



Schola Europaea

Bureau du Secrétaire général

Secrétariat Général

Réf. : 2008-D-199-fr-2

Orig.: FR

**DEMANDE DE LA COMMISSION POUR LA MISE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 26
DE LA CONVENTION PORTANT STATUT DES ECOLES EUROPEENNES POUR
L'INTERPRETATION DE SES ARTICLES 12-4 a) et 25-1)**

Conseil supérieur des Ecoles européennes

Bruxelles, les 20, 21 et 22 octobre 2008



COMMISSION EUROPÉENNE

DIRECTION GÉNÉRALE

PERSONNEL ET ADMINISTRATION

Direction D - Ressources, coordination et communication. Relations avec les Offices

Le Directeur

Bruxelles, le 07.10.2008

D(2008)21206

Dossier : ERE 15.05.30

Suivi par A. Javelle, tel: 84417

Note aux membres du Conseil Supérieur

Objet : Interprétation et application des articles 12-4a) et 25-1) de la Convention par le Royaume Uni. Projet de saisine de la Cour de Justice par la Commission en application de l'article 26 de la Convention portant statut des Ecoles européennes.

La Commission a été alertée par des plaintes individuelles, ainsi que par des questions et courriers parlementaires successifs et plaintes au Médiateur, sur la possibilité que certains Etats membres ne respectent pas les dispositions des articles 12-4a) et 25-1) de la Convention portant statut des Ecoles européennes (EE).

Ces articles prévoient que

"...le conseil supérieur... règle, avec les gouvernements, les questions relatives à l'affectation ou au détachement des professeurs, des instituteurs et des conseillers de l'éducation de l'école. Ceux-ci conservent les droits à l'avancement et à la retraite garantis par leur statut national." art 12-4 a)

et

"Le budget des écoles est alimenté par:

1) les contributions des États membres à travers le maintien des rémunérations payées aux professeurs détachés ou affectés..." (art 25-1)

Pour la Commission, la combinaison de ces articles signifie clairement que le même traitement doit être assuré aux enseignants détachés et à ceux restant sur le territoire national, tant en ce qui concerne la rémunération, l'avancement, que les droits à promotion et à retraite.

Or il lui semble que le Royaume Uni ne respecte ni la lettre, ni l'esprit des articles de la Convention précités, en n'assurant pas aux enseignants Anglais et Gallois détachés dans les EE l'avancement annuel ou biennal (selon leur classement au moment de la mise à disposition) qui est appliqué à leurs homologues restés au Royaume Uni et en ne leur donnant pas la possibilité, lorsqu'ils en remplissent les conditions, de candidater pendant leur affectation dans une école européenne aux évaluations prévues dans le document intitulé "School teachers' pay and conditions document" pour bénéficier, en cas de succès,

des grilles de rémunérations plus élevées prévues par exemple pour les "post-threshold teachers" ou les "excellent teachers".

La Commission a communiqué cette position aux autorités britanniques en indiquant qu'elle y voit une possible infraction à la fois à l'article 10 CE, relative aux obligations de bonne coopération des Etats Membres et à l'article 39 CE, sur la libre circulation des travailleurs¹.

Les autorités britanniques maintiennent qu'elles respectent les règles posées par la Convention en assurant aux enseignants Anglais et Gallois détachés dans les écoles européennes le maintien du salaire dont ils bénéficiaient au moment de leur mise à disposition².

La Commission envisage donc de saisir la Cour de Justice d'une demande d'interprétation des articles précités dans le cadre de l'article 26 de la Convention, qui prévoit cette possibilité dans le cas où le différend ne pourrait être résolu au sein du Conseil Supérieur.

Elle souhaite que les membres du Conseil Supérieur puissent se prononcer sur l'interprétation à donner aux articles 12-4a) et 25-1) de la Convention et sur le différend qui oppose à ce stade la Commission au Royaume Uni sur l'interprétation et l'application de ces articles.



Alain Scriban

¹ Document en annexe

² Document en annexe

To all DfES-employed teachers in the European Schools

Direct line: 44 (0)20 7340 4382.

Local fax: 44 (0)20 7340 4121

email: neil.murray@dfes.gsi.gov.uk

23 September 2005

Dear Colleague

NATIONAL SALARIES PAID TO DfES-EMPLOYED TEACHERS IN THE EUROPEAN SCHOOLS

1. My colleague, Paul Shotton, wrote on 22 April this year to advise you that we were considering changes to the national salary element of the remuneration paid to DfES-employed teachers in the European Schools. I write now to outline the changes we propose to introduce.

2. A new statutory framework for teachers' pay in England and Wales was published in May 2005. Details are available on:

<http://www.teachernet.gov.uk/management/payandperformance/pay/2005>.

3. Under these arrangements, management allowances may not be awarded after 31 December 2005, though they may be safeguarded for up to three years. LEAs and governing bodies of schools in England and Wales are required to review their pay policies to respond to the changes after appropriate consultation with staff and teacher unions.

4. In the light of these measures, the Department proposes to make a number of changes to national salary payable to its teachers in the European Schools. Our proposals are set out below.

Teachers taking up post from 1 January 2006

5. For teachers taking up post from 1 January 2006, national salaries will be paid in line with the payscale appropriate to classroom-based teachers, following as closely as possible the principles that would be applied by maintained school employers. Accordingly, management allowances (MAs) and other payments inappropriate to classroom-based teachers will not be paid. In the case of those teachers whose national salaries are paid in line with the payscales of the School Teachers' Pay and Conditions of Service Document, the payscale used will be the England and Wales payscale.

Teachers appointed before 1 January 2006

6. For those teachers already in post on 31 December 2005 and in receipt of MAs, payment of MAs will cease after 31 December 2005. From 1 January 2006, MAs will be replaced with a retention incentive, equivalent in cash terms to the MA previously in payment, payable for an initial period of three years and renewable until they leave the European Schools. This proposed measure is intended to minimise the impact on the pensionable salary of staff currently in post.

7. Those teachers already in post on 31 December 2005 and whose national salaries are based on leadership pay scales or the equivalent will continue to be paid in line with these scales.

Staff in senior management posts in the European Schools

8. Any DfES-employed member of staff appointed by the Board of Governors to a senior management post in the European Schools (Director or Deputy Director) will receive a national salary based on the leadership payscale or the equivalent.

Teaching and Learning Responsibility payments (TLRs)

9. The new statutory pay framework enables the award of TLRs to teachers with a sustained additional responsibility in the context of the school's staffing structure. Teachers receiving TLRs must carry out significant responsibilities that are not required of all classroom teachers; are focused on teaching and learning; and which require teachers' professional skills and judgement. These responsibilities must involve leading, managing or developing a subject or curriculum area; or leading and managing pupil development across the curriculum; the responsibilities must have an impact on the educational progress of pupils other than the teacher's assigned classes, and must involve leading, developing and enhancing the teaching practice of other staff.

10. The Department considers that European Schools posts do not entail such duties and responsibilities. Parallel provision in European Schools pay policy will not therefore be made.

Excellent Teacher Scheme

11. The new statutory framework also provides for the introduction of a new Excellent Teacher Scheme. However, the Department considers that European Schools teaching posts do not meet the conditions set out for designation as Excellent Teacher posts and parallel provision will not therefore be made in the European Schools pay policy.

Threshold pay

12. There is no change to the Department's policy on the pay threshold. Threshold status and pay are intended as a recruitment and retention measure for maintained schools in England and Wales. Staff in the European Schools are not eligible to apply for threshold status and pay. However, in keeping with present practice, we shall continue to pay those teachers who have already qualified for threshold status on the post-threshold payscale.

General

13. *It is important to note that these proposals concern national salary only (i.e. that portion of remuneration paid by the DfES) and will not affect the overall salary payable to teachers under Annex III of the Regulations for Members of the Seconded Staff of the European Schools.*

14. We would be grateful to receive your views and comments on these proposals, by letter or e-mail, by Friday 28 October 2005.

15. I am copying this letter to the Secretary-General of the European Schools, Michael Ryan, and to Geoff Scargill of the ATL and Tim Harrison of the NUT.

Yours sincerely,

Neil Murray
International Relations Division

department for
education and skills

creating opportunity, releasing potential, achieving excellence

Caxton House
6-12 Tothill Street
London SW1H 9NA

tel: 0870 0012345
fax: 020 7273 5124
info@dfes.gsi.gov.uk
www.dfes.gov.uk

ARRIVED

Date: 31/1/06

SCANNED

Date: 31/1/06

Michael Ryan
Secretary-General
Board of Governors of the European Schools
European Commission
Bâtiment JII, 30 - 2nd floor
1049 BRUSSELS
Belgium

Direct line: 020 7340 4382
Local fax: 020 7340 4121

email: neil.murray@dfes.gsi.gov.uk

23 December 2005

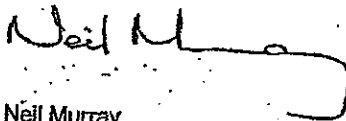
Dear Mr. Ryan,

I enclose a copy of a two-page letter that has been sent to all DfES-employed teachers assigned to the European Schools. The letter notifies teachers of changes to the national salary element of their remuneration to be introduced on 1 January 2006. These measures are in line with changes required by the new statutory framework for teachers' pay in England and Wales, and follow a consultation period that began three months ago with the issue of proposals in a letter to teachers dated 23 September.

It is important to note that these measures will not affect the overall salary payable to teachers under Annex III of the *Regulations for Members of the Seconded Staff of the European Schools*. However, in recognition of the fact that national salary is the pensionable element of teachers' remuneration, we have taken steps to minimise impact on pensionable pay by introducing a retention incentive to replace Management Allowances, where these are currently in payment to staff already in post.

Although we do not envisage any major consequences in these measures for the European Schools system, I shall be very happy to answer any questions you might have and discuss any issues you feel might arise.

Yours sincerely,



Neil Murray
United Kingdom delegation



INVESTOR IN PEOPLE

To all DFES-employed teachers in the European Schools

Direct line: 020 7340 4382
Local fax: 020 7340 4121

email: neil.murray@dfes.gsi.gov.uk

23 December 2005

Dear Colleague

**NATIONAL SALARIES PAID TO DFES-EMPLOYED TEACHERS IN THE EUROPEAN SCHOOLS:
CHANGES FROM 1 JANUARY 2006**

1. I wrote to you on 23 September setting out proposals for changes to the national salary element of the remuneration paid to DFES-employed teachers in the European Schools. These proposals were in line with changes made by the new statutory framework for teachers' pay in England and Wales, published in May 2005. My letter invited views and comments on the proposals by 28 October.

2. We received a total of 16 responses, two from teacher unions and the remainder from teachers. These responses focused mainly on – and asked for further explanation of – the proposition in the letter of 23 September that European Schools teacher posts do not meet the conditions for the award of Teaching and Learning Responsibility (TLRs) or for the Excellent Teacher Scheme¹, and referred to responsibilities held by a number of teachers in addition to classroom teaching duties.

3. We are aware that a number of teachers have coordination and other responsibilities outside the classroom. We recognise the importance of that work to the European Schools and the value of the contribution made by these teachers. However, we do not believe that these duties meet the explicit criteria for the award of TLRs, thereby justifying the introduction of parallel provision for DFES-employed teachers in the European Schools. Similarly, the designation of posts under the Excellent Teacher Scheme involves considerable and specific responsibility in a number of areas, including the induction of newly-qualified teachers and undertaking classroom observations to assist and support the performance management process. We do not believe that European Schools teaching posts meet these and other conditions in such a way as to merit the introduction of a policy for designation as excellent teacher posts.

4. We have therefore decided to go ahead and implement from 1 January 2006 the measures outlined in my letter of 23 September.

Teachers taking up post from 1 January 2006

5. For teachers taking up post from 1 January 2006, national salaries will be paid in line with the pay scale appropriate to classroom-based teachers, following as closely as possible the principles that would be applied by maintained school employers. Accordingly, management allowances (MAs) and other payments inappropriate to classroom-based teachers will not be paid. In the case of those teachers whose national salaries are paid in line with the pay scales of the School Teachers' Pay and

¹ These conditions are listed in the School Teachers' Pay and Conditions Document 2005, accessible on the website www.teachernet.gov.uk.



Conditions Document, the payscale used will be the England and Wales payscale.

Teachers appointed before 1 January 2006

6. For those teachers already in post on 31 December 2005 and in receipt of MAs, payment of MAs will cease after 31 December 2005. From 1 January 2006, MAs will be replaced with a retention incentive, equivalent in cash terms to the MA previously in payment, payable for an initial period of three years and renewable until they leave the European Schools. These safeguards go beyond those in place for teachers in England and Wales, whose entitlement to safeguarded MAs expires after a maximum of three years. In this way, we intend to minimise the impact on the pensionable salary of European Schools teachers currently in post.

7. Those teachers already in post on 31 December 2005 and whose national salaries are based on leadership payscales or the equivalent will continue to be paid in line with these scales.

Staff in senior management posts in the European Schools

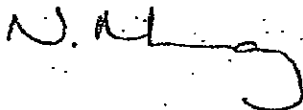
8. Any DfES-employed member of staff appointed by the Board of Governors to a senior management post in the European Schools (Director or Deputy Director) will receive a national salary based on the leadership payscale or the equivalent. Those already in those posts will continue to receive national salary based on the leadership payscale or the equivalent.

General

9. *It is important to note that these proposals concern national salary only (i.e. that portion of remuneration paid by the DfES) and will not affect the overall salary payable to teachers under Annex III of the Regulations for Members of the Seconded Staff of the European Schools.*

10. I am copying this letter to the Secretary-General of the European Schools, Michael Ryan, and to Geoff Scargill of the ATL, Chris Keates of the NASUWT and Tim Harrison of the NUT.

Yours sincerely



Neil Murray
International Relations Division



COMMISSION EUROPEENNE
DIRECTION GENERALE
PERSONNEL ET ADMINISTRATION

Le Directeur général

Bruxelles, 11-05-2007

ADMIN.D4 AJ/mc/D(2007) 6496

Dossier : ERE15.05.40/07

Dossier suivi par : A. Javelle, tél : 84417

Monsieur John Grant
Ambassadeur
Représentation Permanente du
Royaume-Uni
10, Avenue d'Auderghem
1040 Bruxelles

Monsieur l'Ambassadeur,

Au cours des années, de nombreuses questions ont été présentées à la Commission par un Membre britannique du Parlement européen concernant les conditions de travail des enseignants anglais et gallois détachés dans une Ecole européenne (EE). Mes services ont eu un certain nombre de contacts avec le « Department of Education and Skills » (Ministère de l'Education nationale) en vue d'éclaircir ce problème. Je me réfère à un des derniers contacts à ce sujet, à savoir un échange de courriels avec le Ministère (Equipe des EE).

En date du 14 juillet 2006, nous avons posé les trois questions suivantes relatives aux conditions de travail des enseignants anglais et gallois détachés dans une EE :

1/ La rémunération dite de seuil [passage à une grille de rémunération plus élevée] a-t-elle été modifiée en 2000 en guise de compensation, étant donné que les enseignants anglais et gallois ne bénéficient plus des mêmes augmentations de traitement annuelles que leurs homologues écossais ?

2/ Le statut dit de seuil n'est-il pas accordé non seulement aux enseignants anglais et gallois en Angleterre et aux Pays de Galles mais également à ceux qui sont affectés aux écoles pour enfants de militaires situées à l'étranger ? Si tel est effectivement le cas, comment cela se fait que les enseignants affectés aux EE ne bénéficient pas du même traitement ?

3/ Le contrat type des enseignants anglais et gallois (voire éventuellement de tous les enseignants britanniques) choisis pour être affectés aux EE indique ce qui suit : « aucun avancement n'est payable à titre de complément au traitement national » et « un avancement unique est accordé » « le cas échéant » lors de nomination. Or cela pourrait entraîner des conséquences financières négatives pour les enseignants détachés dans les EE, ainsi que pour le budget de l'UE, ce qui tend à démontrer que les enseignants détachés dans les EE ne bénéficient pas du même traitement que leurs homologues au Royaume-Uni. Pourriez-vous vous prononcer sur ce problème ?

Les réponses données sont les suivantes :

1. La rémunération dite de seuil a été instaurée à partir de septembre 2000 pour les enseignants en Angleterre et au Pays de Galles en tant qu'outil de recrutement et de fidélisation. Les grilles de rémunération des enseignants écossais ne sont pas du tout les mêmes.

2. Il se peut bien que les enseignants affectés aux écoles pour enfants de militaires remplissent les conditions requises pour l'évaluation en vue de bénéficier de la rémunération dite de seuil et donc d'une augmentation de traitement. Cependant, les conditions de travail des enseignants employés dans les Ecoles européennes par le « Department » sont tout à fait différentes de celles des enseignants dont l'employeur est l'organisme de tutelle chargé des écoles pour enfants de militaires.

3. Les modifications apportées à la structure des grilles de rémunération permettent aux enseignants d'atteindre le dernier échelon bien plus tôt dans leur carrière. En fait ... de nombreux ... enseignants nommés auprès des Ecoles européennes par le « Department » ont bénéficié d'un traitement nettement plus élevé que celui d'un simple enseignant au Royaume-Uni.

La Commission trouve ces réponses peu satisfaisantes.

- En cas de non modification de la situation actuelle, la charge à supporter par le Budget communautaire s'avérerait excessive en fin de compte, étant donné le refus d'accorder aux enseignants anglais et gallois les avancements auxquels ils pourraient prétendre. Or l'UE est le bailleur de fonds principal du budget des EE et à ce titre, elle prend à sa charge l'essentiel des coûts pour combler le déficit que représente la différence entre les traitements nationaux des enseignants détachés et les traitements dont bénéficient ceux-ci selon le règlement applicable à de tels personnels lors de leur détachement dans les EE.
- Les différents enseignants anglais et gallois travaillant au sein des EE seraient pénalisés, étant donné que contrairement à leurs homologues restant sur le territoire national, soit en Angleterre ou au Pays de Galles, voire même leurs homologues affectés aux écoles pour enfants de militaires situées à l'étranger, ils ne peuvent bénéficier d'avancement ou de promotion pendant leur détachement.

A cet égard, je vous fais remarquer que :

1. La Convention portant Statut des Ecoles européennes précise à l'article 12(4) que les personnels (*détachés par les Etats membres*) « conservent les droits à l'avancement et à la retraite garantis par leur statut national », ainsi qu'à l'article 25 que la contribution des Etats membres consiste en « le maintien des rémunérations payées aux professeurs détachés ou affectés ». Dès lors, les autorités nationales doivent continuer à faire bénéficier les enseignants détachés dans les EE du même traitement que les enseignants restés sur le territoire national, ainsi que les enseignants affectés aux écoles pour militaires situées à l'étranger, en ce qui concerne la rémunération nationale payée et les droits à l'avancement et à la retraite.

2. Pendant la durée du détachement des enseignants dans les EE, le budget des EE, dont l'UE est le bailleur de fonds principal, comble le déficit que représente la différence entre les traitements nationaux payés par les Etats membres et le traitement prévu par le Statut du Personnel détaché des EE.

3. Par conséquent, toute violation de la Convention portant Statut des Ecoles européennes, telle que l'exclusion des enseignants anglais et gallois du régime de rémunération dite de seuil, alors que tous les autres enseignants anglais et gallois bénéficient de cet avantage, se traduit par le transfert de la charge financière d'un Etat membre au budget de l'UE. A notre avis, on pourrait considérer de tels transferts comme étant contraires à l'article 10 du Traité CE.

4. En outre, on pourrait également considérer une telle discrimination comme une violation de l'article 39 du Traité CE, lequel règle la libre circulation des travailleurs. En effet, les enseignants qui ont exercé leur droit à la libre circulation seraient pénalisés en ce qui concerne l'avancement et donc aussi leur rémunération et ce, tout simplement parce qu'ils ont exercé un droit découlant du Traité. Selon la jurisprudence de la Cour de Justice européenne, toute discrimination entre les travailleurs qui ont exercé leur droit à la libre circulation et les autres est contraire au droit communautaire.

Je vous saurais gré de bien vouloir me faire parvenir votre réaction aux considérations exposées ci-dessus dans les deux mois de la réception de la présente lettre.

Je vous prie d'agréer, Monsieur l'Ambassadeur, l'assurance de ma considération très distinguée.

Claude CHÈNE

Copie : Monsieur Michael Ryan, Secrétaire général des Ecoles européennes

Peter Drummond

Directeur Adjoint
Joint International Unit
Level 5
Caxton House
Tothill Street
London SW1H 9N
Tél. + 44 (0)20 7240 4329
Fax : + 44 (0)20 7340 4340
peter.drummond@dfes.gsi.gov

Joint International Unit

Votre réf. : ERE15.05.40/07
Admin D4 A.J/mc/D(2007)6496

Monsieur Claude Chêne
Directeur général
Commission européenne
Direction générale Personnel et Administration
Rue de la Loi, 100
B-1049 Bruxelles
BELGIQUE

le 11 juillet 2007

Cher Monsieur Chêne,

Je vous remercie de votre lettre du 11 mai 2007 relative aux conditions de travail des enseignants britanniques affectés aux Ecoles européennes et en particulier, au montant du traitement national qu'ils perçoivent du Gouvernement britannique.

Votre lettre porte essentiellement sur le droit des enseignants britanniques à demander une évaluation dite de seuil et l'augmentation salariale qui en découle pendant leur affectation aux Ecoles européennes. Vous ignorez peut-être que le statut et la rémunération dits de seuil constituent un outil de recrutement et de fidélisation des simples enseignants en Angleterre et au Pays de Galles et par conséquent, nous estimons que ce régime ne s'applique pas aux enseignants britanniques des Ecoles européennes. Ce régime a été instauré afin de récompenser les bonnes prestations des enseignants en classe en Angleterre et au Pays de Galles. La rémunération dite de seuil n'est pas accordée d'office et elle est subordonnée à une appréciation du rendement satisfaisante selon un système plus rigoureux que le processus d'appréciation du rendement des enseignants en vigueur au sein du système des Ecoles européennes. Cela signifie que nous ne pourrions être certains d'appliquer équitablement le régime de rémunération dite de seuil si nous devions l'instaurer au sein du système des Ecoles européennes.

Le gouvernement britannique affecte aux Ecoles européennes des enseignants issus de toute une série d'établissements scolaires – tant d'établissements publics et privés au Royaume-Uni que d'établissements implantés à l'étranger. Nous fixons le traitement national de l'enseignant en fonction de trois accords salariaux différents. Dans le cas de la plupart de nos 240 enseignants, dont ceux qui sont recrutés à l'étranger, les montants des traitements nationaux sont fixés en fonction du document qui détermine la rémunération et les conditions de travail des enseignants en Angleterre et au Pays de Galles. Pour les autres, nous nous servons du document relatif à la rémunération applicable aux enseignants nommés après avoir été en fonction en Ecosse ou, le cas échéant, du document relatif à la rémunération des enseignants des établissements d'enseignement postsecondaires. Alors que certains enseignants bénéficient d'un traitement basé sur la rémunération d'un enseignant expérimenté au Royaume-Uni, le traitement de nombreux enseignants est basé sur celui perçu au titre du poste occupé immédiatement avant leur nomination aux Ecoles européennes. En effet, nombreux sont ceux qui n'étaient pas seulement de simples enseignants mais qui occupaient également des postes de direction ou d'encadrement intermédiaire (« middle management »). Par exemple, quelques 17 enseignants des Ecoles européennes continuent à percevoir un traitement national basé sur leur poste antérieur de directeur ou de directeur adjoint au Royaume-Uni. De même, 94 enseignants sont actuellement rémunérés sur la base des tâches de direction que comportait le poste qu'ils occupaient avant leur nomination aux Ecoles européennes.

Je ne peux vous suivre lorsque vous déclarez qu'en cas de non modification de la situation actuelle, la charge à supporter par le Budget communautaire s'avérerait excessive en fin de compte. Nous ne refusons pas d'accorder de tels paiements : à nos yeux, les enseignants n'ont tout simplement pas le droit de bénéficier des augmentations salariales dites de seuil parce qu'ils ne sont pas employés au sein du réseau des écoles publiques en Angleterre ou au Pays de Galles. En outre, vous déclarez que le Royaume-Uni viole l'article 10 du Traité UE en transférant une charge financière d'un Etat membre à l'UE. Cela est faux. En effet, les enseignants des Ecoles européennes sont les seuls enseignants dont le Gouvernement britannique est l'employeur direct. La charge financière supplémentaire à supporter par le Royaume-Uni résulte donc uniquement du fait que les intéressés travaillent pour les Ecoles européennes.

Quant à la promotion, la méthode généralement admise pour l'avancement des enseignants au Royaume-Uni consiste à postuler et à être nommé à un poste à responsabilité. Alors que les possibilités d'avancement sont peut-être limitées au sein du système des Ecoles européennes étant donné l'absence d'un régime officiel comportant des postes d'encadrement intermédiaire, les enseignants britanniques n'ont jamais été privés du droit de postuler à de tels postes en vue de leur avancement au sein de leur système éducatif national.

Par ailleurs, je ne peux admettre que le Royaume-Uni viole l'article 12(4) de la Convention. En effet, nos enseignants conservent leurs droits à une pension de retraite en vertu tant du régime général britannique que du régime de retraite complémentaire des enseignants. Au contraire, les enseignants affectés aux Ecoles européennes bénéficient d'un traitement de faveur par rapport à leurs homologues restés sur le territoire national dans la mesure où leurs cotisations aux deux régimes susmentionnés leur sont remboursées dans leur intégralité par les Ecoles européennes.

D'autre part, vous affirmez que le Royaume-Uni manque aux obligations contractées en vertu de l'article 25 de la Convention. A nos yeux, cet article ne vise pas à faire bénéficier les enseignants des Ecoles européennes du même traitement que leurs homologues en Angleterre et au Pays de Galles. En effet, son intention – « le maintien des rémunérations payées » – est de faire en sorte qu'ils continuent à percevoir le même montant que celui dont ils bénéficiaient avant de rejoindre le système. En fait, ils perçoivent plus – mais s'agissant du financement de leur rémunération par le Royaume-Uni, ils ne perçoivent pas moins qu'avant.

Enfin, vous avancez la thèse selon laquelle le Royaume-Uni violerait l'article 39 du Traité UE – la libre circulation des travailleurs. Je ne peux suivre votre raisonnement. En effet, les enseignants des Ecoles ont choisi de postuler à un emploi autre que tout autre poste qu'ils pourraient occuper en Angleterre ou au Pays de Galles dont les conditions de travail sont forcément différentes. Les allocations et autres indemnités dont peuvent bénéficier les enseignants souhaitant travailler au sein du système des Ecoles européennes sont très intéressantes par rapport à la rémunération et aux avantages sociaux proposés par le réseau des écoles publiques en Angleterre et au Pays de Galles.

S'il est vrai que l'accord intergouvernemental qui a créé les Ecoles européennes a permis au système de se développer, il est bien trop facilement à l'origine de litiges entre les différentes parties qui en assurent le financement. Depuis longtemps déjà, le Royaume-Uni estime qu'il faut procéder à une réforme de la structure et de la gouvernance du système. Si la création et le financement du système des Ecoles européennes étaient semblables à ceux des autres institutions et agences de l'UE, dont la réglementation découle de l'article 308 du Traité, il n'y aurait pas de litiges de ce genre entre la Commission et les Etats membres. Compte tenu de son droit de proposition, la Commission pourrait souhaiter réfléchir à une proposition de réforme visant à une situation plus harmonieuse.

Je vous prie de croire, cher Monsieur Chêne, à l'assurance de mes salutations distinguées.

Peter Drummond
Directeur Adjoint
Joint International Unit
(Unité internationale commune)