

Recommandation 944 (1982)¹

Politique de négociation en matière de rémunérations au sein des "organisations coordonnées"

Assemblée parlementaire

L'Assemblée,

1. Rappelant ses Recommandations 725 (1974), 780 (1976), 832 (1978), et en particulier la [Recommandation 856 \(1979\)](#) ;
2. Considérant que le Conseil de l'Europe s'est toujours efforcé d'être à l'avant-garde du progrès social, et qu'il serait incompréhensible qu'il n'applique pas à son propre personnel les principes établis par ses propres instruments telle la Charte sociale ;
3. Rappelant que l'article 6, paragraphe 1, de la charte, qui a été accepté par toutes les Parties contractantes, stipule qu'« en vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties contractantes s'engagent à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs » ;
4. Constatant que dans la plupart des pays membres la participation à part entière des salariés aux négociations salariales est depuis de nombreuses années un droit acquis, tant dans le secteur privé que dans le secteur public ;
5. Déplorant que ce même droit ne soit pas reconnu au niveau des discussions salariales des « organisations coordonnées », puisque le Comité de coordination des experts budgétaires formule ses recommandations unilatéralement après avoir examiné les propositions des Secrétaires Généraux et après audition des deux porte-parole de l'ensemble des personnels des organisations coordonnées ;
6. Rappelant qu'en 1977, les Secrétaires Généraux des cinq organisations coordonnées ont proposé à leurs Conseils de créer un groupe de cinq sages qui présenterait des propositions relatives à la révision de l'ensemble des mécanismes de décision des organisations coordonnées ;
7. Déplorant qu'aucune suite n'ait été donnée à ces propositions, et que les organes politiques des organisations coordonnées, et notamment le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, continuent d'entériner purement et simplement les recommandations budgétaires des experts ;
8. Constatant qu'en l'espace de six ans, les gouvernements ont déjà modifié deux fois la procédure d'ajustement des traitements des agents des organisations coordonnées ;
9. Constatant, au surplus, qu'avant même de procéder pour la première fois à une révision triennale prévue par la procédure en vigueur, les experts budgétaires remettent cette procédure en cause, et semblent vouloir refuser tout mécanisme de révision salariale basé sur des données claires et précises ;
10. Craignant que, si aux hautes qualifications linguistiques et professionnelles requises (selon le cas, polyvalence ou spécialisation), qui se conjuguent avec les inconvénients dus à l'expatriation, à l'absence de carrière et, dans certains cas, à l'insécurité de l'emploi, s'ajoute une détérioration progressive de la situation salariale due à l'arbitraire des procédures d'ajustement, les organisations coordonnées ne connaissent de sérieuses difficultés de gestion et de recrutement d'un personnel compétent et qualifié ;

1. Voir [Doc. 4932](#), rapport de la commission du Budget et du Programme de travail intergouvernemental. Texte adopté par la Commission Permanente, agissant au nom de l'Assemblée, le 1er juillet 1982.



11. Notant que les personnels des organisations coordonnées sont conscients dans leurs revendications de la conjoncture économique difficile des Etats membres, puisqu'ils ne demandent, à ce stade, que l'adoption d'une procédure négociée, comportant des engagements clairs et précis pour une durée raisonnable ;
12. Soulignant, à cet égard, que les fonctionnaires des Communautés européennes viennent d'obtenir une telle procédure d'ajustement des salaires pour une durée de dix ans, révisable après cinq ans ;
13. Estimant que cette différence de traitement entre fonctionnaires des Communautés européennes et agents des organisations coordonnées accentue encore l'écart entre les personnels, créant ainsi deux catégories au sein de la fonction publique européenne,
14. Recommande au Comité des Ministres :
 - 14.1. de prêter son attention aux problèmes de politique de rémunération et de définir les grandes lignes d'une telle politique, y compris l'harmonisation progressive de la rémunération des agents des différentes organisations européennes, rôle qu'un comité d'experts s'inspirant principalement de considérations budgétaires ne saurait remplir ;
 - 14.2. d'être plus attentif aux propositions des Secrétaires Généraux des organisations coordonnées qui ont la responsabilité directe de la gestion du personnel ;
 - 14.3. d'accorder aux personnels des organisations coordonnées et à leurs représentants au Comité permanent des associations de personnel des organisations coordonnées (CPAPOC) un droit de négociation salariale ;
 - 14.4. d'insister auprès de leurs gouvernements pour que toute nouvelle procédure qui pourrait être envisagée fasse l'objet d'une négociation à laquelle les différentes parties participeraient à tous les stades sur un pied d'égalité, sous réserve du pouvoir de décision du Comité des Ministres.