

FLASH
avril
2018



Union
Syndicale
Fédérale
Consilium

Bruxelles, le 10 avril 2018

Réorganisation avec larmes

"Communication to staff should start early on (at least 6 months before entry into force for large-scale reorganisations impacting a high proportion of staff) ideally requesting input from staff into the reorganisation process. It is good practice to invite units and/or individual staff members to submit contributions on issues such as current structures, distribution of responsibilities, client and stakeholder orientation and working together."

European Commission : [Guidelines on reorganisations](#)

La [lettre ouverte](#) du Comité du Personnel reflète parfaitement notre position sur la réorganisation en cours. Le [Rossignol](#) est manifestement du même avis. Le secrétaire général prendra-t-il le temps de rencontrer et d'écouter son personnel ou se contentera-t-il de la communication via Domus?

Trensparens, Konfians et Colaborassion au SGC

L'exemple édifiant de la DGA3

Le personnel de la DGA3 s'inquiète de l'avenir même de son service? Ridicule! Il lui faut juste admettre que le monde évolue, et s'adapter. Et surtout, qu'il ait confiance en ses instances dirigeantes, elles savent ce qui est bon pour le service et pour le Conseil.

Donc, adaptons-nous, entamons hardiment l'«Uberisation» de la traduction et adoptons le concept d'un personnel Kleenex, "on prend, on utilise, on jette": pour répondre au mieux à la demande, il faut une main d'œuvre toujours plus productive, flexible, et ...jetable. Après la suppression des postes AST/SC devenus obsolètes, le redéploiement des AD excédentaires dans d'autres services ou DG, qui va se charger du travail fluctuant de la DGA3? La [réponse de la hiérarchie](#) est simple: des agents contractuels et/ou temporaires, selon les cas. Dûment sélectionnés, cela va sans dire, puisque le Secrétaire général lui-même a officiellement reconnu l'importance cruciale du service linguistique, et que par conséquent, aucun compromis sur la qualité ne saurait être envisagé.

Ce qui est vrai pour la DGA3 l'est tout autant pour d'autres DG et services, adaptés, pour le bien général, à la nouvelle réalité du SGC. Que des changements soient nécessaires, l'Union Syndicale l'admet et elle ne s'oppose pas par principe aux réformes.

Par contre, l'Union Syndicale dénonce, en bloc, la politique systématique du fait accompli (ou "Trensparens"), l'absence totale de dialogue social (ou "Colaborassion"), le mépris affiché pour le personnel (ou "Konfians"), et au-delà, les choix politiques néfastes pour l'avenir d'une fonction publique européenne, privée de fonctionnaires indispensables au bon fonctionnement de l'UE.

US-info

Assez des beaux discours a posteriori, assez de paternalisme "bienveillant mais ferme", que l'Administration aussi entre dans le 21e siècle et traite enfin son personnel d'égal à égal!

Concours internes : ENFIN !

Après de très longues années d'efforts de l'Union Syndicale et des autres syndicats au Conseil, l'AIPN organise enfin les premiers [concours internes](#) tant attendus.

Pour commencer, deux concours sont prévus pour cette année.

Le premier, qui sera publié sous peu, sera un concours de secrétaires (niveau SC). Il s'adresse aux agents temporaires et aux agents contractuels du groupe de fonction II et permettra aux lauréats d'être nommés fonctionnaires.

Bien que l'AIPN ait déjà tenu compte de nombreuses remarques de l'Union Syndicale sur les détails de ce concours – ce dont nous nous réjouissons – nous regrettons que, malgré nos demandes, le nombre de lauréats prévus (10 lauréats) soit trop faible pour permettre à un maximum de collègues qui travaillent déjà au SGC d'accéder à une carrière durable.

Plus tard dans l'année aura lieu un deuxième concours interne pour devenir AST dans le domaine de la sécurité, qui sera ouvert aux fonctionnaires SC, aux agents temporaires et aux agents contractuels des groupes de fonction III et IV. Nous avons demandé d'en faire un concours double (AST et AST/SC) car c'est important pour pouvoir conserver l'expertise des agents contractuels du groupe de fonction II qui sont actuellement employés au Bureau de Sécurité.

Droit à la déconnexion

Nos instances dirigeantes ont officiellement reconnu le [droit à la déconnexion](#). L'Union syndicale avait vivement insisté pour que cette question soit abordée lors de la concertation sur la nouvelle approche du Flexitime, et le Comité du personnel a participé activement à l'élaboration des recommandations publiées par l'administration.

Il reste maintenant à l'ensemble du personnel à veiller à (faire) respecter ce droit, et à l'administration à ne pas s'en tenir à ces quelques conseils de bon sens.

L'Union syndicale continuera à suivre cette question et à insister pour que des mesures plus contraignantes soient mises en place et pour que le Conseil adopte les bonnes pratiques qui existent ou qui seront mises en œuvre dans d'autres institutions similaires à la nôtre afin garantir un équilibre réel entre vie professionnelle et vie privée.

Dés-accord cadre

Comme vous l'aurez lu sur [Domus](#), les syndicats et l'administration ne sont pas arrivés à se mettre d'accord sur les modifications que l'administration veut apporter à l'accord qui règle les relations entre les syndicats et l'institution. Pour l'Union Syndicale, la principale difficulté reste la volonté de l'administration de limiter strictement la durée maximale des mises à disposition (les "détachements" auprès des syndicats). Nous continuons à penser qu'il n'appartient pas à l'administration de décider qui, parmi les élus, peut diriger le syndicat et représenter le personnel lors des négociations. L'administration refuse aussi que des collègues soient mis à la disposition du syndicat à temps partiel et continuent en parallèle à travailler dans

leur service, ce qui pourrait poser de grosses difficultés aux syndicats et au Comité du Personnel.

Un autre point important est le seuil de reconnaissance d'un syndicat. Actuellement, un syndicat peut être reconnu s'il compte au moins 60 membres en ordre de cotisation. L'administration voulait supprimer ce seuil et, devant notre opposition, elle propose maintenant un seuil de 20 adhérents, que nous continuons à trouver trop faible. L'objectif affiché serait de favoriser une large participation au dialogue social. Nous pensons que l'accès d'organisations qui ne sont pas du tout représentatives au dialogue social risque de créer la cacophonie et, partant, d'affaiblir la représentation du personnel. Nous n'osons imaginer que ce serait l'effet réellement recherché.

Les autres questions soulevées par l'Union Syndicale dans sa [déclaration](#) au [constat de désaccord](#) sont essentiellement rédactionnelles. Il nous faut toutefois couper les ailes à un canard : l'Union Syndicale n'a pas posé comme condition à la conclusion d'un accord la promotion automatique des détachés. Nous avons simplement répété que le fait d'être mis à disposition d'une OSP ne doit ni favoriser ni retarder la carrière des collègues concernés. Dans la logique de la proposition de nouveau système d'évaluation et promotion annoncée par l'AIPN récemment, cela signifie que les collègues mis à disposition des syndicats devraient avancer comme la très grande majorité, à la vitesse moyenne, ni plus, ni moins. L'Union Syndicale continue à penser qu'une disposition en ce sens aurait sa place dans l'accord cadre plutôt que dans les textes sur l'évaluation et la promotion.

- [Le constat de désaccord](#)
- [Déclaration de l'Union Syndicale](#)
- [La dernière proposition de l'AIPN avec les commentaires de l'Union Syndicale](#)

L'indépendance et l'impartialité de la Cour

Une adhérente de l'Union Syndicale avait contesté son rapport de notation devant le défunt Tribunal de la Fonction Publique (TFPE). Fidèle à ses habitudes, celui-ci avait rejeté le recours.

Mais cette fois-ci, les choses n'en sont pas restées là. Notre adhérente a porté l'affaire devant le Tribunal de l'Union européenne, qui lui [donné gain de cause](#). Pourquoi? Parce que la procédure de nomination des juges du TFPE n'avait pas été menée correctement et que leur indépendance et leur impartialité pouvaient donc être mises en doute.

Déjà, on peut s'étonner que les juges soient nommés par une institution (le Conseil) qui est souvent une des parties dans les affaires sur lesquelles ces juges doivent se prononcer. Mais c'est encore plus grave lorsque, comme dans ce cas, l'institution ne respecte pas les procédures prévues.

En pourvoi, le Tribunal a considéré que les trois juges qui avaient donné raison au Conseil contre notre adhérente ne pouvaient pas être considérés comme indépendants et impartiaux et il renvoie l'affaire en première instance, devant d'autres juges ...

Même la presse s'en fait l'[écho](#).

L'Union Syndicale espère que cette fois-ci, justice sera faite.

Assurance "Revenu garanti"

Bonne nouvelle pour tous les collègues qui ont droit à des primes pour travail par tours ou pour astreintes ou au forfait d'heures supplémentaires. En cas de maladie de plus d'un mois, vous perdez le bénéfice de la prime. L'Union Syndicale propose maintenant à ses adhérents une assurance de revenu garanti qui vous versera 25€

par jour pendant un maximum de six mois. Pour connaître les détails, adressez-vous à notre secrétariat.

Brexit

L'Union Syndicale vient d'envoyer aux présidents du Conseil, du Parlement européen et de la Commission [une lettre](#) demandant que l'Union européenne s'engage, dans une déclaration unilatérale au traité "Article 50", à ne pas appliquer l'article 49 du Statut dans le cadre du Brexit.

Rappel : Égalité de traitement pour la tarification des soins de santé en Belgique

Les prestataires de soins de santé en Belgique ont l'obligation légale d'appliquer aux affiliés de notre RCAM les tarifs publics habituels. Les prestataires conventionnés ne peuvent donc leur réclamer plus que les montants payés par les affiliés des mutuelles belges et fixés par la législation belge en matière de sécurité sociale

Cette obligation d'égalité de traitement est fondée sur les articles 42 et 50 de la [loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités](#), modifiée par [la loi portant des dispositions diverses en matière de santé du 19 mars 2013](#).

Vous pouvez donc rappeler à tout prestataire de soins conventionné en Belgique qu'il a l'obligation de vous appliquer le même tarif qu'aux affiliés de la sécurité sociale belge.

Afin d'aider le personnel à faire reconnaître ses droits, nous demandons aux institutions d'accorder leur assistance à toute personne qui serait confrontée à une surtarification illégale.

L'équipe de l'Union Syndicale à votre service :



Si vous pensez que notre travail est utile, [venez nous rejoindre](#), ensemble nous sommes plus forts !