembourg y inclus l'Office des publications.

Les élections se font au scrutin secret. Tous les fonctionnaires et tous les autres agents titulaires d'un contrat de durée indéterminée ou supérieure à un an sont électeurs et éligibles pour autant qu'ils aient fait acte de candidature et se soient engagés à accomplir – s'ils sont élus – les tâches incombant aux membres du Comité (normes stipulées dans le Statut). En outre, est électeur l'agent titulaire d'un contrat d'une durée inférieure à un an, s'il est en fonction depuis au moins six mois. L'élection n'est valable que si deux tiers au moins des fonctionnaires et agents y ont pris part ; si ce quorum n'est pas atteint, l'élection n'est pas valable et le bureau de vote provoque un nouveau vote avec quorum abaissé à 50%.

En tant que fonctionnaires ou autres agents, les membres du Comité local du personnel jouissent comme tout autre fonctionnaire ou agent, du droit d'association prévu à l'article 24ter du Statut et peuvent donc s'affilier aux organisations syndicales et professionnelles représentées à Luxembourg.

Notons que les *«fonctions assumées par les membres du Comité du personnel et par les fonctionnaires siégeant par délégation du comité dans un organe statutaire ou créé par l'Institution sont considérées comme faisant partie des services qu'ils sont tenus d'assurer dans leur Institution. L'intéressé ne peut subir de préjudice du fait de l'exercice de ces fonctions»* (Annexe II, art.1<sup>er</sup>, sixième alinéa du Statut).

Il convient de préciser que les tâches des représentants du personnel sont accomplies parallèlement à une activité professionnelle à plein temps.

Le Comité, à l'issue de son mandat, rédige un rapport général d'activité diffusé à l'ensemble du personnel et discuté lors de l'Assemblée générale ordinaire prévue à cet effet.

## ***A. Composition du Bureau du CLP***

*(Règlement intérieur : art.14)*

### **Comité local du Personnel Luxembourg**

**(20 membres titulaires et 20 suppléants)**

**Le Bureau est composé comme suit :**

**Président**

**2 Vice-présidents**

**2 Secrétaires**

Un Secrétariat administratif  
composé de 2 fonctionnaires – groupe de fonctions AST –  
affectés à plein temps par la DG HR assiste le Bureau



## *B. Rôle*

Le législateur a assigné au Comité local du personnel le rôle d'accompagnement des activités sociales et celui de consultatif pour toutes les questions de fonctionnement des services de la Commission implantés à Luxembourg, pour les activités interinstitutionnelles à caractère local et, bien sûr, pour toutes celles qui s'inscrivent dans le cadre du Comité central du personnel.

C'est la raison pour laquelle, les nombreux comités paritaires ou groupes de travail fonctionnant dans le cadre du Comité local du personnel sont subdivisés en quatre catégories :

- √ les instances à la fois interinstitutionnelles et regroupant tous les lieux d'affectation, comme le Comité du Statut ;
- √ les organes interinstitutionnels à caractère local, tel le CAS ;
- √ les comités regroupant tous les lieux d'affectation de la Commission et s'inscrivant dans le cadre du Comité central du personnel ;
- √ les organes spécifiques à la représentation du personnel de la Commission de Luxembourg.

## *C. Réunions*

Le Comité local du personnel a la faculté de se réunir lorsque les circonstances l'exigent. *«Une réunion extraordinaire peut être convoquée dans les 24 heures par son président ou bien sur demande de cinq membres titulaires»* (art. 9 du règlement intérieur).

A l'heure actuelle, les réunions du CLP se tiennent une à deux fois par mois, généralement le mardi.

Les réunions sont publiques. Cependant, pour des points délicats le huis clos peut être demandé : ce fait se produit néanmoins rarement.

## *2. Fonctionnement du comité central du personnel (CCP)*

Le Comité du personnel comprend :

- un comité central et

- 8 sections locales : France, hors Union, et une autre pour chaque lieu d'affectation ci-après : Bruxelles – Luxembourg – Ispra – Petten – Geel et Karlsruhe.

Le Comité central du personnel compte : 41 membres titulaires et les membres suppléants désignés parmi leurs membres par les sections locales respectives.

La répartition des sièges entre les différentes sections y est prévue comme suit :

- 19 membres titulaires et 19 membres suppléants pour la section locale de Bruxelles ;
- 7 membres titulaires et 7 membres suppléants pour la section locale de Luxembourg ;
- 7 membres titulaires et 7 membres suppléants pour la section locale d'Ispra;
- 3 membres titulaires dont 1 fonctionnaire et 1 agent local au minimum et 4 membres suppléants pour le hors Union ;
- 1 membre titulaire et 2 membres suppléants pour la section locale de Karlsruhe ;
- 1 membre titulaire et 2 membres suppléants pour la section locale de Geel ;
- 1 membre titulaire et 2 membres suppléants pour la section locale de Petten ;
- 1 membre titulaire et 2 membres suppléants pour la section France.
- **NB** : 1 siège titulaire et 2 membres suppléants restent vacants depuis la suppression de la Section locale de Culham ;

Les conditions dans lesquelles sont désignés, pour chaque lieu d'affectation, les membres du Comité central du personnel sont fixées par l'Assemblée générale des fonctionnaires de l'Institution en service au lieu d'affectation concerné. Ne peuvent être désignés membres du Comité central que des membres de la section locale concernée.

Le Comité central est compétent pour toutes les questions de portée générale ou pouvant intéresser une ou plusieurs sections locales. Il coordonne l'action des différentes sections locales dans tous les domaines de leur compétence.

Comme le Comité local, le Comité central du personnel est renouvelé tous les trois ans. Il désigne ses représentant(e)s dans les nombreux organes de la représentation du personnel et dont certains sont organisés au niveau interinstitutionnel.

Selon l'article 12 de la réglementation, le Comité central du personnel se réunit au moins une fois par trimestre et il siège généralement une fois par mois à tour de rôle dans chaque lieu d'affectation.

## *A. Composition du CCP*

### COMITÉ CENTRAL DU PERSONNEL

40 membres titulaires et suppléants désignés parmi les membres des 8 sections locales dont la section-France et la représentation du personnel affecté hors Union

Le Bureau est composé comme suit<sup>1</sup>:

Président

Un nombre variable de Vice-présidents représentant les diverses sections locales

1 Secrétaire Exécutif

Un secrétariat administratif,  
composé de personnel affecté à temps plein par la DG HR  
(3 fonctionnaires du groupe de fonctions AST)  
assiste le Bureau dans la mise en œuvre matérielle de ses multiples missions.

---

<sup>1</sup> Sa composition numérique peut varier d'un mandat à l'autre.

## *B. Structure paritaire*

### B.1. Niveau central Commission

- ☛ Commission paritaire (COPAR)
  - ☛ Conseil de discipline
  - ☛ Commission consultative pour l'octroi de prêts et secours (CCOPS)
  - ☛ Comité paritaire pour la procédure de certification
  - ☛ Comité de suivi et d'harmonisation des évaluations
  - ☛ Conseil d'administration pour les services sociaux (CASS)
  - ☛ Comité paritaire d'égalité des chances (COPEC)
  - ☛ Comité directeur de la formation (CDF)
  - ☛ CPEP AD
  - ☛ CPEP AST
  - ☛ Comité de reclassement agents contractuels
  - ☛ Comité consultatif de contrôle de la qualité des tests d'accès (CBT)
  - ☛ Comité des rapports
  - ☛ Groupe interservices art. 90
- 
- ☛ Office infrastructure – Bruxelles (OIB)
  - ☛ Office infrastructure – Luxembourg (OIL)
  - ☛ Office payeur (PMO)

NB : le Comité du personnel est représenté par deux membres à mandat limité dans les Comités de direction de ces 3 Offices.

### B.2. Niveau central interinstitutionnel

- ☛ Comité du Statut (ComStat)
  - ☛ Comité paritaire remboursement frais de scolarité exceptionnels (RFSCE)
  - ☛ Comité de gestion d'assurance maladie (CGAM)
  - ☛ Commission paritaire commune (COPARCO)
- 
- ☛ Office européen de sélection du personnel (EPSO)
- NB : le Comité du personnel est représenté par un observateur au sein du Conseil d'administration.

### B.3. Niveau local Commission à Luxembourg

- ☛ Comité de sécurité et d'hygiène du travail (CSHT)
- ☛ Comité paritaire «activité à temps partiel»
- ☛ Comité paritaire de gestion Restauration-Cafétérias (CPGRC)
- ☛ Comité de direction OIL

### B.4. Niveau local interinstitutionnel à Luxembourg

- ☛ Comité des Activités sociales (CAS)\*
- ☛ Comité du centre polyvalent de l'enfance (CCPE)
- ☛ Comité de gestion «Restauration du Foyer»

\* Le Cercle sportif et le Cercle culturel dépendent également du CAS quant aux aspects budgétaires.

### B.5. Budget Recherche

- ☛ Groupes spécifiques formation
- ☛ Groupe technique Centres Communs de Recherche (GT-CCR)<sup>2</sup>
- ☛ Commission de Contact Recherche (CoCoRe)

---

<sup>2</sup> «COPAR des CCR»





INFORMACIONES ADMINISTRATIVAS  
MEDDELSER FRA ADMINISTRATIONEN  
VERWALTUNGSMITTEILUNGEN  
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ  
ADMINISTRATIVE NOTICES  
INFORMAZIONI AMMINISTRATIVE  
MEDEDELINGEN VAN DE ADMINISTRATIE  
INFORMAÇÕES ADMINISTRATIVAS  
HALLINNOLLISIA TIEDOTUKSIA  
ADMINISTRATIVA MEDDELANDEN

23/12/1997

*SPECIAL* Commission  
Tous lieux d'affectation

## **Réglementation portant composition et fonctionnement du Comité du personnel**

(Décision de la Commission du 27.4.1988 modifié le 22 octobre 1997)

### **Article 1**

La présente réglementation régit la composition et le fonctionnement du Comité du personnel de la Commission des Communautés européennes.

### **Article 2**

Le Comité du personnel représente les intérêts du personnel auprès de l'Institution et assure un contact permanent entre celle-ci et le personnel.

Il coopère au bon fonctionnement des services en permettant à l'opinion du personnel de se faire jour et de s'exprimer.

Il peut être consulté sur toute question d'intérêt général concernant le personnel.

Le comité soumet aux organes compétents de l'Institution toute suggestion concernant l'organisation et le fonctionnement des services et toute proposition visant à améliorer les conditions de travail du personnel ou ses conditions de vie en général.

### **Article 3**

1. Le Comité du personnel comprend :

- un Comité central
- sous réserve de la situation particulière des fonctionnaires affectés en France et hors Communauté, des sections locales correspondant à chacun des lieux d'affectation suivant : Bruxelles, Luxembourg, Ispra, Karlsruhe, Geel, Petten, Culham.
- Les fonctionnaires et autres agents affectés dans la Communauté en dehors des lieux énumérés ci-dessus sont représentés par la section locale de Bruxelles, sauf ceux affectés en France, qui sont représentés par une section distincte appelée Section

France du Comité du personnel, et ceux affectés à Séville, qui sont représentés par la section locale d'Ispra.

- PHU - Les fonctionnaires et autres agents affectés hors Communauté sont représentés par une section distincte appelée "Section hors Communauté du Comité du personnel. Pour l'application des dispositions qui suivent, la section-France et la section hors Communauté sont assimilées à des sections locales.
2. Le Comité central est compétent pour toutes les questions de portée générale ou pouvant intéresser une ou plusieurs sections locales. Il coordonne l'action des différentes sections locales dans tous les domaines de leur compétence.
  3. Chaque section locale est compétente dans le cadre des dispositions de l'article 2 pour toute question particulière intéressant le lieu où est affecté le personnel qui a élu ses membres.

#### **Article 4**

1. Le nombre des membres des différentes sections locales est fixé comme suit :

section locale de Bruxelles:	27 membres titulaires
section locale d'Ispra:	21 membres titulaires
section locale de Luxembourg:	20 membres titulaires
section locale de Karlsruhe:	8 membres titulaires
section locale de Geel:	7 membres titulaires
section locale de Petten:	7 membres titulaires
section locale de Culham:	7 membres titulaires
Section France:	4 membres titulaires
section hors Communauté:	14 membres titulaires

Les dispositions relatives à la procédure électorale peuvent prévoir l'élection de membres suppléants.

2. Les membres de chaque section locale sont élus au scrutin secret par tous les fonctionnaires et tous les autres agents de la Commission titulaires d'un contrat de durée indéterminée, d'une durée supérieure ou égale à un an ou d'une durée inférieure à un an, dans ce dernier cas s'ils sont en fonction depuis au moins six mois.

#### **Article 5**

Le Comité central comprend 41 membres titulaires et les membres suppléants correspondants désignés parmi leurs membres par les sections locales, la section-France et la représentation du personnel affecté hors Communauté, à raison de :

- 19 membres titulaires et 19 membres suppléants pour la section locale de Bruxelles,
- 7 membres titulaires et 7 membres suppléants pour la section locale de Luxembourg,
- 7 membres titulaires et 7 membres suppléants pour la section locale d'Ispra,
- 3 membres titulaires dont 1 fonctionnaire et 1 agent local au minimum et quatre membres suppléants pour la section hors Communauté,
- 1 membre titulaire et 2 membres suppléants pour la section locale de Karlsruhe,
- 1 membre titulaire et 2 membres suppléants pour la section locale de Geel,
- 1 membre titulaire et 2 membres suppléants pour la section locale de Petten,
- 1 membre titulaire et 2 membres suppléants pour la section locale de Culham,
- 1 membre titulaire et 2 membres suppléants pour la section-France.



## **Article 6**

Les modalités des élections aux sections locales et au Comité central sont fixées par l'Assemblée générale des fonctionnaires de la Commission, de telle manière que soit assurée dans le Comité central et dans toute la mesure du possible dans chaque section locale la représentation de toutes les catégories et de tous les cadres de fonctionnaires, ainsi que celle des agents visés à l'article 7 premier alinéa du régime applicable aux autres agents des Communautés.

Les modalités des élections de la section hors Communauté sont fixées par referendum auprès du personnel en service dans les pays tiers, en vertu des dispositions exposées ci-dessus. Cette forme de consultation se substitue, en égard à la dispersion du personnel affecté hors Communauté, à l'assemblée générale prévue à l'article 1 de l'annexe II du Statut.

La validité des élections est subordonnée à la participation des deux tiers des électeurs. Toutefois, lorsque le quorum n'est pas atteint, la validité lors du deuxième tour d'élections est acquise en cas de participation de la majorité des électeurs. Ce deuxième tour est organisé sans délai.

## **Article 7**

Les fonctions assurées par les membres du Comité central et des sections locales du Comité du personnel sont considérées comme partie des services qu'ils sont tenus d'assurer dans l'Institution.

## **Article 8**

Si le mandat du Comité du personnel prend fin avant qu'un nouveau comité soit élu, les membres précédemment désignés restent en fonction jusqu'à ce qu'ils soient remplacés par les membres nouvellement élus.

En cas de démission collective du comité, il est procédé à de nouvelles élections dans le mois qui suit.

Le mandat de membre du comité expire :

1. au décès,
2. en cas de démission volontaire,
3. en cas de cessation des services auprès de la Commission.

En cas de départ d'un membre titulaire, celui-ci est remplacé de plein droit par son suppléant éventuel.

Sauf lorsque l'alinéa suivant est d'application, en cas de départ d'un membre titulaire et de son suppléant, ceux-ci sont remplacés de plein droit par le candidat titulaire et son suppléant qui, au cours des dernières élections, ont obtenu le plus de voix parmi les candidats non élus dont le choix ne serait pas contraire aux conditions de représentation prévues à l'[article 6](#) ci-dessus.

Au cas où l'élection a lieu par scrutin de liste permettant de voter soit pour une liste entière (vote "tête de liste") soit pour des candidats choisis parmi une ou plusieurs listes (votes de préférence) et dans lequel les sièges provenant des votes de préférence sont répartis entre les listes au prorata du total des votes exprimés pour les candidats de chaque liste, le remplacement d'un membre titulaire et de son suppléant quittant leurs fonctions électives s'opère selon la procédure suivante :

1. En cas de départ d'un membre titulaire et de son suppléant élus par vote "tête de liste", ils sont remplacés de plein droit par le candidat titulaire et son suppléant, immédiatement placés après les élus par vote "tête de liste" de la même liste.
2. En cas de départ d'un membre titulaire et de son suppléant élus par vote de préférence, ils sont remplacés de plein droit par le candidat titulaire et son suppléant non élus sur la même liste ayant obtenu le plus de vote de préférence.
3. Au cas où ce choix serait contraire aux conditions de représentation prévues à l'article 6 ci-dessus, le remplacement s'opère par le candidat titulaire, appartenant au groupe visé à l'article 6 qui n'est plus représenté, ayant obtenu le plus de voix des non-élus de la même liste, et par son suppléant.
4. Au cas où il n'y aurait pas de candidat titulaire de ce groupe sur la liste affectée par le départ en cause,
  - les points 1 et 2 ci-dessus s'appliquent;
  - le remplacement de ce groupe intervient lors du départ d'un membre titulaire et de son suppléant sur une autre liste par application du point 3 ci-dessus.

#### ***Article 9***

Au cours de sa première réunion chaque section locale désigne son ou ses représentants au Comité central.

#### ***Article 10***

Le Comité central et les sections locales élaborent leurs règlements intérieurs, qui sont transmis à la Commission.

#### ***Article 11***

Le Comité central et chaque section locale élisent en leur sein un président, un ou plusieurs vice-présidents et un secrétaire à la majorité absolue des membres qui composent le Comité central ou la section locale.

Pour la section hors Communauté les fonctionnaires titulaires de la Commission désignés comme membres titulaires du CCP sont affectés, s'il y a lieu, dans l'intérêt du service, au siège du Comité central du personnel durant leur mandat. Ils restent électeurs et éligibles dans leur lieu d'affectation d'origine (hors Communauté) à leur demande.

#### ***Article 12***

Le Comité central et chaque section locale se réunissent au moins une fois par trimestre.

Par trimestre il y a lieu d'entendre les périodes s'étendant successivement dans l'année du 1er janvier au 31 mars, du 1er avril au 30 juin, du 1er juillet au 30 septembre et du 1er octobre au 31 décembre.

La section hors Communauté se réunit à Bruxelles au moins deux fois par an dans les limites de la dotation budgétaire fixée par la Commission.

Le Comité central ou la section locale se réunit sur convocation, en tenant compte du deuxième alinéa pour ce qui concerne le hors Communauté, de son président, soit à l'initiative de celui-ci soit à la demande du tiers de ses membres soit à la demande de l'institution.

### ***Article 13***

Le Comité central et chaque section locale peuvent être saisis par leur président, par l'Institution ou sur demande écrite signée par au moins 3 membres, de toutes les questions relevant de leur compétence.

### ***Article 14***

L'ordre du jour de même que la procédure de délibération sont déterminés par le Comité central ou la section locale.

Le Comité central délibère valablement dès que la majorité de ses membres a été désignée et que deux tiers au moins de ses membres désignés représentant au moins trois sections locales (représentation du personnel affecté hors Communauté = section locale) sont présents ou représentés par leurs suppléants éventuels.

Chaque section locale délibère valablement lorsque deux tiers au moins de ses membres sont présents ou représentés par leur suppléant éventuel.

Lorsque dans une section locale ce quorum n'est pas atteint, une seconde séance, pour laquelle le quorum nécessaire à la validité des délibérations n'est plus que de la majorité absolue des membres titulaires ou représentés par leurs suppléants éventuels, fait l'objet d'une convocation, adressée suivant les règles internes en vigueur à tous les membres et à leurs suppléants éventuels, qui précisera que ce quorum abaissé est d'application.

Sous réserve :

des conditions de désignation des représentants de chaque section locale au Comité central, qui sont fixées par l'assemblée générale des électeurs de cette section, et

de la règle spéciale prévue par [l'article 11](#) ci-dessus,

le Comité central et chaque section locale décident à la majorité absolue de leurs membres présents ou représentés par leurs suppléants éventuels.

Le règlement intérieur peut prévoir les délibérations par voie de procédure écrite.

Dans le respect des principes énoncés dans l'article 9 paragraphe 3 du Statut le Comité central et chaque section locale procèdent dans un [esprit de collégialité](#) aux désignations dans les organes statutaires ou administratifs sur la base du principe d'une répartition globale proportionnelle aux résultats électoraux.

### ***Article 15***

Au cas où le Comité central ou la section locale est saisi par l'Institution, celle-ci fixe le délai dans lequel il devra émettre son avis, sans que ce délai puisse être inférieur à 15 jours.

### ***Article 16***

Chaque section se réunit de plein droit le premier mardi suivant le jour de la publication de la liste de ses membres élus.

La section hors Communauté se réunit dans les 30 jours de la publication de la liste de ses membres élus. Bruxelles, le 22 octobre 1997

Bruxelles, le 22 avril 1988, modifié (article 3) le 12 août 1996.

## **Déclaration des Organisations syndicales et professionnelles FFPE, SFIE et US**

Les OSP de tous les lieux d'affectation de la Commission déclarent avoir la ferme intention de travailler ensemble pour assurer, dans le respect du Statut et des règlements, le bon fonctionnement des Comités locaux du personnel et du Comité central du personnel dans l'intérêt du personnel.

A cette fin, les OSP signataires de la présente déclaration s'engagent, par leur action au niveau du Comité local et central, à assurer :

- que la désignation dans les comités dépendant des Comités locaux et central se fera sur la base du principe d'une répartition proportionnelle aux résultats électoraux,
- que les prises de position résulteront d'un esprit de recherche du plus large consensus possible, qui sera appliqué collégalement.

Pour

la FFPE  
L. RIJNOUDT  
Secrétaire Général

le SFIE  
E. de MAEYER  
Secrétaire politique

l'US  
A. GRYNBERG  
Vice-président

**STATUTS DU COMITÉ LOCAL DU PERSONNEL  
LUXEMBOURG**

(adoptés par l'assemblée générale du personnel le 15 juin 2009)

L'assemblée générale des fonctionnaires et autres agents de la Commission européenne représentés auprès de la section locale de Luxembourg,

vu l'annexe II du statut des fonctionnaires, et notamment son article premier,

arrête les dispositions suivantes:

***Article premier***  
(Légitimation)

Le personnel de la Commission affecté à Luxembourg est représenté par un comité local du personnel.

***Article 2***  
(Mission)

Le comité local du personnel exerce les fonctions qui lui sont dévolues par le statut et par les décisions arrêtées par les autorités compétentes.

Il peut, en outre, exercer toutes autres fonctions ou mandats qui lui sont confiés soit par l'autorité investie du pouvoir de nomination soit par l'assemblée générale du personnel.

***Article 3***  
(Composition)

En vertu de l'article 4 de la réglementation relative à l'institution d'un comité du personnel, arrêtée par la Commission le 9 avril 1968 et modifiée en dernier lieu le 22 octobre 1997, le comité se compose de vingt membres, comprenant, conformément à l'article premier, quatrième alinéa, de l'annexe II du statut, au moins un représentant de chacun des deux groupes de fonctions prévus à l'article 5 du statut (à savoir, AD et AST), ainsi qu'au moins un représentant des agents visés à l'article 7, premier alinéa, du régime applicable aux autres agents des Communautés, élus pour trois ans par l'ensemble du personnel de la Commission à Luxembourg, dans les conditions précisées aux articles 5, 6, 7, 8, 9, 10 et 11 ci-après.

Le comité élit son président, un ou deux vice-présidents et un ou deux secrétaires.

***Article 4***  
(Fonctionnement)

Le comité arrête son règlement intérieur.

Le comité est tenu de se réunir au moins une fois par mois. Toutefois, il doit être convoqué lorsqu'au moins trois de ses membres le demandent.

Le comité tient le personnel informé de ses activités. Il peut le faire par l'intermédiaire des délégués visés à l'article 14 ci-après.

À la fin de son mandat, il établit un rapport général qu'il soumet à l'assemblée générale du personnel.

**Article 5**  
(Asseseurs)

Le comité sortant désigne quatre asseseurs au bureau de vote chargé de l'organisation des élections; ces asseseurs ne peuvent ni être eux-mêmes candidats, ni appartenir au comité sortant; leur désignation doit être approuvée par l'assemblée générale du personnel réunie pour entendre le rapport du comité sortant.

Dès la clôture des travaux de cette assemblée générale du personnel, le bureau de vote arrête le calendrier électoral et fait connaître au personnel la date limite de dépôt des candidatures, la date à laquelle sera ouvert le vote, la date de clôture des élections. Il doit y avoir au moins huit jours calendrier entre la date de diffusion du calendrier électoral et la date limite de dépôt des candidatures, et au moins cinq jours ouvrables entre l'ouverture et la clôture des élections.

**Article 6**  
(Électeurs/Éligibles)

Sont électeurs tous les fonctionnaires et tous les autres agents titulaires d'un contrat de durée supérieure à un an ou de durée indéterminée; tous sont éligibles pour autant qu'ils aient fait acte de candidature et se soient engagés à accomplir, s'ils sont élus, les tâches incombant aux membres du comité. En outre, sont également électeurs les agents titulaires d'un contrat d'une durée inférieure à un an, s'ils sont en fonction depuis au moins six mois.

Pour la campagne électorale, tous les candidats ont accès, selon des modalités fixées par le bureau de vote, à des panneaux d'affichage situés aux entrées des bâtiments.

**Article 7**  
(Candidatures)

Chaque proposition de candidature doit porter les noms de deux personnes: un titulaire et un suppléant. Cette combinaison peut se faire sans considération du groupe de fonction. Pour la représentation des deux groupes de fonctions et des autres agents visés à l'article 3 des présents statuts, seul le candidat titulaire est pris en considération.

Les propositions de candidatures sont présentées soit sous la forme d'une candidature à titre individuel soit sous la forme d'une liste portant au minimum huit (huit titulaires et huit suppléants) et au maximum vingt candidatures (vingt titulaires et vingt suppléants).

Un même candidat ne peut figurer que sur une seule proposition. En cas de non respect de cette disposition, le bureau de vote prononcera la nullité de cette candidature sur toutes les listes où elle apparaît.

Chaque proposition de candidature à titre individuel doit porter la signature du candidat titulaire et du candidat suppléant.

Dans le cas de listes de candidatures, la signature de la liste par un des candidats désigné à cet effet par cette liste suffit. Cette même liste devra être en mesure de justifier auprès du bureau

de vote, et au plus tard au moment de la vérification des candidatures, de l'acceptation, par les intéressés, de leur candidature. Les accusés de réception des candidatures sont signés par deux membres du bureau de vote.

L'irrecevabilité d'une proposition de candidature ne porte pas atteinte à la validité des autres propositions de candidatures présentées sur une même liste.

Les candidatures retenues par le bureau de vote ne peuvent plus faire l'objet d'un retrait de la part des candidats.

Lorsqu'à la date limite de dépôt des candidatures, le nombre de candidatures est inférieur à vingt au total, ainsi que lorsque les propositions soumises ne permettent pas la représentation des deux groupes de fonctions et des autres agents visés à l'article 3 des présents statuts, le bureau de vote en informe les électeurs et leur accorde un délai supplémentaire d'au moins deux jours ouvrables.

La liste des candidatures valables et les numéros tirés au sort par le bureau de vote attribués aux listes doivent être rendus publics au moins trois jours ouvrables avant l'élection.

Les candidats à titre individuel sont présentés individuellement par ordre alphabétique sur le bulletin de vote. Les candidats au sein de chaque liste sont présentés par liste et par ordre alphabétique sur le bulletin de vote; pour chaque candidat est mentionné son lien statutaire et groupe de fonctions.

### **Article 8** (Modalités de vote)

#### **Composition du bureau de vote**

Le bureau de vote est composé de cinq membres: un président et quatre assesseurs. Le président du bureau de vote est désigné par l'administration. Les assesseurs sont désignés conformément à l'article 5. Trois membres, dont le président, doivent être présents pour que le bureau puisse fonctionner et décider valablement.

#### **Obligations et rôle du bureau de vote:**

- assurer que l'élection se passe selon les modalités en vigueur;
- arrêter le calendrier électoral;
- décider, s'il y a lieu, d'organiser un vote par bulletin, pour des raisons exceptionnelles;
- veiller à ce qu'une boîte fonctionnelle de courrier électronique pour l'élection soit installée par l'administration;
- veiller à ce que la liste de tous les électeurs soit publiée par l'administration;
- veiller à ce que les statuts en vigueur du comité local du personnel, ainsi que tout autre document utile, soient publiés en temps utile par l'administration;
- veiller à la mise à disposition appropriée de l'infrastructure électorale par l'administration, aussi pour la campagne électorale;
- recevoir les candidatures et les valider à l'aide des moyens mis à disposition par l'administration;
- tirer au sort les numéros attribués aux listes;
- communiquer aux électeurs et éligibles le calendrier électoral et la procédure de vote;
- tester le bon fonctionnement et la convivialité du système électoral électronique;
- contrôler, avant l'ouverture du scrutin, que le fichier de vote est vide;
- instruire et surveiller l'ouverture et la clôture du scrutin;
- surveiller l'avancement quotidien du scrutin;
- vérifier la sauvegarde du résultat final de vote, après clôture du scrutin;

- vérifier l'atteinte du quorum;
- provoquer un nouveau vote avec quorum abaissé, si le quorum de deux tiers n'est pas atteint au premier tour;
- valider le résultat du dépouillement électronique;
- rédiger le procès-verbal de l'élection;
- communiquer aux électeurs le résultat des élections;
- examiner les plaintes de toute sorte, et décider de la suite à donner. La décision du bureau de vote relative à chaque plainte, de même que les suites données, doivent figurer au procès verbal final de l'élection.

### **Représentants de liste**

Les listes ayant présenté des candidats peuvent désigner un représentant de liste. Les représentants de liste, ainsi que chaque candidat individuel, peuvent faire porter leurs observations au procès-verbal.

### **Opérations de vote**

L'élection a lieu à scrutin secret par vote électronique. Lors du vote électronique, le nom de chaque électeur est identifié et vérifié électroniquement à l'instant où il émet son vote, et son nom est enregistré dans un fichier des électeurs; les votes sont enregistrés dans un autre fichier. L'absence de lien entre les deux fichiers doit garantir l'anonymat du vote.

Sous peine de nullité, l'électeur doit exprimer son vote de la manière suivante: voter pour un maximum de vingt candidats choisis parmi une ou plusieurs listes ou candidatures à titre individuel en apposant une croix dans les cases figurant en regard des noms des candidates choisis. Il a également la possibilité de voter blanc ou nul.

L'électeur peut également exprimer un «vote de liste» en votant pour un minimum de huit et pour un maximum de vingt candidats choisis sur une seule et même liste.

### ***Article 9***

(Quorum)

L'élection n'est valable que si au moins deux tiers des électeurs y ont pris part; si ce quorum n'est pas atteint, le scrutin est prolongé de 2 jours ouvrables. Passé ce délai, l'absence de quorum entraîne l'annulation de l'élection et le bureau de vote provoque un nouveau vote, dont le quorum est la majorité simple des électeurs.

### ***Article 10***

(Dépouillement)

Le résultat du dépouillement électronique est validé par le bureau de vote.

Après vérification du quorum et du bon déroulement du scrutin, le bureau de vote établit un classement des candidats par ordre décroissant des suffrages qu'ils ont obtenus.

Les candidats ayant obtenu le même nombre de voix sont classés dans l'ordre d'entrée en service à la Commission et, à égalité d'ancienneté de service, suivant l'âge, le plus âgé ayant le pas sur le plus jeune.

Les douze premiers candidats sont élus sous réserve de la vérification de la clause de représentativité (voir article 11).

Les huit sièges restants sont attribués selon une répartition proportionnelle (méthode d'Hondt) aux listes ayant obtenu comme «vote de liste» (voir article 8) au moins 5 % des votants.



Dans chaque liste concernée, les sièges obtenus au titre du «vote de liste» sont attribués aux candidats non élus ayant obtenu le plus grand nombre de voix jusqu'à concurrence du nombre de sièges attribués à la liste. En cas d'égalité de voix, les candidats sont départagés par l'ancienneté de service à la Commission d'abord, par l'âge ensuite, la priorité étant donnée au candidat le plus ancien d'abord, le plus âgé ensuite.

**Article 11**  
(Clause de représentativité)

Un classement provisoire des élus est ainsi établi. Si parmi ceux-ci ne figure aucun membre des deux groupes de fonctions ou des autres agents visés à l'article 3 des présents statuts, le candidat de chacun des deux groupes de fonctions ou des autres agents à représenter, ayant obtenu le plus grand nombre de voix préférentielles, prend la place du dernier du classement provisoire des élus de la liste sur laquelle il s'est présenté ou, s'il est candidat à titre individuel, prend la place du candidat du classement provisoire ayant obtenu le plus petit nombre de voix préférentielles.

Cependant, si le dernier de ce classement provisoire des élus est le seul représentant de son groupe de fonctions ou des autres agents, c'est automatiquement l'avant-dernier de ce classement provisoire qui doit céder sa place.

**Article 12**  
(Démission)

En cas de départ d'un membre titulaire, celui-ci est remplacé de plein droit par son suppléant. En cas de départ d'un membre et de son suppléant, ceux-ci sont remplacés de plein droit selon les modalités de l'article 8 de la décision de la Commission du 22 octobre 1997.

**Article 13**  
(Constitutive)

Le comité élu se réunit à la diligence de celui de ses membres qui a obtenu le plus de voix. Il procède immédiatement à l'élection du bureau et des membres titulaires et suppléants au comité central du personnel (CCP). La composition de la délégation au CCP, dans le respect de l'article 5 de la décision de la Commission du 22 octobre 1997, est déterminée selon la méthode du plus fort reste, en fonction du résultat électoral exprimé en nombre de sièges au comité local du personnel. Cette règle de proportionnalité ne s'applique pas à la composition du bureau. Toutefois, un minimum de pluralisme doit être garanti.

**Article 14**  
(Délégations)

Le comité peut organiser toute élection de délégués qu'il juge utile. Ces délégués sont soumis aux règles statutaires régissant le comité du personnel.

Ces délégués font rapport au comité sur les problèmes intéressant le fonctionnement des services et/ou sur leurs conditions de travail. Ils reçoivent leur mandat du comité.

Les délégués sont réunis au moins une fois par an.

**Article 15**

(Date de référence des élections)

Au cas où le quorum ne serait pas atteint lors du premier tour des élections pour le renouvellement du comité, la date de référence pour la durée du mandat est celle de la clôture du premier tour des élections.

**Article 16**

(Amendement)

Les présents statuts peuvent être amendés par l'assemblée générale du personnel dûment convoquée par le comité à cet effet, et réunie au moins 3 mois avant la fin du mandat du comité sortant, et se prononçant à la majorité des deux tiers des membres présents.

Seules peuvent être prises en considération les propositions d'amendement faites

- par le comité lui-même, présentées au moins 1 mois calendrier avant la date de cette assemblée générale,

ou

- par trente membres du personnel au moins, adressées au comité au moins 10 jours ouvrables avant la date de cette assemblée générale.

Le personnel doit être informé de toutes les propositions au moins 5 jours ouvrables avant la date de cette assemblée générale. Seuls des amendements d'ordre rédactionnel, orthographique ou syntaxique peuvent être présentés et adoptés au cours de cette assemblée générale.

La version en langue française des présents statuts est considérée comme faisant foi.

## SYSTEME D'HONDT DES QUOTIENTS LES PLUS ELEVES

Il s'agit d'un mode de calcul pour la répartition des sièges selon le mode proportionnel élaboré par Victor d'Hondt.

Le système prévoit que le nombre de suffrages valables obtenu par les différentes listes est divisé successivement en vue d'obtenir des séries de quotients (à raison d'une série par liste).

Jusqu'à concurrence du nombre de sièges en jeu, les sièges sont attribués selon l'ordre décroissant des résultats de chaque liste et de leur division par des nombres entiers consécutifs (1, 2, 3, 4, etc.).

Exemple: s'il y a huit candidats à élire et si le résultat électoral donne à la liste A 4160, à la liste B 3380 et à la liste C 2460 voix, la répartition des sièges est la suivante: 3 sièges pour chacune des listes A et B, 2 sièges pour la liste C.

DIVISEURS	QUOTIENTS		
	Liste A	Liste B	Liste C
<b>1</b>	4160 (1.)	3380 (2.)	2460 (3.)
<b>2</b>	2080 (4.)	1690 (5.)	1230 (7.)
<b>3</b>	1387 (6.)	1127 (8.)	820
<b>4</b>	1040	845	615
<b>5</b>	832	676	492

# LISTE DES MEMBRES DU CLP LIST OF STAFF COMMITTEE MEMBERS 2013 - 2016

Titulaires/Members				Suppléants/Alternates			
AZEVEDO Monica	OIL	CPE 01/010	31675	PLAMADEALA Dragos	OIL	ARIA 01/A056	38883
BOUDOVA Stanislava	OP	MER 03/384	44919	CAMPO Aldo	ESTAT	BECH A2/006	37370
DELGADO-SAEZ Rogers	OIL	JMO B2/032	35853	CLUZEAU Adrien	OIL	JMO B0/000	
DI MEGLIO Emilio	BECH	BECH B2/405	38378	GOGOLEWSKA Jowita	DGT	JMO C4/117	31583
DOTZEL CHRISTOPH	OP	MER 04/469	42714	TOTH Zsofia	OP	FISR 03/315	42929
FERNANDEZ FERNANDEZ Francisco	CDP-OSP	BECH B3/472	34647	NORDEN Katarina	DGT	LACC 03/A088	35228
GONGORA Jean-François	ENER	EUFO 03/188	32096	PECNIK KRZIC Simona	DGT	LACC 01/B046	36843
GORSKA Agata	OP	MER 06/617	42264	THINUS Germain			
HANOT Cécile	ENER	EUFO 04/346	36525	JARGEAC Bernard	OP	MER 05/506	42667
HLAVAC Josef	DGT	LACC 00/B052	35514	PUKL Aljosa	DGT	LACC 01/A083	37572
CSORDAS Annamária	OP	MER 08/807	42795				
LEGER Frédérique	ENER	EUFO 03/195A	37331	SCIRANKA Marek	ESTAT	BECH A4/168	36487
MAHON Garry	ESTAT	BECH B2/443	37310	PINILLOS BARTOLOME Elena	DGT	LACC 03/C005	34482
MAVRAGANIS Nicolas	CDP-OSP	BECH B3/453	34789	COLLIGNON Magali	OP	MER 02/271	44178
MONTERRAT Antoni	SANTE	HTC 01/076	33249	DOMINGUES Filomena	ESTAT	BECH E2/827	34783
ORVILLE Yves	CNECT	EUFO 01/186	38197	BRUKER Kristina	OP	FISR 03/319	42542
DEHOY Jean-Marc	OP	MER 06/615	42843	BONNIOT Asta	DGT	JMO C3/108	35027
RESCH Klaus	DGT	BECH B3/439	32451	BALDYGA Mariusz	CNECT	EUFO 02/261A	36618
VICENTE NUNEZ Miguel	CDP-OSP	JMO C5/081	32758	TATARAM Marina	OP	FISR 02/205	42857
WOLFF Isabelle	OP	FISR 02/220	42312	VENCHIARUTTI Jean-Claude	ENER	EUFO 04/384	34147

**REGLEMENT INTERIEUR****COMITE DU PERSONNEL SECTION LOCALE DE  
LUXEMBOURG**

(Adopté lors de la 29ème réunion du 05.06.2012)

**I. Des membres titulaires et suppléants du Comité du personnel****Article 1**

Tout membre du comité est tenu d'assister aux réunions, à moins d'un empêchement dûment justifié. En cas d'absence du titulaire, le droit de vote passe au suppléant.

**Article 2**

Seront seuls portés excusés aux réunions du comité, les membres qui se seront justifiés auprès du secrétariat avant l'heure fixée pour la séance.

**Article 3**

Lorsqu'un membre s'absente, sans qu'il se soit justifié, à trois réunions successives, le comité portera à l'ordre du jour de la réunion suivante la question d'éventuelles mesures à prendre à l'égard de ce membre.

**Article 4**

Durant et après leur mandat, les membres du comité sont tenus de ne faire, à qui que ce soit, aucune révélation sur toute question ou problème dont le caractère confidentiel aurait été reconnu explicitement par une décision du comité.

**II. Du Comité du Personnel****Article 5**

Le comité ne peut délibérer valablement que lorsqu'au moins quatorze membres ayant droit de vote sont présents, mais onze membres suffisent en deuxième séance.

**Article 6**

Les décisions et avis formulés par le comité sont acquis par vote à main levée à la majorité absolue des membres présents ayant droit de vote.

Toutefois, pour l'élection du Bureau (article 14) la majorité absolue des membres ayant droit de vote est requise.

### ***Article 7***

Le comité se réunit en séance ordinaire à l'initiative de son président.

### ***Article 8***

En principe et sauf décision contraire, le comité se réunit en séance ordinaire, en fonction de la périodicité prévue aux statuts du CLP.

### ***Article 9***

Une réunion extraordinaire peut être convoquée dans les 24 heures par son président ou bien sur demande de trois membres titulaires.

### ***Article 10***

L'avis de convocation à une réunion comporte l'indication du jour, de l'heure, du lieu où elle se tiendra et précise l'ordre du jour provisoire. Elle doit être communiquée aux membres, sauf en cas de réunion extraordinaire, au moins deux jours ouvrables avant la date fixée pour la séance.

### ***Article 11***

Au début de chaque réunion, l'ordre du jour définitif, sous forme d'une liste de points, est arrêté par le comité à la majorité des membres présents.

L'ordre d'examen des points inscrits est ensuite aussitôt adopté dans les mêmes conditions.

L'inscription d'un ou plusieurs points peut être demandée par tout membre du comité au moins trois jours ouvrables avant la date de la séance ordinaire.

Toutefois, des exceptions peuvent être admises en cas d'urgence ou de gravité dûment motivée.

### ***Article 12***

Les procès-verbaux des réunions du comité sont soumis à l'approbation des membres soit en séance, soit par procédure écrite. Dans ce dernier cas, un délai de cinq jours ouvrables est donné pour présenter par écrit toute observation.

L'approbation du procès-verbal est mise à l'ordre du jour provisoire de la prochaine réunion ordinaire.

### ***Article 13***

Le comité prend toutes mesures utiles en vue d'informer les membres du personnel de ses activités et de l'état d'avancement de ses travaux.

## **III. Du Bureau du comité**

### ***Article 14***

Le Bureau est composé comme suit :

- un président : élu parmi les membres titulaires
- deux vice-présidents : élus parmi les membres titulaires
- deux secrétaires : élus parmi les membres titulaires

### ***Article 15***

Le Bureau est chargé de la gestion des affaires courantes. Il prépare et exécute les décisions prises par le comité.

### ***Article 16***

Le président représente le comité, signe la correspondance, préside les réunions du comité et assure, assisté du Bureau ou, le cas échéant, d'experts désignés par le comité en fonction des problèmes traités, la liaison avec les instances compétentes.

### ***Article 17***

En cas d'empêchement du président, son remplacement sera assuré par un des deux vice-présidents.

### ***Article 18***

Dans la limite des pouvoirs qui lui sont attribués par l'article 15 ci-dessus, le Bureau agit comme mandataire du comité. En toute occasion, il doit rendre compte au comité et obtenir une décision.

### ***Article 19***

En cas de démission du président ou d'un membre du Bureau en cours de mandat, les membres procèdent à son remplacement dans un délai de quinze jours suivant les modalités prévues à l'article 6, 2ème alinéa.

### ***Article 20***

Abrogé.

## **IV. Des groupes de travail et organes statutaires**

### ***Article 21***

Le comité peut constituer des groupes de travail pour l'étude de problèmes spécifiques. Pour chaque groupe, il désigne un chef de file.

### ***Article 22***

Le comité désigne les personnes chargées de le représenter au sein des organes statutaires et officiels, en qualité de titulaire ou de suppléant. Il peut également être fait appel à des non élus au Comité du Personnel.

### ***Article 23***

Le comité peut, après décision en son sein, solliciter la collaboration de tierces personnes qu'il estime aptes à fournir une contribution indispensable.

### ***Article 24***

Les mandatés sont habilités à représenter le comité dans les limites du mandat qui leur a été conféré et doivent respecter les instructions reçues du comité. Ils sont tenus de rendre compte régulièrement de leur activité à celui-ci et peuvent, par conséquent, assister aux réunions du comité sur invitation de celui-ci.

### ***Article 25***

En cas d'empêchement, le mandaté doit en informer, dans les plus brefs délais, le secrétariat du Comité du personnel.

### ***Article 26***

En cas de démission du mandaté, celui-ci est tenu d'en informer immédiatement par écrit le comité.

### ***Article 27***

Le comité se réserve le droit de retirer les mandats conférés visés à l'article 22.

### ***Article 28***

Les articles 2 et 4 du présent règlement s'appliquent aux personnes mandatées par le comité.

## **V. De la procédure écrite**

### ***Article 29***

Le comité décide des questions qui peuvent faire l'objet de l'utilisation de la procédure écrite ainsi que des modalités d'application.

Aucune procédure écrite ne peut être engagée pendant les périodes de vacances.

### ***Article 30***

Dans les cas où la procédure écrite est décidée, toute opposition d'un membre titulaire entraîne obligation d'un examen au sein du comité.

### ***Article 31***

La procédure écrite est introduite par le président ou son remplaçant. Elle est suivie par le secrétariat du comité.

A l'expiration du délai fixé, le résultat est consigné dans le procès-verbal de la réunion suivante.

### ***Article 32***

Une clause relative au délai accordé pour présenter toute observation est obligatoirement insérée de façon très apparente.

## **VI. Dispositions particulières**

### ***Article 33***

En cas de changement de catégorie d'un membre titulaire, celui-ci continuera jusqu'à la fin du mandat à représenter la catégorie qu'il aura quittée.

## **VII. Dispositions finales**

Le présent règlement peut être changé ou modifié sur proposition d'au moins cinq membres titulaires à la majorité absolue des membres ayant droit de vote.





## COMITE LOCAL DU PERSONNEL LUXEMBOURG

### CLP 2013-2016 Luxembourg

PRESIDENT : Francisco FERNANDEZ FERNANDEZ  
 VICE-PRESIDENTE : Annamaria CSORDAS  
 VICE-PRESIDENTE : Jowita GOGOLEWSKA  
 SECRETAIRES/SECRETARIES: Yves ORVILLE  
 Christoph DOTZEL

COMITES COMMITTEE	TITULAIRES MEMBERS	SUPPLEANTS ALTERNATES
Comité central du personnel Central Staff Committee CCP	Emilio DI MEGLIO	Monica AZEVEDO
	Josef HLAVAC	Christoph DOTZEL
	Francisco FERNANDEZ FERNANDEZ	Annamaria CSORDAS
	Cécile HANOT	Yves ORVILLE
	Miguel VICENTE NÚÑEZ	Marina TATARAM
	Klaus RESCH	Jean-Claude VENCHIARUTTI
	Isabelle WOLFF	A désigner
Comité de sécurité et d'hygiène du travail Health and Safety joint Committee (CSHT) V-P : J.L. LEVY-GORGEOT	Patricia ALMA	Gerard HANNEY-LABASTILLE
	Magali COLLIGNON	Gaspar MELLADO TORIO
	Jean-François GONGORA	Jadwiga TUDEK
	João ROCHA	Mohamed TAMI
TEMPS PARTIEL PART-TIME	Annamaria CSORDAS	Josef HLAVAC
	Monica AZEVEDO	Carmela ZAMMIT
RESTAURANTS-CAFETERIAS	Isabelle WOLFF	Sorin CRISTESCU
	Jean PUTZ	Reza FARDOOM
	Giorgio ROVAI	Cécile HANOT
	Jacques TILLIERE	Frédérique LEGER
RESTAURANT FOYER	Isabelle WOLFF	Reza FARDOOM
Comité de direction OIL Management committee of OIL	Jacqueline MAIN	Bernard JARGEAC
Comité des activités sociales Social Activities Committee	Stanislava BOUDOVA	Filomena DOMINGUES

<b>(CAS)</b>	Jacqueline MAIN	Tine HOJLUND STENERSEN
		Giorgio ROVAI
		Georgios TASIPOULOS
Cté centre polyvalent de l'enfance Com. On the Early Childhood Centre <b>(CCPE)</b>	Ibolya MILE	Didier HEER
Commission paritaire Joint Committee <b>(COPAR)</b>	Miguel VICENTE NÚÑEZ	Annette PINÇON
Cté Directeur de la formation Steering Committee on Training <b>(CDF)</b>	Alain CLAUSSE	Carla MARTINS
EVALUATION PROMOTION AD	Emilio DI MEGLIO	Francisco FERNANDEZ FERNANDEZ
	Miguel VICENTE NÚÑEZ	Jowita GOGOLEWSKA
	Ibolya MILE	Aldo CAMPO
EVALUATION PROMOTION AST	Arty KYRAMARIOS	Jean PUTZ
	José JUAN PASTOR CAMARASA	Yves ORVILLE
		Magali COLLIGNON
		Giorgio ROVAĬ
Conseil d'Administ. pour les services sociaux Social services administrative board <b>(CASS)</b>	Annamaria CSORDAS	Cristina CALIZZANI
Prêts et secours Welfare grants and loans <b>(CCOPS)</b>	Irene ATHANASSOUDIS	
RAPPORTS DE FIN DE STAGE REPORTS COMMITTEE (end of probation report)	Maria Eduarda DE MACEDO	Aura LEULESCU
EGALITE DES CHANCES EQUAL OPPORTUNITIES <b>(COPEC)</b>	Hana Travnickova	Jean-Marc DEHOY
	Mariusz BALDYGA	
Frais Exceptionnels de Scolarité Reimbursement of except.education costs		Yves ORVILLE
Conseil DISCIPLINE		
AD 16 (permanent)	Martine REICHERTS	

AD 15 (permanent)	Marian O'LEARY	
AD 12		Michel VLIETINCK
AD 7		Jean-Louis DE NEVE
AD5		Olga Béatrice EPURE
AST 10		Jan JENSEN
AST 8	Hans-Joachim DEMMLER	
AST 6	Olivier LAMBERT DE ROUVROIT	
AST 5		Joël FICHANT
AST 4	Abhi SCHUMACHER	
AST 3	Svetoslav BALTADZHIEV	
Conseil de discipline Agents Contractuels		
GF III	Stéphane SIMON	Aurelio MAFFIA
GF II	Julie ZIELKOWSKI	Rosa PASCALICCHIO
GF I	Patrick VANDELOISE	
Commission paritaire commune Common Joint Committee (COPARCO)	Robert CARLSSON	Jean PUTZ
STATUT STAFF REGULATIONS	Jean PUTZ	Rytis VIRBALIS
Comité de gestion d'ASSURANCE MALADIE Joint SICKNESS INSURANCE (CGAM)	Garry MAHON	Rytis VIRBALIS
PROCEDURE DE CERTIFICATION CERTIFICATION	Mirek BREHOVSKY	Germain THINUS
SUIVI EVALUATION -PROMOTION MONITORING EVALUATIONS AND PROMOTIONS		Emilio DI MEGLIO
Reclassement Agents Contractuels	Ernst RABL	Ouahiba REMALI
CBT – Comité consultatif de Contrôle de la qualité des tests d'accès	Francisco FERNANDEZ FERNANDEZ	
Rapporteurs en matière de formation Luxembourg	Cette instance a été unilatéralement désactivée par l'administration.	

## GLOSSAIRE – GLOSSARY

CAS	Comité des Activités Sociales Social Activities Committee
CASS	Conseil d'Administration pour les Services Sociaux Social Services Administrative Board
CBT	Computer Based Testing
CCP	Comité Central du Personnel Central Staff Committee
CCPE	Comité Centre Polyvalent de l'Enfance Early Childhood Centre Committee
CCOPS	Commission Consultative pour l'Octroi des Prêts et Secours pour raisons sociales Advisory Committee on Welfare Grants and Loans
CDF	Comité Directeur de la Formation Steering Committee on Training
CGAM	Comité de Gestion du régime commun d'Assurance Maladie Management Committee for the joint Sickness Insurance Scheme
COPAR	Commission paritaire Joint Committee
COPARCO	Commission Paritaire Commune Common Joint Committee
COPEC	Comité Paritaire de l'Égalité des Chances Joint Committee on Equal Opportunities
CSHT	Comité Sécurité, d'Hygiène et embellissement des lieux de Travail Health and Safety joint Committee
RAFO	Rapporteur en matière de Formation

**ACCORD CONCERNANT LES RELATIONS ENTRE  
LA COMMISSION EUROPÉENNE ET  
LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES  
(DIT « ACCORD-CADRE »)**

La Commission européenne représentée par Siim Kallas, Vice-président de la Commission européenne chargé de l'administration, de l'audit et de la lutte anti-fraude,

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales et professionnelles (OSP) indiquées ci-dessous,

d'autre part :

- FFPE
- TAO-AFI (Alliance)
- Alliance Confédérale des syndicats libres
- Union syndicale fédérale
- Confédération / SFE
- Conf. /SFE
- R&D (Alliance)
- Solidarité européenne Luxembourg (Alliance)
- Solidarité européenne Bruxelles (Alliance)
- SFIE Bruxelles (Alliance)
- Union syndicale Bruxelles
- A&D (Alliance)
- USHU

- Vu les articles 9§3,10, 10bis, 10ter, 10quater, 24ter et 55 du Statut des fonctionnaires
- Vu les articles 11, 54 et 81 du Régime applicable aux autres agents de la Communauté européenne
- Vu les articles 27 et 28 de la Charte européenne des droits fondamentaux
- Vu les Accords-cadres de 1974, de 2003 et de 2006

CONCLUENT LE PRESENT ACCORD-CADRE

## **Titre 1 : Dispositions générales**

### Article 1 : champ d'application

Le présent Accord-cadre a pour objet de régir les relations entre la Commission européenne et les organisations syndicales et professionnelles (OSP).

### Article 2 : liberté syndicale

Les parties signataires du présent Accord-cadre confirment leur attachement à la liberté syndicale.

Les fonctionnaires, les pensionnés et les autres agents de la Commission européenne peuvent notamment être membres d'une OSP de fonctionnaires européens.

### Article 3 : rôle des OSP

La Commission européenne tient à souligner son attachement à l'importance du rôle et à la responsabilité des OSP en les associant, de la manière la plus transparente et la plus efficace à la vie des institutions et des organismes de l'Union.

Les OSP agissent dans l'intérêt général du personnel sans préjudice des compétences statutaires des comités du personnel.

### Article 4 : appartenance syndicale

L'appartenance à une OSP, la participation à une activité syndicale ou l'exercice d'un mandat syndical ne peuvent sous quelque forme ou à quelque titre que ce soit porter préjudice à la situation professionnelle ou au déroulement de carrière de l'intéressé.

### Article 5 : information réciproque

Les OSP exercent leur activité en toute indépendance et communiquent à la Commission européenne leurs statuts ainsi que la liste de leurs responsables élus.

De même, la Commission transmet aux OSP toutes les informations pertinentes relatives à son organisation et à ses responsables dans le domaine de la politique et de la gestion du personnel.

## **Titre 2 : Des syndicats**

### Article 6 : reconnaissance

Les parties conviennent du principe d'une reconnaissance officielle des OSP du personnel de la Commission européenne.

Cette reconnaissance entraîne l'acceptation de chacune des parties en tant que partenaires du dialogue social.

### Article 7 : critères de la reconnaissance des OSP

Sont reconnues les OSP

- qui déclarent avoir comme objectif statutaire la défense des intérêts de tous les membres du personnel sans aucune distinction de quelque nature que ce soit (notamment de groupe de fonction, de nationalité, de nature du lien avec l'institution, de sexe, de race, de couleur, d'origine ethnique ou sociale, de caractéristique génétique, de langue, de religion ou de conviction, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'appartenance à une minorité nationale, de fortune, de naissance, d'handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle) ;
- qui confirment être régulièrement constituées.

### Article 8 : regroupements d'OSP reconnues

Les OSP reconnues peuvent agir seules ou bien former des regroupements d'OSP reconnues.

Un regroupement est défini comme une structure organisationnelle de type fédéral, confédéral ou autre, régie par un accord formalisé et notifié à la Commission européenne à cet effet, regroupant deux ou plusieurs OSP reconnues sur un ou plusieurs lieux d'affectation.

Le terme "organisation" sera utilisé dans le présent accord pour désigner indifféremment une OSP ou un regroupement.

Les organisations peuvent être associées à des organisations syndicales internationales et/ou nationales.

### Article 9 : représentativité des organisations

La Commission européenne reconnaît comme représentatives, en son sein, les organisations reconnues qui remplissent les 2 conditions suivantes :

- représenter au minimum **6%** au niveau central et 5% au niveau local (sur un site) du personnel de la Commission européenne, et
- disposer d'un nombre d'adhérents au moins égal à **400 membres** en règle de cotisation. ayant la qualité de fonctionnaire, d'autres agents ou de pensionné de la Commission européenne.

Les organisations qui remplissent les critères de représentativité énumérés, ci-dessus, sont admises à la signature du présent Accord-cadre en tant qu'organisations représentatives signataires.

Leur signature peut être accompagnée de la co-signature des composantes des regroupements représentatifs signataires.

#### Article 10 : critères de représentativité des organisations

a) Les résultats des élections statutaires des sections locales du Comité du personnel de la Commission sont calculés comme suit :

Le calcul est effectué sur la base des voix exprimées et pondérées, selon la méthode précisée dans l'annexe 2. La modification de la représentativité telle que prévue dans l'annexe 2 s'effectue à l'issue d'un cycle complet d'élections aux sections locales du Comité de personnel.

Cependant, sur demande écrite d'une organisation représentative, l'adaptation peut être effectuée à l'occasion de chaque élection de section locale du Comité du personnel.

b) Le nombre d'adhérents des organisations est communiqué sous la forme d'une déclaration sur l'honneur par le président de l'organisation à un organisme indépendant qui sera choisi selon les règles de concertation.

Après vérification, cet organisme notifie à l'Administration le fait que les organisations dépassent ou non le seuil. Les opérations de vérification doivent comporter les éléments suivants: dépôt d'une copie des statuts de l'organisation, dépôt des preuves indiquant que les membres sont en règle de contribution et remise d'une documentation sur la tenue de réunions régulières de l'organisation avec ses membres. La déclaration sur l'honneur et la vérification du seuil des organisations représentatives s'effectuent tous les trois ans.

L'organisme indépendant ne peut en aucune circonstance communiquer à l'Administration ou à toute autre organisme le nombre exact d'adhérents d'une organisation.

#### Article 11 : perte et rétablissement de la représentativité

Toute organisation représentative signataire ne satisfaisant plus à l'un de ces critères recevra une notification par l'Administration et se verra, après un délai de trois mois, suspendue de ses droits découlant du présent Accord-cadre qui se réfère aux droits des organisations représentatives.

Toute organisation représentative signataire sera rétablie immédiatement dans ses droits si les seuils en question sont à nouveau atteints après vérification.

L'Administration en informe les autres organisations représentatives signataires.



### **Titre 3 : De la concertation**

#### Article 12 : les partenaires

Les organisations représentatives signataires du présent Accord-cadre peuvent conclure des accords avec la Commission européenne par le moyen de la concertation compte tenu des modalités définies dans ce présent Accord-cadre.

#### Article 13 : Programmation des travaux

Au début de chaque année, la Commission transmet aux organisations reconnues la liste prévisionnelle des principaux sujets qui seront soumis au dialogue social.

Cette liste est susceptible d'évoluer en fonction du programme de travail de la Commission et de l'actualité sociale de la Commission.

Sans préjudice d'éventuelles évolutions en cours d'année, les organisations représentatives signataires ont également la possibilité de communiquer à la Commission la liste des sujets qu'elles souhaitent voir traiter dans le cadre du dialogue social.

En coopération avec les organisations représentatives signataires, l'unité en charge du Dialogue social est chargée d'établir en tant que de besoin et à la demande de l'une des parties signataires l'inventaire des questions à soumettre au dialogue social ainsi que d'en assurer la préparation et le suivi.

#### Article 14 : champ du dialogue social

(1) Le dialogue social peut porter sur toute question relevant de la politique du personnel et des conditions de travail des fonctionnaires et autres agents.

(2) Une concertation peut s'engager dans les domaines suivants :

- les modifications du statut des fonctionnaires, de ses annexes, du régime applicable aux autres agents
- les nouvelles règles et décisions ou les modifications des règles et décisions existantes relatives à l'application du Statut ou du RAA.

S'agissant de la mise en œuvre de règles et des décisions existantes, la concertation ne peut s'engager. Ce type de questions relève exclusivement de la compétence du Comité du personnel (à l'exception de celles traitées lors des réunions de dialogue social) qui peut faire appel aux procédures ordinaires de consultation avec l'Administration.

(3) Cependant en cas de conflit majeur au niveau central ou local à l'issue d'une décision de mise en œuvre de règles existantes une concertation peut avoir lieu au niveau technique et/ou politique après avoir épuisé toutes les voies offertes par les procédures ordinaires de consultation avec l'Administration.

(4) La concertation est organisée selon les procédures et conditions décrites, ci-après, avec la DG Admin.

Cependant,

- pour les questions portant sur des domaines relevant de l'AIPN et AHCC exercées par la DG Relex, l'annexe 3 est d'application
- pour les questions portant sur des domaines relevant de l'AIPN et AHCC exercées par la DG RTD ou DG JRC, l'annexe 4 est d'application.

(5) Par ailleurs, à l'initiative d'une organisation représentative signataire ou de l'Administration, une réunion de dialogue social peut être tenue au niveau approprié, y compris au niveau local.

Cette réunion de dialogue social peut porter sur toutes questions relatives de la politique du personnel et des conditions de travail des fonctionnaires et autres agents ne relevant pas du champ d'application de la concertation.

#### Article 15 : les organes de concertation

La concertation est menée dans le cadre d'une instance de concertation composée d'un maximum de 25 membres des organisations représentatives signataires repartis en fonction de leur représentativité respective appréciée au niveau central de la Commission européenne.

Chaque organisation représentative signataire compose librement sa délégation et peut, en plus, convier deux personnes à titre d'assistance technique.

La composition de l'instance de concertation est prévue à l'annexe 1. La modification de la composition de l'instance s'effectue à l'issue d'un cycle complet d'élections aux sections locales du Comité de personnel.

Cependant, sur demande écrite d'une organisation représentative signataire, l'adaptation peut être effectuée à l'occasion de chaque élection de section locale du Comité du personnel.

Toutefois, dans le cadre d'une concertation politique et à la demande de la Commission européenne ou d'une organisation représentative signataire, l'instance de concertation peut siéger dans une composition restreinte comportant au maximum 15 membres des organisations représentatives signataires.

Chaque organisation représentative signataire compose librement sa délégation. Un maximum de 4 personnes peut être convié à titre d'assistance technique.

La composition restreinte de l'instance de concertation est prévue à l'annexe 1.

#### Article 16 : les niveaux de concertation

La concertation comporte trois niveaux :

- administratif, au niveau des services compétents (Directeur) et/ou du représentant du Dialogue social,
- technique, au niveau du Directeur général ADMIN,
- politique, au niveau du Commissaire chargé du Personnel et de l'Administration.

A chaque niveau de concertation, les parties signataires œuvrent à la recherche d'un accord.

#### Article 17 : les concertations administratives et techniques

Une concertation administrative ou technique est organisée à la demande soit de l'Administration, soit d'une organisation représentative signataire.

S'agissant d'une concertation technique, elle peut être organisée soit directement, soit en cas de désaccord à l'issue d'une concertation au niveau administratif.

Les demandes introduites par les organisations représentatives signataires doivent être formulées et justifiées de la manière la plus précise possible par le biais d'un document écrit.

L'Administration a un délai de 10 jours ouvrables pour donner une réponse favorable.

Tout refus de concertation doit être motivé par écrit.

Le calendrier de la préparation et des réunions de la concertation doit être communiqué dans les 10 jours ouvrables qui suivent l'acceptation de la demande et après consultation préalable des organisations représentatives signataires.

La concertation s'ouvre après transmission des documents pertinents dans un délai de 6 semaines après la réponse de l'Administration à la demande de concertation.

En cas de refus de concertation, une réunion de dialogue social au niveau administratif aura lieu sur demande d'une organisation représentative signataire.

#### Article 18 : les concertations politiques

La concertation au niveau politique a lieu avec le Commissaire chargé du Personnel et de l'Administration.

A l'issue d'une concertation technique, une concertation politique peut s'engager après l'expression d'un désaccord des membres de l'instance de concertation représentant la majorité des organisations représentatives signataires.

En cas d'un accord à la majorité au niveau technique, une ou plusieurs organisations représentatives signataires représentant au moins 20% de représentativité au niveau central peuvent demander une concertation politique.

Par ailleurs, en cas d'accord unanime à l'issue d'une concertation technique des membres de l'instance de concertation des organisations représentatives signataires, le processus de concertation s'arrête.

#### Article 19 : issue de la concertation

La concertation à tout niveau aboutit à un constat écrit d'accord ou de désaccord portant sur le contenu, à la majorité, après vérification des positions des organisations représentatives signataires en fonction de leur représentativité calculé selon le tableau repris en annexe 1.

A l'issue de la concertation, chaque organisation représentative signataire doit indiquer une position unique.

Les positions des différentes composantes des OSP représentatives peuvent être consignées dans le compte rendu de la concertation.

#### Article 20 : procédure de conciliation

En cas de désaccord persistant au niveau politique, à l'initiative du Commissaire ou des organisations représentatives signataires une procédure de conciliation s'ouvre.

Cette procédure implique :

- la transmission au Commissaire d'une demande d'ouverture d'une procédure de conciliation reprenant la liste des points soumis à la concertation pour les conciliations à l'initiative des OSP ;
- l'ouverture d'une période de réflexion durant laquelle le Commissaire fera un rapport au Collège reprenant les positions de toutes les parties. En règle générale, le délai ne doit pas dépasser 10 jours ouvrables ;
- la convocation d'une réunion de conciliation sous la forme de l'instance de concertation à composition restreinte.

#### Article 21 : concertations interinstitutionnelles

La participation des organisations représentatives signataires et de l'Administration de la Commission européenne à des concertations interinstitutionnelles s'effectuent sur la base des règles en vigueur à la Commission européenne notamment en termes de respect de la représentativité des organisations.

Avant chaque participation de la Commission européenne à une concertation interinstitutionnelle, une réunion préparatoire peut être organisée entre les organisations représentatives signataires et l'Administration.

Les résultats de négociation obtenus lors de concertations interinstitutionnelles peuvent être soumis à validation au sein de la Commission européenne dans les instances de concertation prévues dans le présent Accord-cadre.

Cependant si la Commission et la majorité des organisations représentatives signataires considèrent que cette validation n'est pas nécessaire, elles peuvent se dispenser de soumettre ces résultats aux instances de la concertation prévues dans le présent Accord-cadre.

## **Titre 4 : De l'exercice du droit syndical**

### *Chapitre 1 : Conditions d'exercice du droit syndical*

#### Article 22 : les locaux syndicaux

L'Administration met à la disposition des organisations représentatives ou de leurs composantes des locaux pour faciliter leurs activités directes envers le personnel de la Commission.

Les locaux mis à la disposition des organisations représentatives sont situés dans l'enceinte des bâtiments administratifs occupés par la Commission européenne.

Les organisations représentatives sont invitées à ne pas déclarer ces locaux comme étant le siège social de leur ASBL.

#### Article 23 : les réunions

Les organisations représentatives (et leurs composantes) ont le droit de tenir des réunions à l'intérieur des bâtiments administratifs.

Les personnels qui assistent à ces réunions sont tenus d'observer les règles de sécurité en vigueur dans les locaux de la Commission et de suivre les instructions des services de sécurité de la Commission.

Des assemblées générales du personnel peuvent être convoquées par une ou plusieurs organisations représentatives (et leurs composantes), à charge pour elles d'en informer l'autorité compétente au moins deux jours ouvrables avant celles-ci.

#### Article 24 : envoi de courriels aux personnels

L'Administration peut autoriser les organisations représentatives (et leurs composantes) à diffuser à l'ensemble des personnels des courriels à partir de leur boîte de réception fonctionnelle.

Les modalités de diffusion de ces courriels feront l'objet d'un code de bonne conduite spécifique.

#### Article 25 : distribution de documents d'origine syndicale

Les documents d'origine syndicale sont distribués dans les bureaux des agents dans l'enceinte des bâtiments administratifs via le courrier central et celui des DG.

Les organisations reconnues peuvent utiliser les moyens du service du courrier interne pour assurer cette distribution aux personnels.

#### Article 26 : mise à disposition des moyens de l'Administration

Dans le cadre des activités syndicales, l'Administration peut autoriser les organisations reconnues à utiliser les moyens de traduction, de reproduction et de communication de la Commission européenne contre facturation et paiement.

Sur demande, la Commission européenne met à la disposition des organisations reconnues une « page d'accueil » sur IntraComm.

#### Article 27 : moyens de fonctionnement

Des ressources seront mises à la disposition des seules organisations représentatives signataires de cet Accord-cadre par la Commission européenne selon les termes d'un Accord sur les ressources.

La répartition de ces ressources est établie dans le cadre d'un Protocole annuel sur les ressources.

#### Article 28: personnels de droit privé engagés par les OSP

Dans les locaux de la Commission mis à leur disposition, les organisations représentatives peuvent employer des personnels de droit privé financés sur leurs fonds propres.

Ces organisations représentatives sont tenues d'informer l'Administration de l'identité de ces personnels et des missions qui leur sont attribuées.

Leurs conditions d'accès aux locaux et les modalités d'utilisation des moyens de fonctionnement de la Commission par ces personnels font l'objet pour des raisons de sécurité d'une autorisation préalable de l'Administration.

A l'égard de ces personnels, les organisations représentatives s'engagent à respecter les dispositions du droit du travail.

La Commission décline toute responsabilité concernant ces personnels de droit privé engagés directement par les OSP.

La Commission rappelle qu'aucun lien contractuel ne lie ces personnels avec elle.

#### *Chapitre 2 : la situation des représentants syndicaux*

#### Article 29: dispenses d'activité de service

Des dispenses de service peuvent être accordées aux mandatés syndicaux des organisations représentatives signataires pour assurer des activités syndicales précises et ponctuelles, selon des modalités à fixer par l'Administration.

#### Article 30 : personnels en poste auprès d'une OSP représentative signataire

Des personnels sont mis en poste auprès des OSP représentatives signataires (à temps plein ou à mi-temps) par le biais d'un accord relatif aux ressources attribuées aux organisations représentatives signataires.

Un protocole d'accord annuel sur les ressources répartit ces ressources mises à la disposition entre les organisations représentatives signataires en fonction de leur représentativité calculée selon le tableau repris en annexe.

Pour des raisons de facilités de gestion et de meilleure distinction entre les activités des OSP et les activités du comité du personnel, ces personnels ne peuvent être mis en poste à la fois à

mi-temps auprès d'une organisation représentative signataire et à mi-temps auprès d'un comité du personnel.

A partir de l'entrée en vigueur du présent Accord-cadre, ces personnels ne peuvent être mis en poste auprès d'une organisation représentative signataire plus de 6 années consécutives.

A l'issue de ces 6 années, ils devront réintégrer les services de la Commission durant une période d'au moins 4 ans avant d'être éventuellement à nouveau mis en poste auprès d'une organisation représentative signataire pour une nouvelle période ne pouvant dépasser 6 ans.

Ces personnels mis en poste auprès d'une organisation représentative signataire doivent se consacrer à cette tâche exclusive sur la base d'une description de poste et de la fixation d'objectifs.

#### Article 31 : congés pour activité syndicale

Conformément aux règles en vigueur en matière de congés, un congé spécial syndical n'excédant pas 4 jours par an peut être accordé aux fonctionnaires/autres agents dûment désignés des organisations représentatives pour leur permettre de participer à des assemblées ou à des congrès syndicaux.

#### Article 32 : congés pour formation syndicale

Un congé spécial de formation peut être accordé pour la formation syndicale au même titre que pour la formation professionnelle à la demande des organisations représentatives.

#### Article 33 : services prestés dans l'intérêt de l'Institution

Les organisations représentatives signataires peuvent désigner des mandatés syndicaux pour participer aux réunions de l'instance de concertation et aux groupes de travail organisés par l'Administration.

Les fonctions assumées par les mandatés syndicaux dans le cadre de la concertation sont considérées comme faisant partie des services qu'ils sont tenus d'assurer dans leur service d'origine.

#### Article 34 : gestion de la carrière des représentants syndicaux

Les dispositions en vigueur pour les représentants du personnel prévues par les Décisions de la Commission du 18.06.2008 relative aux dispositions générales d'exécution des articles 43 et 45 du Statut s'appliquent.

## **Titre 5 : Des arrêts de travail**

### Article 35 : recours à la cessation concertée du travail

En cas de conflit du travail, la décision de cessation concertée du travail ne peut être prise que par une ou plusieurs organisations représentatives signataires qu'après épuisement de tous les moyens du dialogue social, sauf circonstances exceptionnelles.

### Article 36 : existence d'un préavis

La cessation concertée du travail est précédée d'un préavis émanant de la ou des organisations représentatives signataires concernées.

### Article 37 : délai de dépôt du préavis

Ce préavis est de 5 jours ouvrables, avant le début prévisible du mouvement.

Compte tenu de circonstances exceptionnelles, le préavis peut être déposé sans mentionner le début prévisible du mouvement, avec une validité de 15 jours au maximum, étant entendu qu'en tout état de cause, l'Administration sera toujours prévenue dans un délai préalable minimal de 3 jours ouvrables du déclenchement effectif du mouvement pour prendre les mesures prévues aux articles 40 et 41.

### Article 38 : contenu du préavis

Le préavis de grève précise les motifs du recours à la cessation concertée du travail, ainsi que ses modalités. Si celle-ci doit se manifester par une cessation répétée du travail, le calendrier des cessations de travail est communiqué à l'Administration. Toute modification de ce dernier fait l'objet d'un nouveau préavis de 24 heures au moins.

### Article 39 : utilisation du délai de préavis

La période de préavis est mise à profit par les parties pour négocier le règlement du conflit au niveau approprié.

### Article 40 : concertation sur la liste des personnels réquisitionnés

Après la notification du préavis à l'Administration, une concertation s'engage entre les représentants de la Commission et (l') ou (les) organisation(s) appelant à la cessation concertée du travail en vue d'établir la liste des emplois dont les titulaires sont tenus d'assumer leurs fonctions. Cette liste limitée est portée à la connaissance de l'ensemble du personnel.

### Article 41 : nature des emplois susceptibles d'être réquisitionnés

Les emplois susceptibles d'être réquisitionnés comprennent les emplois destinés à assurer la sécurité des personnes et des biens et ceux dont la liste limitative est arrêtée lors de la concertation prévue à l'article 40.



Article 42 : liberté d'action du personnel ayant choisi d'arrêter le travail

Aucune entrave ni contrainte ne peut être exercée à l'encontre du personnel choisissant de suivre le mouvement social déclenché.

Article 43 : liberté de travail du personnel ayant choisi de ne pas arrêter le travail

De même, durant la période de cessation concertée du travail, aucune entrave ni contrainte ne peut être exercée à l'encontre du personnel choisissant de ne pas suivre le mouvement social déclenché.

Le libre accès à son lieu de travail est garanti au personnel non gréviste.

Article 44 : non paiement du jour de grève

La Commission considère que le non paiement des jours de grève relève de sa seule responsabilité.

Article 45 : reprise du travail

Les modalités de reprise du travail feront l'objet d'une concertation entre la Commission et la ou les organisation(s) représentatives signataires engagée(s) dans le conflit.

## **Titre 6 : Dispositions finales**

### Article 46 : entrée en vigueur

Le présent Accord entre en vigueur le 18 décembre 2008, pour une période indéterminée.

### Article 47 : résiliation

Après une période initiale de 3 ans après son entrée en vigueur, le présent accord peut être résilié par l'une des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois notifié par écrit aux autres parties concernées.

Les effets du présent accord cesseront le 1<sup>er</sup> du mois suivant l'expiration du délai pour la ou les parties ayant demandé la résiliation de l'Accord-cadre.

\*\*\*

Fait à Bruxelles, le

Pour les Organisations syndicales et professionnelles

Pour la Commission européenne

## LEXIQUE

Termes	Définition
Regroupement	Un regroupement est défini comme une structure organisationnelle de type fédéral, confédéral ou autre, régie par un accord formalisé et notifié à la Commission européenne à cet effet, regroupant deux ou plusieurs organisations syndicales et professionnelles (OSP) sur un ou plusieurs lieux d'affectation.
Organisation	Le terme "organisation" sera utilisé dans le présent accord pour désigner indifféremment une OSP ou un regroupement d'OSP.
Organisation reconnue	<p>Une organisation reconnue est une OSP ou un regroupement d'OSP</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ qui déclare avoir comme objectif statutaire la défense des intérêts de tous les membres du personnel sans aucune distinction de quelque nature que ce soit (notamment de groupe de fonction, de nationalité, de nature du lien avec l'institution, de sexe, de race, de couleur, d'origine ethnique ou sociale, de caractéristique génétique, de langue, de religion ou de conviction, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'appartenance à une minorité nationale, de fortune, de naissance, d'handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle) ;</li> <li>▪ qui confirme être des organisations régulièrement constituées.</li> </ul>
Organisation représentative	<p>Une organisation représentative est une organisation reconnue qui remplit les 2 conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ représenter au minimum <b>6%</b> au niveau central et 5% au niveau local (sur un site) du personnel de la Commission européenne, lors des élections des sections locales du Comité du personnel de la Commission ;</li> <li>▪ disposer d'un nombre d'adhérents au moins égal à <b>400 membres</b> en règle de cotisation. ayant la qualité de fonctionnaire, d'autre agent ou de pensionné de la Commission européenne.</li> </ul>
Organisation représentative signataire	Une organisation représentative signataire est une organisation représentative ayant signé le présent Accord-cadre.

## Synthèse

		Organisations représentatives signataires	Organisations représentatives	Organisations reconnues
Article 12	Conclusion d'accords avec la Commission par le moyen de la concertation	oui		
Article 13	Transmission du programme de travail de la Commission susceptible d'être soumis au dialogue social	oui	oui	oui
Article 13	Transmission à l'Administration d'une liste de questions susceptibles d'être soumises au dialogue social	oui		
Article 14	Demandes d'organisation de réunions de dialogue social	oui		
Article 15	Désignation de membres de l'instance de concertation	oui		
Article 17	Demande d'organiser des concertations administratives et techniques	oui		
Article 18	Demandes d'organisation de concertations politiques	oui		
Article 20	Possibilité d'entreprendre une procédure de conciliation	oui		
Article 21	Participation à des concertations interinstitutionnelles	oui		
Article 22	Mise à disposition de locaux au sein de la Commission	oui	oui	
Article 23	Possibilité de tenir des réunions dans les locaux de la Commission	oui	oui	
Article 23	Possibilité d'organiser des assemblées générales du personnel	oui	oui	
Article 24	Possibilités d'envoyer des courriels au personnel	oui	oui	
Article 25	Distribution de documents d'origine syndicale	oui	oui	oui
Article 26	Mise à disposition de certains moyens de l'Administration contre paiement et facturation	oui	oui	oui
Article 26	Mise à disposition d'une page d'accueil sur IntraComm	oui	oui	oui
Article 26	Mise à disposition de ressources humaines et financières	oui		
Article 28	Possibilité d'embaucher du personnel de droit privé	oui	oui	
Article 29	Dispenses d'activités de service	oui		
Article 30	Personnels en poste	oui		
Article 31	Congés pour activité syndicale	oui	oui	
Article 32	Congés pour formation syndicale	oui	oui	
Article 35	Déclenchement d'un arrêt de travail	oui		
Article 36	Dépôt d'un préavis d'arrêt de travail	oui		
Article 40	Participation à la concertation sur la liste des personnes réquisitionnées	oui		
Article 45	Participation à la concertation relative aux modalités de reprise du travail	oui		

# *Répartition des compétences entre le Comité du personnel et les organisations syndicales et professionnelles (OSP)*

**La répartition des compétences** entre le(s) comité(s) du personnel et les OSP est régie par l'**accord-cadre** ci-avant entre la Commission et les OSP.

## Les OSP

- √ Assument la responsabilité directe des dossiers concernant la modification générale des **conditions d'emploi** dans tous les cas où il y a décision du Conseil sur proposition de la Commission et concernant le personnel de toutes les Institutions (modifications du statut, adaptations des rémunérations, des indemnités diverses – allocations, indemnité de secrétariat, frais de mission, etc. -, régimes des pensions).
- √ Posent des **revendications** portant sur **tous les domaines** de la politique du personnel.
- √ Proposent, le cas échéant, la **modification** du fonctionnement ou du mandat des organes de consultation et de participation (comités et organes statutaires et/ou paritaires).
- √ A cet effet, les OSP **négoient** avec l'administration (concertations administrative et technique) et la Commission (concertation politique). Ces concertations sont préparées et/ou suivies dans des groupes de contact et de suivi. Par ailleurs, les OSP négocient avec l'autorité budgétaire – Conseil – (commission de concertation) et ont des contacts avec le Parlement.
- √ **En cas d'échec** de la concertation technique, le dossier traité passe en concertation politique avec le Commissaire en charge des affaires du personnel. En cas d'échec de celle-ci, les OSP, après conciliation avec le Collège, arrêtent généralement un dispositif d'action pouvant aller jusqu'au déclenchement de conflits ou d'arrêts de travail. Il en va de même en cas d'échec de la procédure de concertation avec le Conseil.

## Le(s) comité(s) du Personnel

- √ Participe(nt) à l'application et à la mise en œuvre des règles de la politique du personnel négociées par les OSP.
- √ Joue(nt) un rôle consultatif ou de participation à la gestion (procédure de consultation) dans les domaines de la gestion du personnel, notamment de la politique sociale, et exerce(nt) son (leur) action à l'intérieur de l'institution et quelquefois en coopération avec les comités du personnel d'autres institutions et organismes communautaires à travers une série d'organes statutaires et administratifs de consultation et de participation (comités statutaires et organes paritaires).
- √ A cet effet, le(s) comité(s) du personnel **désigne(nt) les représentants** du personnel (« mandatés ») dans ces comités et organes, sur la base d'une répartition proportionnelle aux résultats électoraux.
- √ En cas d'échec de la consultation, notamment après une tentative de conciliation au sein des commissions de contact, le dossier est transmis aux OSP qui déclenchent la procédure de « concertation ».

**En dépit du nombre et de la complexité des dossiers, les chevauchements de compétences et doubles emplois entre les OSP et les comités du personnel sont devenus l'exception.**