

**MEMORANDUM D'ACCORD  
REGISSANT LES RELATIONS ENTRE EUROCONTROL  
ET TROIS ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES**

- Considérant que l'Article 24bis du Statut administratif du personnel garantit le droit d'association aux membres du personnel ;
- Considérant la volonté d'encourager un bon dialogue social entre la direction et les représentants du personnel en général et les organisations syndicales en particulier ;
- Considérant que les partenaires sociaux, confrontés à un besoin commun, s'efforcent de finaliser un nouvel Accord-cadre ;
- Constatant la nécessité de disposer de lignes directrices visant les relations entre l'Agence et les organisations syndicales représentatives à EUROCONTROL ;

Les deux parties :

- l'Organisation, représentée par son Directeur général, M. Víctor M. AGUADO,  
d'une part,  
  
et
- les organisations syndicales mentionnées ci-après,
  - FFPE-EUROCONTROL (FFPE),
  - Union Syndicale EUROCONTROL France (USEF),
  - Union Syndicale Service Public Européen (USSPE), représentées respectivement par leur Président pour les deux premières, et leur Vice-Président pour la troisième,
- d'autre part,

sont convenues de ce qui suit :

1. Le rôle des organisations syndicales est reconnu comme étant de représenter et de défendre les intérêts du personnel liés aux conditions générales d'emploi, y compris les conditions de travail, la rémunération et les aspects connexes.

L'affiliation à une organisation syndicale, la participation aux activités syndicales ou l'exercice d'un mandat syndical ne pourra porter préjudice en quoi que ce soit à la situation professionnelle ou au déroulement de la carrière des intéressés.

2. Le Directeur général se consulte avec les organisations syndicales concernées (dont les adhérents représentent au moins 5% du personnel d'EUROCONTROL) sur toutes les questions générales liées au personnel et à ses conditions d'emploi, y compris les

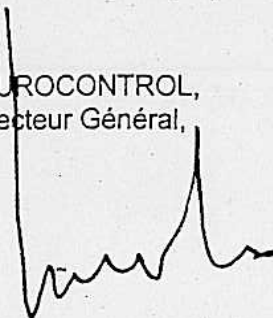
conditions de travail, la rémunération et les aspects connexes, avant de prendre une décision ou de soumettre des propositions pour décision au Conseil provisoire / à la Commission permanente.

3. Le Directeur général ou le Directeur des Ressources humaines dûment mandaté par le Directeur général et / ou les organisations syndicales peuvent proposer des sujets de concertation. Toute concertation est engagée dans les meilleurs délais, compte tenu des priorités convenues sur la base d'un calendrier semestriel.
4. La procédure de concertation doit aboutir à des décisions / solutions communes dans des délais raisonnables. Les propositions ou observations doivent être dûment motivées. Il doit y avoir une marge suffisante pour que des négociations approfondies puissent se dérouler sur tous les aspects connexes. Si, malgré tous les efforts consentis par les deux parties, des solutions communes ne peuvent être trouvées, les arguments avancés sont pris en considération dans toute la mesure possible lorsque le Directeur général prend sa décision ou fait une proposition au Conseil provisoire ou à la Commission permanente. Il est pris dûment note de toute opinion divergente.
5. Toute décision peut être préparée et débattue au sein de groupes de travail, ou selon toute autre forme appropriée de délibération, au niveau bilatéral ou multilatéral, l'objectif étant de travailler de la manière la plus efficace possible.
6. Les organisations syndicales peuvent convoquer des assemblées générales du personnel (cf. Annexe).
7. Toute décision est formulée par écrit et est motivée.
8. Les parties s'engagent à mettre en place, par voie de négociation, des dispositions appropriées concernant la médiation / la conciliation et / ou l'arbitrage.
9. Le Comité central du personnel est invité, en qualité d'observateur, à des concertations ou à toute autre forme de dialogue.
10. Outre les concertations visant à la prise de décisions concrètes, des échanges d'informations et d'avis peuvent également avoir lieu, à la demande de l'une ou l'autre des parties ; y participeraient normalement le Directeur général ou son représentant et les Présidents des organisations syndicales et / ou du Comité central du Personnel, selon les besoins.
11. Des tribunes libres ("open fora") peuvent aussi être organisées entre les parties, si la demande en est faite.
12. Le Directeur général veille à ce que les organisations syndicales puissent exercer correctement leurs fonctions au sein d'EUROCONTROL. Les modalités sont contenues dans l'Annexe.
13. Le présent Mémoire d'accord prend effet à la date de sa signature. Les parties s'engagent à finaliser leurs délibérations sur un dispositif plus permanent dans un délai d'un an à compter de la signature du présent Mémoire d'accord. Si les parties ne sont pas parvenues à un accord dans ce délai, le Mémoire d'accord reste d'application, sauf résiliation par l'une des parties (à l'expiration d'un préavis de trois mois).

14. Le présent Mémorandum d'accord comporte l'annexe ci-jointe.

Fait à Bruxelles, le 16 juillet 2003, en français et en anglais. Chaque organisation syndicale recevra un original dans chaque langue. En cas de divergence entre les textes, le texte en langue française fera foi.

Pour EUROCONTROL,  
Le Directeur Général,



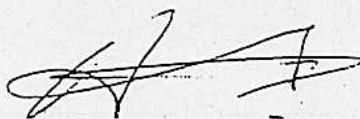
Victor M. AGUADO

Pour la  
FFPE-EUROCONTROL  
(FFPE),  
Le Président,



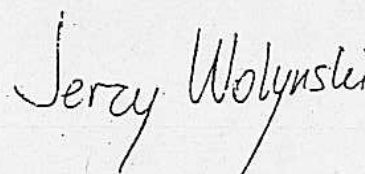
Jean BODAR

Pour l'Union  
Syndicale Service Public  
Européen (USSPE),  
Le Vice-Président,



Daniel AELVOET

Pour l'Union  
Syndicale EUROCONTROL  
France (USEF),  
Le Président,



Jerzy WOLYNSKI

1. La présente Annexe définit les modalités de mise en oeuvre des procédures arrêtées, dans l'Accord qui précède, pour ce qui est des relations entre EUROCONTROL et les organisations syndicales.
2. Tant dans l'Accord que dans son Annexe, il convient d'entendre par "Organisations syndicales" tout groupement syndical du personnel, ainsi que toute association professionnelle :
  - qui a pour vocation officielle la défense des intérêts de l'ensemble du personnel, sans distinction de catégorie, de nationalité, d'opinion ou de sexe ;
  - qui a été régulièrement constitué et s'acquitte de sa mission par le truchement d'organes exécutifs dûment élus en vertu de règlements et directives approuvés en assemblée générale. (Les organisations syndicales communiquent au Directeur général, le cas échéant dans la version la plus récente, leur règlement intérieur et la liste de leurs représentants élus).
3. Pour être admise comme partie prenante aux procédures décrites plus haut, toute organisation syndicale doit être composée d'un minimum de 5 % des effectifs de l'Agence, en règle de cotisation. Chaque organisation déclare annuellement à la demande du Directeur général le nombre de membres du personnel de l'Agence qui lui sont affiliés et en règle de cotisation.
4. Le Directeur général communique aux organisations syndicales toutes les notes de travail du Conseil provisoire et de la Commission permanente, à l'exception des documents concernant les séances restreintes de ces deux organes.
5. Les organisations syndicales parties au présent Accord peuvent disposer des moyens ci-après :
  - (i) utilisation raisonnable des services de traduction, de reprographie et de communication pour les activités relevant de l'application du présent Accord ainsi que pour l'information du personnel en ce qui concerne ces activités.
  - (ii) utilisation d'un bureau dans chacun des établissements de l'Agence.
6. Sous réserve de l'accord du Directeur général, les assemblées générales du personnel et réunions des organisations syndicales peuvent être tenues dans les locaux de l'Organisation. Cet accord ne peut être refusé sans raison impérieuse.
7. a. Dans chaque lieu d'affectation, les représentants dûment mandatés des organisations syndicales bénéficient, au titre des activités syndicales, d'un crédit d'heures qui peut varier selon la charge de travail que leur impose l'exécution de leur mandat ;  
b. Afin de pouvoir prendre part à des réunions en dehors de l'Agence, les représentants dûment mandatés des organisations représentatives du personnel bénéficient d'un congé syndical d'une durée n'excédant normalement pas 4 jours par an. Après épuisement, ce congé spécial peut être prolongé par le Directeur des Ressources Humaines à titre exceptionnel et pour des raisons dûment justifiées.

- c. Pour les représentants dûment mandatés des organisations syndicales, la participation aux réunions organisées en application du présent Accord ainsi qu'aux réunions préparatoires correspondantes est considérée comme partie intégrante de leurs fonctions officielles et leurs supérieurs seront informés en conséquence.
8. Les représentants dûment mandatés des organisations syndicales bénéficieront d'un droit à congé spécial afin de pouvoir prendre part à des assemblées ou congrès en dehors de l'Agence. Ces demandes de congé spécial sont soumises à l'accord du Directeur général. Cet accord ne peut être refusé sans raison impérieuse.
9. Un congé spécial peut être accordé aux fins de participation à des stages de formation syndicale, dans les mêmes conditions qu'en ce qui concerne les stages de formation ou de recyclage du personnel.
10. L'affiliation à une organisation syndicale, la participation aux activités syndicales ou l'exercice d'un mandat syndical ne pourra porter préjudice en quoi que ce soit à la situation professionnelle ou au déroulement de la carrière des intéressés.