



Union
Syndicale
Fédérale

No 75

Janvier 2016

Editeur responsable:
Günther Lorenz

AGORA

Le magazine du Service public européen et international

SOMETIMES INVOLVEMENT PAYS OFF

**La Méthode est-elle
tombée du ciel ?**



**Adjustment
of remuneration**

Actualisation des rémunérations



**The new
insurance program
launched by the USB**



Union Syndicale Service Public
Européen Bruxelles
Av. des Gaulois, 36 - 1040 Bruxelles
Tél.: 02 733 98 00
Fax: 02 733 05 33
Secrétaire de Rédaction:
Palmina Di Meo
Edition & Réalisation:
JC Lesuisse
E-mail: jclesuisse@skynet.be
Publicité :
«AERA» par GDP sàrl
Tél: +33-475.27.54.24
E-mail: agora.magazine@free.fr
Tirage: 50.000 ex
Distribution:
Institutions du Service Public Européen



L'US donne la parole aux ONG

Nous contacter

SESO - Service Social de Solidarité Socialiste
28 Rue de Parme - 1060 Bruxelles
Tel.: 02/533.39.84 - Fax: 02/534.62.26
Email: info@seso.be
Web: www.sesoweb.org

Soutenez
nos actions
solidaires
BE59-877.455.940.126

Accès:

Metro 2 et 6: Porte de Hal & Hôtel de Monnaies
Pré-métro: 3, 4 & 51: Parvis de St-Gilles
Tram: 81, 92, 94
Bus De Lijn: 134, 136, 137
Bus TEC: 365A
Gare Bruxelles-Midi

Qui sommes-nous ?

Un centre de service social, accompagnant toute personne qui se trouve dans une situation sociale critique, afin qu'elle puisse mener une vie digne dans le respect de ses opinions, ainsi que dans le respect des droits humains.

Nous travaillons avec les demandeurs d'asile, les réfugiés, les migrants et toute personne nécessitant une orientation ou une information à caractère social.

Nos objectifs

- Faire valoir le droit à l'aide sociale, administrative, juridique et médicale.
- Assurer le respect des droits fondamentaux en préservant l'autonomie de tout un chacun.
- Valoriser le droit au logement, à l'éducation et à la prévention en matière de santé.
- Participer à la récolte d'informations nécessaires à la sensibilisation du monde politique et de l'opinion publique.
- Relayer vers les instances politiques et décisionnelles compétentes les difficultés dans lesquelles se trouve notre public-cible.

Notre combat,
la solidarité !

SESO
SETM

Service Social
Solidarité Socialiste
Solidarité Étudiants
Tiers-Monde

Le Service Social Général (SSG)

L'équipe du SSG propose principalement un accompagnement au niveau social et juridique. De nombreuses personnes qui se présentent au service social étant d'origine étrangère, l'équipe s'est donc spécialisée dans les questions liées au droit des étrangers en Belgique: le séjour, l'accès au travail et l'acquisition de la nationalité. Le SSG informe et accompagne également les personnes pour les demandes en matière de sécurité sociale, santé et aide sociale.

Le projet d'accueil à petite échelle pour demandeurs d'asile - Conventions avec le CIRE et Vluchtelingenwerk Vlaanderen

Ce service organise un accompagnement social, administratif, juridique, psychologique, médical et logistique pour un public fragilisé : les demandeurs d'asile. Nous sommes convaincus qu'offrir à ces personnes un logement transitoire individuel et meublé, leur permet de vivre dignement en respectant l'intimité et la vie de famille. Ce soutien s'exerce tout au long de leur procédure d'asile et pendant le temps de leur droit à l'aide matérielle. 620 places d'accueil sont en permanence activées dans les trois régions du pays.

Service MENA (Mineurs Étrangers Non Accompagnés)

Les MENA sont de jeunes mineurs d'âge d'origine étrangère qui arrivent en Belgique sans leurs parents ou représentants légaux. En collaboration avec ces jeunes, les tuteurs de notre service se dotent des moyens juridiques, sociaux et éducatifs pour rechercher des solutions durables.

Service REAB (Retour et Émigration des demandeurs d'Asile en Belgique)

En coopération avec l'OIM, ce service propose aux migrants un programme de retour volontaire vers leur pays d'origine ou, le cas échéant, un pays tiers leur ayant octroyé un visa de séjour. Un accompagnement psychosocial est indispensable pour préparer les personnes au retour.



US gives place to NGO'

Chères et chers collègues,



Nous avons vécu une année 2015 marquée en début et en fin par des actes terroristes atroces à Paris. Nous étions tous profondément choqués et tristes. L'Union européenne et ses institutions se trouvent face à de nouveaux défis, nécessitant un niveau plus élevé de collaboration et de cohésion. L'accueil de centaines de milliers de réfugiés dans des conditions humaines et solidaires renforce plus que jamais la nécessité de réponses européennes communes.

Mais l'Union européenne est menacée de l'intérieur. Le Royaume-Uni réfléchit à quitter notre espace commun. Les forces nationalistes, racistes et xénophobes gagnent du terrain et sont aux portes du pouvoir, comme en France, ou les ont franchies, comme en Belgique. Le Parlement Européen a vu naître un groupe nationaliste en 2015. La Hongrie ne semble plus partager une certaine partie de nos valeurs et de notre identité. Ce ne sont pas ces réponses-là dont nous avons besoin !

Et nous sommes choqués que certains organismes européens semblent autorisés à bafouer même les droits essentiels et fondamentaux. Le Président de l'Office Européen des Brevets (OEB, sites à München, Den Haag, Berlin et Wien, plus de 6.000 fonctionnaires) mène une guerre sans merci contre son personnel et son syndicat, l'Union Syndicale de l'OEB ... Et cela, sous les yeux des gouvernements nationaux. Multiples massacres aux droits sociaux, criminalisation de l'activité syndicale : un climat de terreur règne. Les grands organes de presse ont relayé des événements incroyables à plusieurs reprises, mais rien ne change. Comment est-il possible que de telles choses se passent dans une Fonction publique sur le territoire européen ? Vous trouverez, dans ce journal, la plus récente initiative de la Fédération des Syndicats Européens du Service public en la matière, à laquelle l'Union Syndicale Fédérale est affiliée (contrairement aux autres syndicats

qui peuvent exister dans les institutions et autres organismes).

Si nous subissons tous les effets néfastes de la «réforme» du Statut des fonctionnaires de l'Union européenne, la seule nouveauté positive qui s'y trouve déploie ses effets pour la première fois à la fin 2015 : après quatre années de gel salarial, la nouvelle Méthode d'adaptation annuelle des salaires a donné un résultat de + 2,4 %. Nous avons pu le constater sur nos fiches de paie en décembre. Vous trouverez, dans ce magazine, tous les détails de cette adaptation, mais également une estimation de la perte subie les années précédentes, ainsi qu'une petite histoire de cette «Méthode», qui a été obtenue en suite de plusieurs luttes et grèves du personnel, organisées par l'Union Syndicale.

Pour compléter, vous découvrirez, dans ce numéro, une présentation de l'European Public Service Union - Cour de justice, un des trois syndicats ayant rejoint l'Union Syndicale Fédérale en 2015, et un reportage sur la situation à l'Institut universitaire de Firenze. S'y ajoute encore une analyse de la politique d'inscription dans les Ecoles Européennes de Bruxelles.

Je vous souhaite une très bonne année 2016, qui - je l'espère - verra revenir un esprit de solidarité et de fraternité.



Dr Bernd Loescher
Président de l'USF
Secrétariat général du Conseil
de l'UE



Sommaire

EDITORIAL

- 3 Chères et chers collègues ...

METHODE

- 4 11 ans d'application (ou de non-application) de la Méthode et ses vicissitudes
6 La Méthode n'est pas tombée du ciel
9 Adjustment of remuneration

U.S.F.

- 15 Ispra : the Correction Coefficient
16 The European University Institute : the experience of a reform of the Statute after that of the Institutions
18 European Patent Office does not live in a Dutch no man's land
19 EPSU-CJ : du parcours solitaire à l'affiliation à l'USF

ECOLES

- 20 European Schools in Brussels : the never-ending story of overcrowding and the vagaries of a sometimes crazy enrolment policy

INSURANCE

- 22 "More for less" : the new insurance program launched by the USB



11 ans d'application (ou de non-application) de la Méthode et ses vicissitudes



Une brève 'trêve'

La Méthode d'adaptation des rémunérations, telle qu'elle a été mise au point par la réforme du Statut de 2004, et qui devait être d'application jusqu'à fin 2012, n'était pas destinée à avoir une vie longue et tranquille.

À partir de 2009, les États membres - qui n'avaient jamais vraiment accepté un accord salarial juridiquement contraignant (voir article de Günther Lorenz et Félix Gérardon sur l'historique de la Méthode, pages 6-7-8) - sont passés à une remise en cause ouverte de la Méthode.

2009 : première offensive, ratée, du Conseil

En 2009, l'augmentation de 3,7 % proposée par la Commission a paru trop élevée au Conseil, qui a décidé d'octroyer la moitié seulement de ce pourcentage.

La Commission a défendu sa proposition en justice.

La Cour de justice a jugé (affaire C-40/10) que, puisque la clause d'exception n'avait pas été activée en temps utile, le Conseil ne disposait plus d'autres moyens pour s'écarter de la proposition de la Commission dès lors que celle-ci lui avait été formellement soumise. Elle a donc confirmé l'application de la Méthode, et l'adaptation de 3,7 % a été accordée dans son intégralité. Mais, il ne s'agissait pas là que d'une brève prolongation de la vie de la Méthode.

2011-2012 : deuxième coup, réussi !

Cette fois-ci, le Conseil, ayant tiré les enseignements de l'arrêt de la Cour de justice dans l'affaire C-40/10, avait mieux préparé son coup. Il a demandé préalablement à la Commission de lui soumettre un rapport sur l'application de la clause d'exception, qui, selon lui, s'imposait. La Commission a établi son rapport pour conclure qu'un déclenchement de la clause d'exception n'était pas approprié et que l'application normale de la Méthode répercutait déjà sur le personnel de l'UE la perte de pouvoir d'achat que les fonctionnaires nationaux avaient subie ; en d'autres termes, qu'une adaptation de + 1,7 % reflétait en réalité une perte de pouvoir d'achat de 1,8 %.

Le même scénario s'est répété pour 2012 : proposition de la Commission de + 1,7 % reflétant une perte de pouvoir d'achat de 1,1 %. Même refus de la part du Conseil.

Une fois de plus, le litige est arrivé devant la Cour de justice (affaire C-63/12). Contre les conclu-

sions de l'avocat général, la Cour de justice a donné raison au Conseil. Son arrêt est tombé le 19 novembre 2013, alors que la Méthode 2004 avait expiré et que la réforme 2014 du Statut n'était pas encore entrée en vigueur : une 'liquidation de fin de saison' donc d'une Méthode qui appartenait déjà au passé et d'un type de litige qui n'allait plus se produire à l'avenir : en effet, la Méthode 2014 (voir l'article de Félix Gérardon sur l'actualisation des salaires en 2015, pages 9-10-11) a conféré à la seule Commission la compétence lui permettant d'effectuer des «actualisations» des rémunérations et d'appliquer, le cas échéant, les nouvelles clauses de modération et d'exception.

La mise en œuvre de l'arrêt

En application de l'arrêt de la Cour, le Parlement et le Conseil ont codécidé d'appliquer une «adaptation» de 0 % pour 2011 (règlement 422/2014) ; ils ont été un peu plus «généreux» en «octroyant» 0,8 % pour 2012 (règlement 423/2014).

Des recours contre ces deux règlements sont actuellement pendants devant le Tribunal de l'UE (T-456/14) et le TFP (F-4/15 et F-31/15).

SC : un groupe de fonctions 'oublié'

L'aspect le moins «élégant» de ce comportement patronal est d'avoir «oublié» le groupe de fonctions SC, qui n'a même pas eu droit à cette maigre augmentation de 0,8 %. S'il est vrai que ce groupe de fonctions n'existait pas à la date d'effet de l'adaptation (1er juillet 2012), il existait toutefois à la date d'adoption du règlement (16 avril 2014). Rien n'aurait pu empêcher les colégislateurs d'y inclure la grille des salaires SC avec effet au 1er janvier 2014. Résultat : la grille des salaires des SC s'est «décrochée» de la grille des salaires des AST, alors qu'elle avait été calquée sur cette dernière.

Lorsque le Comité du Statut a recommandé à la Commission de lancer une initiative législative pour aligner la grille des SC sur celle des AST, celle-ci a refusé.

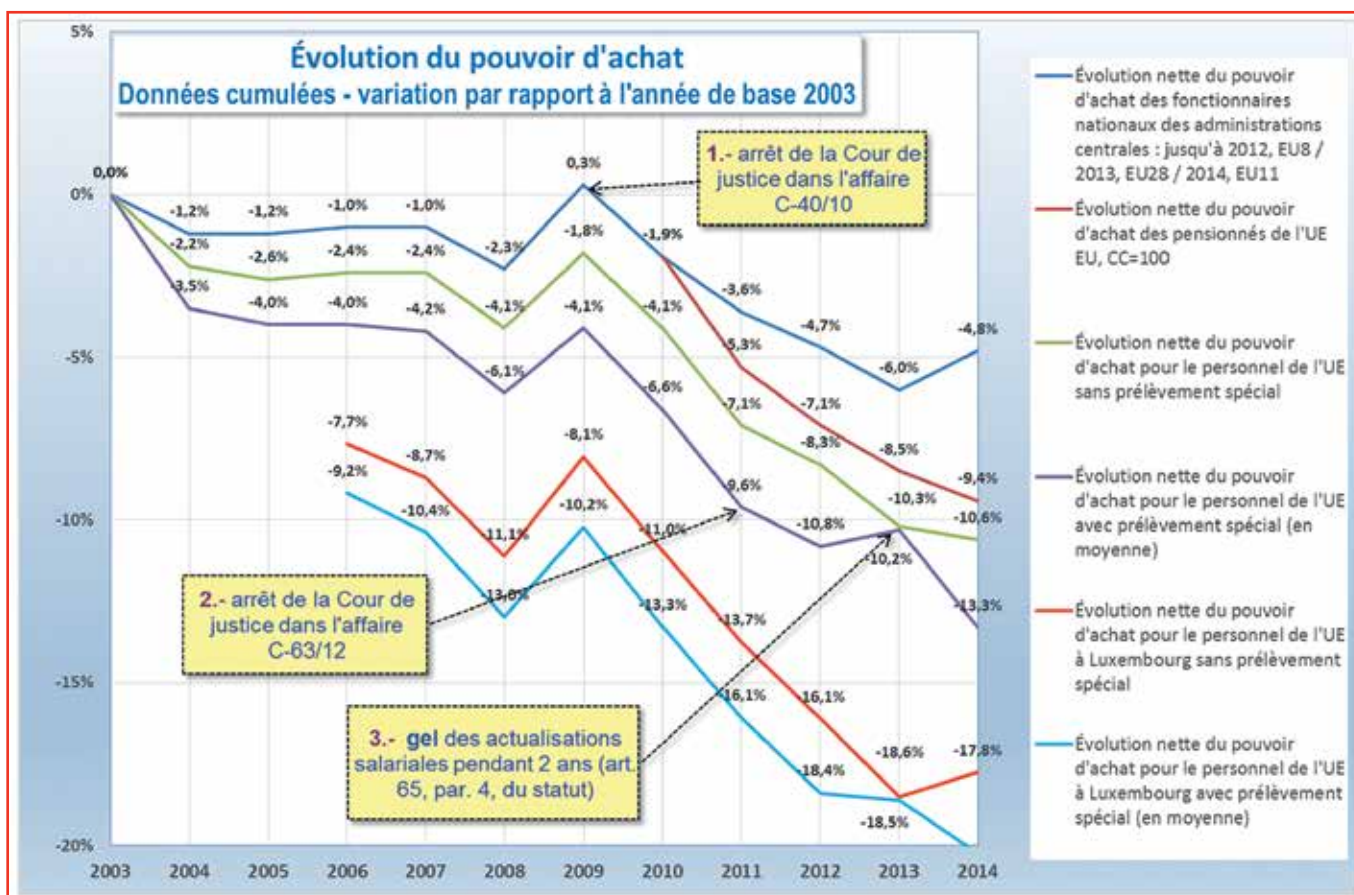
2013 : le gel des salaires

La Méthode établie dans le Statut de 2004 est arrivée à échéance le 31 décembre 2012, comme d'ailleurs le prélèvement spécial. Le gel des salaires pour deux ans a été décidé au plus haut niveau politique, au Conseil européen, pour être formellement consacré dans l'article 65, paragraphe 4, du Statut : «aucune actualisation [...] n'intervient au cours des années 2013 et 2014».

Par une succession de décisions, juridiques et réglementaires, les fonctionnaires, agents et retraités de l'UE ont eux aussi fait les frais de la politique d'austérité dominante au sein de l'Union. Et pour les collègues percevant les traitements ou pensions les plus modestes, la perte de pouvoir d'achat qui en découle est parfois critique.



Vassilis Sklias
Président de l'EPSU-CJ



Grille de lecture

— Fonctionnaires nationaux des administrations centrales (en réalité d'un échantillon de 8, actuellement de 11, Etats membres). Aussi longtemps que la Méthode (annexe XI du Statut) a été respectée (jusqu'en 2010), la même ligne reflète également l'évolution des **pensions**.

— À partir de 2011, le parallélisme a été rompu. Les **pensions** ont donc suivi leur propre parcours de chute libre.

En dehors de la «Méthode», d'autres variables interviennent dans l'évolution des **rémunérations** :

— Personnel en activité (notamment agents contractuels) soumis à une **contribution au régime de pension** (annexe XII du Statut) (voir l'article de Félix Gérardon sur l'actualisation des salaires en 2015, pages 9-10-11), mais pas à un prélèvement spécial.

— Personnel en activité qui supporte une charge moyenne de **prélèvement spécial**. Après un intervalle d'un an sans prélèvement (2013), un nouveau prélèvement, dit «de solidarité» a été introduit par la réforme de 2014.

La zone grise de Luxembourg

Alors que tous les Etats membres hors la Belgique sont dotés d'un coefficient correcteur ayant comme but de rétablir la parité de pouvoir d'achat avec Bruxelles, le législateur du Statut assimile expressément le Luxembourg à la Belgique (voir AGORA N°71, '[Comment notre pouvoir d'achat a été érodé](#)').

— Personnel à Luxembourg (notamment agents contractuels) ne payant pas de prélèvement spécial : base de départ Bruxelles en 2003.



La Méthode n'est pas tombée du ciel



La première application entièrement «automatique» de la nouvelle Méthode d'actualisation des rémunérations (voir l'article de Félix Gérardon sur l'actualisation des salaires, pages 9-10-11) pourrait faire croire à certains que cette automaticité va de soi et que, à part pendant ces cinq dernières années, le Conseil a toujours trouvé normal d'adapter ainsi nos rémunérations.

Il n'en est rien. Cette Méthode, comme celles qui l'ont précédée, est le résultat d'un long et difficile combat mené dès le départ par l'Union Syndicale et par le personnel, grâce à des périodes de très forte mobilisation, particulièrement au Secrétariat général du Conseil puisque le Conseil a longtemps été le législateur unique en matière statutaire.

Pendant les «Golden Sixties», l'économie européenne a connu une très forte croissance et la progression des salaires du secteur privé et des fonctions publiques nationales était souvent spectaculaire. Les fonctionnaires européens ont alors pris conscience que leurs salaires n'augmentaient pas de la même façon et qu'ils étaient donc découplés de la croissance des rémunérations dans les Etats membres.

Certes, le Statut prévoyait déjà un examen annuel du niveau des rémunérations sur la base de l'évolution des rémunérations des fonctionnaires nationaux (article 65) et des coefficients correcteurs pour assurer l'équivalence du pouvoir d'achat entre les différents lieux d'affectation (article 64). Mais ces dispositions étaient, au cours des années '60, appliquées selon le bon vouloir du Conseil.

A l'initiative de l'Union Syndicale, les fonctionnaires européens ont régulièrement dû mener des grèves pour revendiquer les mêmes augmentations que les fonctionnaires nationaux, mais malgré tout, au début des années '70, notre pouvoir d'achat relatif avait baissé de 25 à 30 % par rapport à eux.

En décembre 1971, alors que le personnel était à nouveau en grève, Gaston Thorn, qui s'appropriait à assurer la présidence tournante du Conseil au début de 1972, a déclaré pendant un Conseil qu'il voulait «une méthode permettant d'éviter ces grèves annuelles». Cette idée et le terme-même de «Méthode» ont été repris immédiatement par notre syndicat et ensuite par les autres OSP, puis par la Commission.

Début 1972, la première «Méthode d'adaptation des rémunérations et pensions» a alors été élaborée avec les syndicats dans le bureau luxembourgeois de



G. Thorn, à l'époque Président du Conseil, et adoptée par le Conseil en mars 1972. Elle devait s'appliquer à titre expérimental pour une durée de trois ans, mais, dès décembre 1972, sous la pression de l'Allemagne, le Conseil a refusé de l'appliquer !

De nouvelles grèves prolongées furent nécessaires pour pousser la Commission Mansholt à introduire un recours contre le Conseil devant la Cour de justice. L'arrêt du 5 juin 1973 condamna le Conseil pour «violation de la confiance légitime du personnel», et la Méthode fut dès lors appliquée sans autre problème ... jusqu'en 1975. Toutefois, en 1976, le Conseil estima que le résultat était trop favorable pour le personnel et décida de ne plus appliquer la Méthode. Le personnel s'est une nouvelle fois mis en grève et, après des actions assez dures, le Conseil a adopté une nouvelle Méthode en juin 1976.

Le même scénario s'est répété en décembre 1980, après quelques années de respect de la Méthode. Le Conseil estima à nouveau que le résultat était trop favorable et que la Méthode était beaucoup trop contraignante, car elle n'autorisait plus aucune marge de manœuvre. En janvier 1981, il déclara finalement qu'il appliquait la Méthode pour la dernière fois et qu'ensuite, il n'y aurait plus jamais de Méthode d'adaptation des rémunérations.

Un long conflit a alors été nécessaire pour que le Conseil change d'avis. Ce n'est qu'après six mois de grèves et d'actions diverses du personnel du Secrétariat général et des autres institutions que le Conseil a cédé et a adopté une nouvelle Méthode, encore plus contraignante et techniquement plus perfectionnée. Elle avait une durée fixe de dix ans, ce qui fait que, à la différence des Méthodes précédentes, elle ne pouvait plus être résiliée à tout moment.

En contrepartie de sa nature absolument contraignante et de sa longue



Günther Lorenz
Président de l'USB



Félix Gérardon
Secrétaire général adjoint
de l'USB



Gaston Thorn

durée, le Conseil a exigé l'application, pour la même durée, d'un prélèvement de crise (nous étions en plein dans la deuxième crise pétrolière). Son taux devait augmenter chaque année pendant cinq ans et rester stable les cinq années suivantes. Si, par la suite, ce prélèvement a changé à plusieurs reprises de nom et de taux, son principe est resté inchangé jusqu'à présent, de même que son assiette : le traitement de base après déduction de l'impôt et des cotisations sociales, et surtout après déduction d'une franchise correspondant au traitement de base le plus bas de l'échelle (à l'époque D 4/1). En raison de cette franchise, l'effet net du prélèvement était très fortement non linéaire. La plupart des fonctionnaires D et une partie des fonctionnaires C ne payaient rien, alors qu'un fonctionnaire A 1/6 perdait 10 % de son traitement de base. Ce prélèvement de crise, d'un effet net moyen de - 3,5 %, était plus que compensé par la réduction du temps de travail hebdomadaire, de 40 à 37,5 heures.

En raison de la longue durée de la nouvelle Méthode, le Conseil insista également sur une révision à mi-parcours, sur la base d'un rapport de la Commission assorti, le cas échéant, d'une proposition. En outre, le Conseil imposa une **clause d'exception**, appelée aussi clause de catastrophe, qui permettait à la Commission, en cas de crise économique et sociale grave et soudaine, de soumettre une proposition différente. Aucune précision n'était donnée, ni sur le déclenchement de cette clause, ni sur ses effets, mais on imaginait qu'il s'agirait, par exemple, de suspendre la Méthode pendant un an et/ou de renforcer le prélèvement de crise.

Le compromis salarial de 1981 a été approuvé à une très grande majorité par le personnel, même si une minorité critiquait le prélèvement de crise, la révision à mi-parcours et la clause d'exception.

En 1986, la Commission a présenté son rapport de mi-parcours, qui montrait essentiellement que la Méthode avait bien fonctionné et qu'il n'y avait donc pas lieu de soumettre une proposition. Le Conseil n'était pas très heureux de cette conclusion, mais ne put rien y faire puisque la Commission possède, en la matière, un monopole de proposition.

Tout en étant satisfait de la position de la Commission, le personnel exigea une réduction du prélèvement de crise parce que la situation économique et sociale s'était largement améliorée. À l'initiative de l'Union Syndicale, le personnel du Conseil a alors déclenché des actions et, finalement, le Conseil a engagé un médiateur en la personne de Ralf Dahrendorf. Ce dernier a donné raison au personnel et a proposé de maintenir le niveau du prélèvement inchangé pendant une année et de le réduire de 40 % à partir de la septième année, ce que le Conseil a finalement accepté.

En 1991, à l'expiration de la Méthode, certains Etats membres exigèrent à nouveau qu'il n'y



Ralf Dahrendorf

ait plus jamais de Méthode ; d'autres qu'elle ait une durée beaucoup plus courte ; d'autres enfin proposèrent de la manipuler de manière à donner des résultats nettement inférieurs, avec comme objectif de diminuer notre pouvoir d'achat d'au moins 30 %.

Une nouvelle fois, le personnel se mobilisa pour obtenir une nouvelle Méthode contraignante, équivalente en tous points à l'ancienne et d'une durée de dix ans.

Après quatre mois et demi de grèves et autres actions, l'Union Syndicale négocia un compromis qui était globalement équivalent à celui de 1981, mais avec une «contribution temporaire» dont l'effet net moyen avait été réduit de 3,5 à 2,5 %.

A mi-parcours, donc en 1996, la Commission estima, dans son rapport, que la Méthode avait bien fonctionné et qu'il n'y avait pas lieu de faire une proposition.

Après la chute de la Commission Santer en 1999, la nouvelle Commission a fait d'une réforme du Statut, déjà promise par Santer, une priorité politique. Il a suffi d'une grève d'un jour pour convaincre la Commission qu'elle devait en négocier les détails avec les OSP, plutôt que de l'imposer. En 2001, alors que la Méthode allait arriver à expiration, ces négociations battaient leur plein. Afin de ne pas les perturber par un conflit social, la Commission a proposé au Conseil de prolonger de deux ans l'application de la Méthode et de la contribution temporaire.

Dans le cadre d'un compromis global sur la réforme statutaire et sur la base des résultats de la Commission de Concertation (COCO) qui réunit les Etats membres, les institutions et les représentants des OSP, le Conseil a décidé, en 2003, de renouveler la Méthode jusqu'en 2012.

D'après le compromis sur la réforme négocié entre la Commission et les syndicats, la contrepartie de la Méthode devait être constituée cette fois-ci par les différentes concessions acceptées par les OSP, notamment en matière d'allocations. Le Conseil jugea ce compromis insuffisant et imposa un nouveau prélèvement dont l'effet net moyen (2 %) était inférieur à la précédente contribution temporaire.



En raison de la crise économique et financière qui a débuté à l'automne 2008 et dont les effets se font toujours sentir, certains Etats membres sont véritablement devenus allergiques à toute adaptation de nos rémunérations. Alors que la Méthode avait été appliquée correctement jusqu'en 2008, le Conseil a refusé de l'appliquer en 2009, 2011 et 2012, alors même qu'elle reflétait correctement la crise en nous imposant une perte du pouvoir d'achat. Si la Cour de justice a condamné le Conseil pour l'année 2009, elle lui a donné raison pour 2011, contre l'avis de son avocat général. C'est ce qui a permis au Conseil et au Parlement de ne nous accorder que 0,0 % pour 2011 et + 0,8 % pour 2012 au lieu de + 1,7 % pour chacune de ces années.

Depuis 2011, la Commission avait entamé les négociations sur une nouvelle réforme du Statut, et sur une nouvelle Méthode. En raison de l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, une recon-

duction du principe des Méthodes antérieures aurait nécessité, chaque année, une procédure de codécision entre Conseil et Parlement, avec un risque élevé de blocage. Après une première proposition reposant sur la technique des actes délégués qui sont adoptés par la Commission, mais peuvent malgré tout être bloqués par les colégislateurs, le texte final prévoit une actualisation entièrement automatique.

Pour la première fois depuis 1972, cette Méthode n'a pas été négociée par les syndicats après avoir établi un rapport de force avec le Conseil grâce à des actions dures, mais elle a été négociée en trilogue entre Conseil, Parlement et Commission. Les dix jours de grève du personnel du Secrétariat du Conseil, s'ils n'ont pas permis une véritable négociation avec les colégislateurs, ont toutefois pesé lourd pour bloquer les demandes exorbitantes d'un groupe important d'Etats membres, qui auraient entraîné une très forte baisse de notre pouvoir d'achat au cours des prochaines années.

Comme on le voit, si les différentes Méthodes ont à chaque fois permis de garantir une période de paix sociale, leur succession est parsemée de mobilisations et de grèves, et l'Union Syndicale a toujours été à la pointe du combat. Mais que se passera-t-il à l'avenir ? Tout d'abord, il faut savoir que, même si la Méthode actuelle expire en 2023, tant qu'il n'y aura pas d'accord entre les colégislateurs (et la Commission) sur une nouvelle Méthode, celle-ci restera en vigueur, contrairement aux précédentes dont l'expiration créait un vide juridique.

Mais on ne peut exclure que, soit en 2023 soit plus tard, la Commission et le Parlement n'aient pas la volonté politique de résister aux demandes des Etats membres visant à réduire nos rémunérations. Si le personnel, entraîné par des syndicats forts et représentatifs, se mobilise en masse pour défendre le Service public européen et accepte de mener des actions dures, dans des circonstances qui seront certainement difficiles, face à des administrations hostiles, nous pourrions à nouveau gagner le combat et obtenir une Méthode qui nous garantira une évolution du pouvoir d'achat comparable aux fonctionnaires nationaux.



Adjustment of remuneration

In recent years, the remuneration and pensions of officials, other servants and retired staff were practically frozen : + 0.9 % over the last five years. Fortunately, this period is over and we can expect that our salaries will, at least until 2023, progress in accordance with the method.

For 2015, the adjustment is + 2.4 %, at least in Brussels and Luxembourg because, for other places of employment, the weightings (see below) need to be taken into account.

How does the method now work ?

The Method adopted by the Council and the Parliament as part of the reform of the Staff Regulations is very similar to what we have known since the mid-1970s and has two main objectives :

- ➊ To ensure that our purchasing power keeps pace with that of national civil servants and
- ➋ To ensure the same purchasing power irrespective of the place of employment.



Changes in the remuneration of national civil servants

To do this, Eurostat¹ first determines the 'specific indicator', which measures changes in the purchasing power of national officials in eleven Member States between July of year N-1 and July of year N. For each country concerned, Eurostat establishes the change in nominal remuneration and deducts inflation (HICP : Harmonised Index of Consumer Prices) to calculate the change in real terms. It then weights these eleven figures in accordance with each country's GNP, giving the overall specific indicator.

The overall specific indicator for the period July 2014-July 2015 is 1.2 % based on changes ranging from - 0.4 % in Belgium to + 2.9 % in Germany.

Here, the only difference from the previous methodology is that changes in eleven Member States (BE, DE, ES, FR, IT, LU, NL, AT, PL, SE and UK) are taken account rather than eight between 2004 and 2014 (the same, minus AT, PL and SE) and all Member States before 2004.

Changes in the cost of living in Belgium and Luxembourg

Eurostat calculates an index (the 'joint index') to measure changes in the cost of living in Belgium and Luxembourg, weighting the figures for both countries according to the distribution of the staff serving in those two countries (approximately 80 % - 20 %). While changes in the cost of living were previously

calculated on the basis of an index specifically designed for this purpose, 'the Brussels International Index', the official figures of the HICP for Belgium and CPI (Consumer Prices Index) for Luxembourg are now used. Whilst it takes into account the official HICP and CPI figures for the different categories of products, the Joint Index combines them taking into account the spending habits (the consumer basket) of European officials working in Brussels. Indeed, regardless of the income level, consumer habits of expatriates are different, in particular as regards the budget dedicated to transport and communications or to products imported from their country of origin. This explains any differences between official inflation figures and the value used by the method.

In the reference period, the joint index was + 1.2 %.

Moderation and exception clauses

Whilst the exception clause contained in the previous method gave the legislator(s) very broad discretion (which enabled them to adjust our remuneration by only 0 % and 0.8 % for 2011 and 2012 1.7 % instead of and 1.7 %), the new method contains two very precise clauses. The moderation clause entails a deferment of part of the adjustment where the specific indicator exceeds 2 %. As mentioned above, it was 1.2 % this year : the moderation clause does not therefore apply. The exception clause also leads to a deferment of all or part of the adjustment where the projected change in EU GDP is negative. With growth of + 1.8 % and + 2.1 % forecast for 2015 and 2016, the exception clause does not apply either.

Value of the adjustment

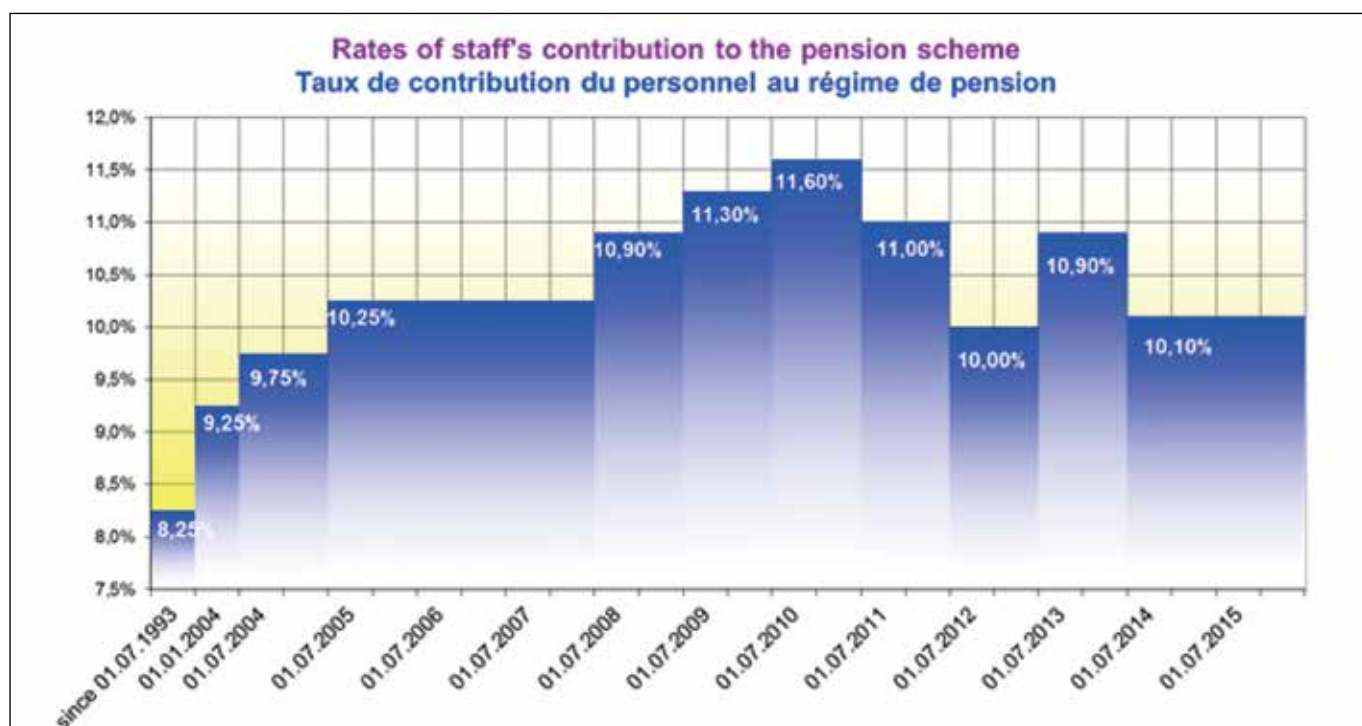
By combining the change in purchasing power of national officials and that of the cost of living in Belgium and Luxembourg, we arrive at the value of the adjustment : + 2.4 %.

With retroactive effect from 1 July 2015, salary scales were increased by 2.4 %, as were most of the amounts included in the Staff Regulations, its annexes and the Conditions of Employment of Other Servants. The tax thresholds have also been adjusted accordingly. It should also be noted that there is no amendment this year pension contribution rate and the rate of the solidarity levy (the former 'special levy') is now fixed rather than



Félix Gérardon
Deputy Secretary-General
of USB

¹ For this entire process, Eurostat works in concert with national statistical institutes or other competent authorities in the Member States.



changing each year as it did during the period 2004-2014. All these elements combined mean that there will indeed be, for all the staff assigned in Belgium or Luxembourg, a 2.4 % increase in net remuneration, unless there is a change in their personal situation.

Weightings (places of employment in the EU but outside Belgium and Luxembourg)

Weightings ensure equivalence of purchasing power for all officials, whatever their place of employment. Unlike to remuneration, these weightings have not been frozen. Thus, between the 2009 salary adjustment and that of 2015, colleagues employed in Sofia had seen their pay decrease by nearly 20 %, while those posted to London or Sweden appeared to have gained 25 % compared to 2009 : appeared, as whilst the salaries have fallen or risen, it is because the cost of living in the country concerned also fell or rose with reference to the prices in Brussels and, in principle, their purchasing power has therefore changed in exactly the same way as in Brussels, where the nominal growth was + 0.9 % for the whole period.

The update of the remuneration of + 2.4 % goes hand in hand with new weightings. With a few exceptions (including London), the correction coefficients are down. Most colleagues working outside Brussels will not, therefore, get a salary increase of 2.4 %, even though everyone should get an increase in purchasing power of 1.2 %. In Greece, salaries will decrease by 2.37 % and Spain 2.26 %, retroactively as from 1 July 2015, with recovery from the next months' pay.

How are the weightings calculated ?

The weightings are intended to ensure equivalence

of purchasing power. They are therefore calculated by comparing the prices of products and services in Brussels and in each of the capitals (or other places of employment), and taking into account the consumption habits of staff serving in these places. Eurostat, in cooperation with the national statistical institutes, is constantly seeking to improve the data used both through better data collection surveys on certain categories of goods or to be representative of consumption patterns in the various countries. But these improvements, if they ensure a better equality of purchasing power, sometimes bring about increases or decreases in weightings which are not due solely to a rise or fall in prices but by the fact that the data available before did not fully reflect the reality.

In the 2015 update, Eurostat refined its methodology for energy prices, education and healthcare, with increases or decreases of a few tenths of a percentage point and even in some cases several percent, to ensure greater equality of purchasing power. In the specific case of education, it had been known since 2011 that it was necessary to change the methodology, but the necessary data were not available.

This may appear insignificant but, for the staff concerned, it meant a decrease of earnings with a retroactive reimbursement from July 2015, which did not necessarily match a decrease in prices. The knowledge that this is, in fact, because the price change of this or that item had been 'overstated' as compared to Brussels in previous years is cold comfort.

It should also be noted, for countries outside the euro area, that the rate of exchange will be 'neutralised'. If purchasing power parities do not change, the change in the exchange rate will alter the weighting, but the conversion into local cur-

rency, applying the same exchange rate, will fully offset this variation.

And for pensioners ?

The update of remuneration and pensions is identical : + 2.4 % both for staff in active employment and for pensioners residing in Belgium and Luxembourg. For pensioners residing elsewhere, a weighting may be applicable. Since 2004 that coefficient has been different from the coefficient applicable to the remuneration of staff in active service. First of all, it takes account of the cost of living in the country rather than solely in the capital city. Following studies carried out by Eurostat after the 2004 reform, this coefficient is calculated on the same basis, except for the housing component, which is the only one for which the differences between the capitals and the rest of the territory of the Member States are significant.

In addition, these weightings apply only to rights acquired before 1 May 2004, as they have been scrapped for rights acquired from that date onwards. They also apply if the pensioner resides in the Member State of his or her place of origin, which may have been changed at the time of retirement. Another important aspect which distinguishes pensioners from staff in active employment is that since 2004, the coefficients apply to pensioners only if they are above 100 %.

What happens for delegations outside the Union ?

The weightings are also calculated to ensure equivalence of purchasing power for staff serving in non-EU countries. Whilst the principle is the same as for the places of employment in the Union, the procedure for establishing those coefficients is not exactly the same as certain costs, such as housing, health and education, are largely covered by the institution under Annex X of the Staff Regulations and are not therefore taken into account. New coefficients will also be applied to these delegations.

Who checks on what Eurostat does ?

Given the complexity of these calculations, especially given that the results do not always correspond to

what staff on the ground find, one could ask whether it is possible to check Eurostat's work.

Firstly, it should be noted that Eurostat has been working in close cooperation with the national statistical institutes of Member States and, like those institutes, is an independent body. The Commission cannot influence the work of Eurostat and could not, for example, tell Eurostat to use data from one source



rather than another. This independence is a guarantee both for the Member States and for the staff.

There are also three mechanisms for 'supervising' the work of Eurostat. Eurostat reports have to be validated by an independent expert ; Member States' statistical experts have to validate the data in the 'Working Group on Articles 64 and 65 of the Staff Regulations' ; finally, data are also subject to the staff representatives under the Technical Group on Remuneration.

This is clearly not an absolute guarantee of accuracy of the figures, particularly since Eurostat, as is the case elsewhere, is constantly having to do more with less. It has also happened on a few occasions in the past that Eurostat has had to correct its calculations, which resulted in a subsequent correction of annual adjustments. And Union Syndicale has already supported complaints or appeals to challenge certain details or to obtain more detailed information on some of the figures, because whilst we are convinced of the quality of work of our colleagues from Eurostat, we have always been vigilant concerning the application of the method, which is one of the main achievements of Union Syndicale, and are determined to remain so.

What are the differences with the previous method ?

There are some methodological changes compared to the period 2004-2014 :

- The 'basket' of Member States now has 11 Member States instead of 8 ;
- The Brussels International Index is replaced by a 'Joint Index' which, on the one hand, takes into account the evolution of prices in Luxembourg and, on the other hand, is based on HICP and CPI data ;
- The former exception clause, for which both the triggering effects were vague, not to say arbitrary, is replaced by a moderation clause and a crisis clause with clearly defined boundaries.

However, the main differences lie in the procedure. Until 2013, the adjustment was adopted by the Council. It had no room for discretion (see the adjustment for 2009) but could trigger the exception clause (see adjustments for 2011 and 2012). Now, there has been no intervention by the Council or any other institution. The Eurostat report, once the Commission has taken note of it, automatically entails the updating of our salaries.

In addition, we should not be in the same legal vacuum in 2023 as we were 2013. Until the Council and the Parliament, on a proposal from the Commission, have adopted a new method, it will remain in force.

DEVENEZ ADHERENT DE L'UNION SYNDICALE

Nous vous envoyons vers le site USB, sur lequel vous trouverez toutes les informations nécessaires: soit l'adresse du site des Organisations Membres pour y trouver le bulletin d'adhésion, soit l'adresse e-mail de la personne responsable de l'OM dont vous dépendez qui pourra vous aider ...



<http://www.unionsyndicale.eu/index.php/fr/us-federale/international/us-en-europe>

BECOME A MEMBER OF UNION SYNDICALE

On the USB Website, you can find all useful informations as: the Website address of the Members organisations where you can find the membership document ; the e-mail address of the person in charge of the OM from which you depend who will be able to help you ...



<http://www.unionsyndicale.eu/index.php/en/us-federale/international/us-in-europe>

Demande d'information/adhésion Membership/information:



A renvoyer à / To be returned to:

Union Syndicale, Avenue des Gaulois, 36 à 1040 Bruxelles

Ou/or:

web@unionsyndicale.eu



Nom/Name:

Institution:

Adresse adm/Office ad:

Votre question/Your question:

Appel aux anciens des Écoles européennes

Alumni Europae est l'association des bacheliers et des anciens élèves des Écoles européennes.

Nous sommes à la recherche de personnes qui seraient intéressées à nous aider à développer notre initiative, sur base bénévole bien entendu.

Nos objectifs sont de quatre ordres :

- 1. d'abord aider les sixièmes, les septièmes et leurs parents à faire leurs choix quant aux études, essentiellement universitaires, en les connectant avec d'autres bacheliers qui ont suivi le même chemin plus tôt ;
- 2. ensuite, quand les études se terminent, permettre de se connecter avec des anciens dans les environnements dans lesquels l'étudiant/e cherche du travail ;

- 3. ensuite, permettre aux « nostalgiques » de retrouver leurs profs, leurs copains ;
- 4. et enfin, promouvoir le principe des Écoles européennes.

Nous publions une newsletter mensuelle à laquelle vous pouvez vous abonner sans pour autant devenir membre (l'adhésion à l'association est par ailleurs gratuite).

Nous sommes déjà plus de 2.000 Alumni inscrits sur le site !

N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'information et à faire suivre ce message (www.alumnieuropae.org)

Olivier Brissaud, Président AE
E-mail: Olivier.Brissaud@alumnieuropae.org

Ispra : the Correction Coefficient

This year again, at the conclusion of the work of the GTR, the Correction Coefficient (CC) or the Parity Coefficient, has been reported for the sites and places of employment outside Brussels and Luxembourg. Unfortunately this year, as for many years, the news was bad for the Staff in service at the Ispra site : - 0.9 %.

It should be noted that for the Ispra site, the Correction Coefficient Capital (Rome) is not applied, as it is for all the other places of employment within the European institutions in Italy, but it is applied a specific Correction Coefficient (Varese).

For decades, the trend of the CC Varese followed the CC Capital (Rome) with positive and negative fluctuations around this value, which is entirely understandable given that the city of Varese is situated in one of the most industrialised regions of Europe. But for a little over ten years, a worrying and unjustifiable in our opinion decline of the CC Varese has started, reaching in some periods, a difference of nearly 15 % with CC Capital.

Now, but just because of an unexpected fall of the CC capital of nearly 5 % for 2014, the difference between the two CC is 7.2 % (CC capital 99.4 % / CC Varese 92.2 %).

In our opinion, the CC Varese does not reflect a real equality between Varese and Brussels for many years. It led to a gradual loss of attractiveness of the Ispra site, in addition to create a feeling of disadvantage and inequality perceived by all the Staff.

We do not think, for different reasons, that the technical refutation of the data is the right way to follow and not least the excellent work done by our colleagues of Eurostat in processing the data available.

The only thing that can cause some worries, from a technical point of view, is the objective difficulty to properly detect and assess the local data obtained in the territory from samples, without the possibility of a stringent verification as it is the case for example with the collaboration of the National Statistical Institutes for the national data. From our point of view, this situation may lead to the determination of a distorted value of the Correction Coefficient.

Finally, we want to highlight the potential risk of an erroneous assessment of the real cost of living, limiting the analysis only at the Varese area, given the presence of JRC Staff on a much larger and diversified territory including among others the Milan area within 50 km.

Given the above, we retain that the Correction Coefficient Capital (Rome) would be more representative of our reality. (See resolution USF / Congress of Nivelles 2011 on CC Varese).



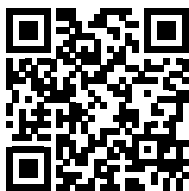
Umberto Montaretto Marullo
Vice-President US-I

The European University Institute : the experience of a reform of the Statute after that of the Institutions



More on this:

European University Institute : <http://www.eui.eu/Home.aspx>



The US-IUE : <http://www.eui.eu/Projects/EmployeesUnion/Home.aspx>



Agnès Brouet
Executive Committee
Chairman
of the US-IUE Florence

In the difficult context of lack of social dialogue during the reform of the Staff Regulations of the Institutions and the consequent very penalizing result, the US-IUE Florence negotiated one year later the change of the Statute of the European University Institute.

The European University Institute in Florence is an intergovernmental entity, funded by the signatory states (mostly EU members) ; however a significant portion of its budget also comes from the Commission. It provides third cycle university courses in Political and Social Sciences, Economics, Law, and History and Civilization. It is neither an institution nor a European agency, but since its creation in 1972 it has always been very closely linked to the European Union.

The mission of the Institute is to provide advanced academic training to young researchers wishing to obtain a PhD or to perform post-doc research with a particular European focus. Members of permanent and temporary administrative staff who work at the Institute currently number about 200.

Reflecting the growth of the European Union, the Institute today has 21 member states : Austria, Belgium, Cyprus, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Ireland, Italy, Latvia, Luxembourg, the Netherlands, Poland, Portugal, Romania, Slovenia, Spain, Sweden and the UK.

In the framework of the right of association recog-



nized by Article 24b (Title I) of the Staff Regulations, a local employees union section linked to the Brussels section of the Union of European and international officials (SFEI) was established on 2 May 1977 at the EUI. The US-IUE Florence was established following the evolution of US-Ispira and the subscription to the Union Syndicale : the Institute officially recognized the organization and signed a framework agreement in 1992.

The Staff Rules for administrative staff - largely as the result of many battles fought in the past by the only existing union at the Institute - remained very closely related to those of the EU institutions



(following the concept of «parallelism»), even if we have never been obliged to follow them completely.

What happened then in 2014 following the reform of the Statute of EU Institutions' staff ?

A working group composed of members appointed by the EUI management and the US-IUE was in charge of evaluating and discussing the different aspects involved in achieving an amendment of the Statute of the EUI, which was due to expire 12 months after the revised EU Staff Regulations took effect : the purpose of this group was to propose a set of measures which were later to be submitted to the evaluation of the President and the Secretary General of the EUI. The group started working in January 2014, and proposals were presented to both EUI staff and management. The final version was subsequently presented in December 2014 to the High Council for final approval and adoption.

The will of the US-IUE has always been to keep the EUI Statute as much aligned as possible to that of Brussels, taking into account the particularities of the Institute. We were well aware that the 2014 reform had introduced particular negative elements, such as the blocking of careers, the introduction of 40 working hours and the abolition/reduction of travel expenses. In this context it has not always been easy to defend the parallelism before staff members, but in the end it paid off as we achieved via a re-alignment with Brussels two essential points of improvement for staff members.

Article 6 has been taken entirely and amended with a "subject to financial feasibility" clause so that the establishment plan is no longer an obstacle to deserved and justified promotions. In the last years there had been experienced quite

a number of bottlenecks (i.e. fewer available positions than candidates worthy of promotion), which resulted in up to about 30 % of posts missing for staff eligible for promotion.

- Expatriation/foreign residence allowances are no longer limited to the first 10-12 years of employment for newly hired employees, a deviation from the EU Statute introduced at the EUI in 2005 following the 2004 reform. With the re-introduction, qualified and multilingual staff on a wide geographical basis can again be attracted to the Institute.

The new statute of the EUI is different from that of the EU mainly on three points :

- The progressive reduction of 5 % of employees has not been applied in Florence.
- For contract staff already employed, a number of transitional provisions have been introduced, particularly regarding their participation in internal competitions.
- The new function group AST/SC was introduced only for staff to be recruited starting from 2015.

It must be noted that an automated control on working hours had already been introduced in 1998 at the European University Institute and an agreement about its regulation had been negotiated with the authorities : with the introduction

of the 40 hours per week working time a new regulation has been adopted after negotiation.

The US-IUE insisted that the reform of careers be accompanied by a review of the job description and responsibilities and a better definition of careers, particularly during recruitment but also for staff already in service. In the past, for example, the majority of contract agents were only recruited in function groups I and II, disregarding the fact that tasks to be performed and responsibility levels were often more coherent with higher function groups.

After an agreement between the staff and the authorities of the EUI (signed on 30 June 2014), a proposed text was presented to both the Budget Committee (6 November) and the High Council (5 December).

The final version of the Statute was then approved by the High Council in December 2014 and entered into force on 1 January 2015.



European Patent Office does not live in a Dutch no man's land



“Suicides not followed by an investigation, internal police carrying out investigations without having been asked to do so, interrogations, non-existent data protection, staff representatives suspended for no good reason, illegal restrictions on the right to strike : the working environment at the EPO, once one of the prestigious organisations of the European public service, is degenerating into an unusually poisonous one. The crisis at the EPO has brought to light a serious governance issue. What is the EPO Administrative Council doing ? What are the Member States doing ? Why are they not performing their supervisory duties ? The trade union federations are awaiting answers.”



**European Federation of Public Service
Unions**

EPSU/FNV Press Release - 6 November 2015

European Patent Office does not live in a Dutch no man's land

(Brussels 06 November 2015) In a joint letter, EPSU, the European Public Service Union, and its Dutch affiliate, FNV, call upon the Dutch Prime Minister Mark Rutte to take action against breaches of fundamental workers' rights at the European Patent Office based in the Hague, Netherlands.

The European Patent Office's core activity is the examination of patent applications and the grant of European patents.

The media have reported on EPO's unacceptable management led by its President, Mr Battistelli.

In a ruling of 17 February, the Hague-based appeal Court instructed EPO to uphold the rule-of-law and social dialogue standards in line with the European Convention on Human Rights and ILO Conventions No87, on the right to organise in trade unions, and No 98 on the right to collective bargaining.

EPO responded that the court ruling was not executable on the ground that it enjoys immunity. The Dutch government is currently backing the EPO in a case before the Dutch constitutional court aiming at declaring the Dutch judiciary system as incompetent to issue such rulings.

“Refusal to cooperate with labour inspectors, repetitive threats towards union representatives, breaches of data protection rules, these are just examples of EPO's managerial practices. The Dutch government must not tolerate these abusive practices on its own territory that bring back workers to the 19th century. There must be limits to immunity” says FNV union official Marieke Manschot.

“It is EPO's whole governance that is deficient. European and international organisations must respect labour law and trade unions. They must accept the fact that they don't live in a legal no man's land. Immunity has been designed to facilitate international cooperation and protect those functions or people who need protection, not to abuse workers” says EPSU General Secretary Jan Willem Goudriaan.

EPSU and FNV expect clear answers from Prime Minister Rutte on efficient and fast measures to remedy the situation at EPO.

See EPSU/FNV letter to Prime Minister Rutte sent on 04 November 2015 @ www.cpsu.org/a/11777

Contact persons :

Netherlands : FNV Marieke Manschot, mmanschot@abvakabo.nl
Belgium : EPSU Nadja Salson, nsalson@cpsu.org
USF : Bernd Loescher, usf@unionsyndicale.eu



Bernd Loescher
President of USF

Un syndicat ayant une indépendance juridique, financière et organisationnelle et appuyé sur le personnel d'une seule institution, serait-il par définition un 'syndicat-maison', avec toute la charge négative que ce terme comporte ?

Le parcours d'EPSU-CJ paraît contradictoire ; quand, en 2007, nous avons créé EPSU-CJ, nous nous sommes fixé comme objectif de rassembler le personnel et les pensionnés d'une seule institution, la Cour de justice, tout en affichant notre volonté de nous rattacher à l'Union Syndicale Fédérale (USF).

Nous savions, cependant, d'emblée que la voie de notre affiliation à l'USF était barrée par l'US-Luxembourg, qui, en vertu des statuts de l'USF, détenait le monopole de cette famille syndicale pour le Luxembourg. Cet obstacle a été levé en mars 2015, avec la démission de l'USL de l'Union Syndicale Fédérale.

Le [Congrès de Dubrovnik](#) (1-3 mai 2015) a formellement approuvé [l'affiliation d'EPSU-CJ](#) en tant qu'organisation membre à part entière. EPSU-CJ s'est pleinement intégrée dans sa famille syndicale « naturelle », à côté de la nouvelle « section Luxembourg » de l'USF.

C'est la première fois que le personnel de la Cour de justice a l'avantage d'entretenir, via EPSU-CJ, des liens organiques avec la plus importante centrale syndicale du Service public européen et international.

Depuis 2010, EPSU-CJ est le seul syndicat représentatif du personnel de la Cour de justice.

« Syndicat maison » ?

La qualité de « syndicat maison » n'est mécaniquement liée ni à l'absence d'affiliation à une centrale syndicale ni à l'implantation dans une seule entreprise/institution : ce n'est pas l'affiliation à une centrale syndicale qui immunise un syndicat contre tout risque de complaisance à l'égard de l'employeur ; et ce n'est pas non plus l'implantation dans une seule institution qui l'empêche de se battre dans un esprit interinstitutionnel et solidaire avec le monde du travail. L'historique d'EPSU-CJ est la preuve de ces affirmations.

Une période nouvelle pour EPSU-CJ

Maintenant, le parcours solitaire d'EPSU-CJ a pris fin. Aux atouts de sa profonde connaissance de l'institution et du cadre interinstitutionnel, s'ajoute l'avantage de sa pleine intégration dans la famille USF.

Grâce aux cotisations de ses adhérents, EPSU-CJ dispose d'une indépendance financière, qui lui permet d'assurer leur défense juridique. Elle dispose également d'un site Web (<http://epsu-cj>).



[lu](#)). Son fonctionnement, et même [ses comptes](#), sont transparents.

Cependant, l'âme de tout syndicat est fonction des gens qui le composent. C'est donc aux collègues de ne pas considérer que leur défense par un syndicat va de soi, mais de lui apporter leur soutien concret : ce qui veut dire, en premier lieu, [d'y adhérer](#).

Les multiples clivages à l'intérieur de l'institution fragmentent le personnel et renforcent les réflexes individualistes dominants dans la société. Et pourtant, toute OSP - et ce sont [les institutions](#) qui imposent cette condition - doit « avoir comme objectif statutaire la défense des intérêts de l'ensemble du personnel ». Pour notre famille syndicale, le respect de cette condition n'est pas pur formalisme. C'est un objectif primordial !

Pour qu'EPSU-CJ continue à pouvoir apporter des solutions aux « petits » et aux grands problèmes, pour qu'elle puisse continuer à résister à la fragmentation corporatiste de la société (puisque l'absence de projet global pour une Europe ouverte, démocratique, sociale et solidaire *dé légitime* les syndicats aux yeux des citoyens), elle aura besoin de renouveau. Pour cela, il faudra que la syndicalisation cesse d'être une réaction atypique et devienne le réflexe normal.



En savoir plus:

Cour de justice:
http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7055/



Vassilis Sklias
Président d'EPSU-CJ

European Schools in Brussels: the never-ending story of overcrowd



The overcrowding of the Brussels-based European Schools has been a recurrent and persistent feature of the system because the provision of school space has never kept pace with demand. For about ten years a strict enrolment policy has been enforced in an attempt to stem the tide. In the current school year, for the first time, siblings were no longer allowed to be enrolled at the same school as their older sisters and brothers. Fortunately, the Complaints Board overturned that decision and allowed the reunion of siblings. It is a shame that the parents concerned had to file appeals in order to achieve a solution that common sense should have dictated anyway.

In 2004 parents of the German and Italian sections of the Woluwé European School discovered a paper which seemed to suggest that their whole sections ought to be transferred to the new European School to be created on the premises of the former Royal Cadets' Academy in Laeken. That initial plan then turned into a more definitive strategy on the part of the Secretary General of the European Schools for the transfer of the German section from Ixelles and that of the Italian and Dutch sections from Woluwé.

way of compensation, however, the Board of Governors, on which all 28 Member States and the Commission are represented, decided to impose a strict enrolment policy and to create a Central Enrolment Authority which was intended to guarantee a balanced distribution of all students to the four Brussels-based European Schools.

But how exactly did the overcrowding of the Brussels-based European Schools come about ?



Needless to say, the reaction of the parents concerned was immediate and very strong. Two sister associations, «Savemyschool» and «Save our schools», created a broad coalition (of all sections potentially facing a forced transfer) that led a long and determined fight by means of which they eventually succeeded in blocking that plan. That also produced many other significant results like the creation of a Central Enrolment Authority (CEA) for the Brussels-based European Schools (previously the headmaster of each school decided on the basis of a few criteria), the broadening of the terms of reference of the Complaints Board (FR : Chambre des recours) of the

European Schools to include enrolment matters as well, the eventual recognition of the parents' associations as voting members of the CEA and much more.

In the first meeting of the APEEE Board after the elections in December 2005 I was elected as the Administrative Vice-President of the Woluwé Parents' Association and one year later I was elected President and became a member of the Central Enrolment Authority. I and many members of the coalition that were also elected to the Board persistently worked to consolidate the results obtained and to improve things further in the interest of all sections. Fortunately my successors as President, Angelo Salsi and Wolfgang Münch, successfully worked along the same lines.

Thanks not only to our determination and an intelligent policy but also to the loyal attitude of my predecessor as President of the Parents' Association, Michael Stenger, who represented us on the Board of Governors (BoG), we managed to prevent the forced transfer of any section or any student to the fourth school. By

Generally speaking, the creation of new European Schools has never kept pace with the rapidly increasing demand. On 1 May 2004, 10 new Member States with 9 new official languages joined the European Union. In earlier enlargements only one, two or three countries were admitted at a time. This time, hundreds or even a few thousand new pupils had to be accommodated in the existing schools. In the long run, 9 new languages meant that 9 new sections had to be set up but at first there were not enough pupils with each of those languages for a fully-fledged new section. So an interim solution had to be found : the nine nationalities or language groups for each of which a section had to be created (but could not be created straight away) were spread over the three existing schools. The pupils from the three Baltic States (Estonia, Latvia and Lithuania) were assigned to the Woluwé School. As long as there were not enough pupils for the creation of new sections those pupils were given the status of Students Without A Language Section (SWALS) and were allowed to join one of the three vehicular language sections, i.e., the English, French and German sections. Most such pupils chose the English section.

Another reason for the rush to the European Schools was the creation of the Contract Staff category which, in 2004, replaced the former Local Staff and Auxiliary Staff categories. Unlike those two former categories Contract Staff were granted the right to enrol their children in the European Schools. Although many Contract Staff are Belgian and had their children in Belgian schools they enrolled their children massively in the European Schools because they felt that they were superior to Belgian schools, especially as regards the teaching of foreign languages.

The enrolment policy for the Brussels-based European Schools to be implemented by the Central Enrolment Authority provided for the following :

All SWALS were automatically enrolled in the vehicu-



Günther Lorenz
President of USB

ding and the vagaries of a sometimes crazy enrolment policy

lar language section they chose. Even in the very few cases where they chose the French or German section they seem to have been “redirected” towards the English section. There was no ceiling or upper limit for the number of SWALS to be enrolled.

Several language sections exist in only one Brussels-based school. Enrolment in those sections was not restricted at all. In the case of Woluwé there were three sections (the Finnish, Swedish and Portuguese) which existed only in that school. So there was no ceiling or upper limit for the number of pupils to be enrolled, although at times the Finnish and Swedish sections grew very fast and usually had two parallel classes at each level.

In striking contrast to the totally unrestricted and unlimited access both to sections which existed in only one school and of SWALS to the vehicular language section of their choice - which in the case of Woluwé meant unrestricted access for Estonian, Latvian and Lithuanian pupils (SWALS) as well as for Finnish, Swedish and Portuguese pupils - pupils with five other languages (Dutch, English, French, German and Italian) faced a closed-door policy and could no longer be enrolled either in the Woluwé School or in the two other “old schools”.

All newly admitted pupils of those five language groups were automatically enrolled in the fourth school, i.e., the temporary school at Berkendael, and were automatically transferred to the permanent fourth school in Laeken once the necessary renovation works had been carried out. Even if the parents lived next door to the Woluwé, the Ixelles or the Uccle European School the new pupils of those language groups ended up at the other end of town, in Laeken. However, there was, initially, one important exception : if a new pupil had a sibling in one of the three old schools the new pupil was admitted to the school which his/her sister or brother already attended. Later on, the Parents’ Association managed to win approval for a second exception : in order to prevent the slow deaths of the three sections initially threatened with physical transfer, the topping up of existing classes in those three sections was allowed, up to a certain level. That also gave the pupils in those sections a reasonable choice of options.

In recent years, the Board of Governors of the European Schools has reverted to old habits. The topping up of classes was scrapped and, for the first time, at the beginning of the current school year, even the siblings rule was abolished. So siblings could be spread over two or three Brussels-based European Schools. It is easy to imagine the problems that such a situation can create. What is worse is that even the nurseries (crèches) and after-school care centres (garderies) no longer guarantee that siblings are kept together in the same place. In a worst-case scenario, a family with 5 children might have ended up having its children in two different crèches/garderies and three different schools. But even if children are in only two different schools it is a terrible burden for the parents who either have to take them by car to two different schools (a long way apart) and then pick them up from two different schools or send them by bus to two different schools.

That is why a number of parents filed appeals with the Complaints Board of the European Schools and won. All complainants won their cases. The newly enrolled siblings were allowed to join their older sisters and brothers at the schools the latter were already attending and that will also be the case in future.

It is regrettable that it should have been necessary to file all those appeals in order to find a solution that could have been achieved with a little bit of common sense. Let us hope that the topping up of “dwindling” classes to sustainable levels will also be allowed again.

However, there are new and better prospects : for a few languages new sections will be created at Berkendael, which is now regarded as the fifth European School in Brussels.

This may slightly alleviate the present overcrowding of the other Brussels-based European Schools, including that of Woluwé. But it is obvious that an additional European School is needed and the decision to create it should be taken as soon as possible. The Parents’ Associations and the staff trade unions should work together in order to find a satisfactory solution for all children and parents.



“More for less” : the new insurance program launched by the USB



Insurance is a significant and recurring budget item in most household budgets. For that reason, we all need to look for the best deals.

There are two criteria in searching for a deal in insurance :

- The first is to properly identify the needs and find an insurance product tailored to those needs
- The second is to find the product at the most reasonable cost for the annual premiums.

Insurance matters are one of the areas where the USB is most often called upon to advise its members. That's why the Executive Committee gave a remit to insurance broker Concordia to find insurance solutions which could justifiably be called «best buys» in the field to propose to our members and to the staff of the institutions.

Job done

There are now a number of products available :

- Car insurance : mandatory third party civil liability, damage («omnium») and legal aid
- Household and building : fire, storm, water damage, glass, natural disaster, terrorism, theft ...
- Private Life Civil liability : indispensable
- Accident insurance for harm suffered following sudden unexpected events
- Complementary health insurance above and beyond the JCIS refunds
- A «travel assistance» product is being developed and will be added to the list.



Our aim, «more for less» means that for each insurance package we've tried to combine a broad cover with competitive prices to make it a real «best buy».

It's a dry subject matter, but here are some highlights :

For the whole of the staff of the European Institutions :

- Generally, exceptionally low premiums :
 - For car insurance a «bonus-malus» of -2 for life with respect to the mandatory civil liability insurance and an «omnium» on the basis of purchase price with a low

excess of 250 euros. No depreciation for new cars for the first 30 months (which makes a huge difference in the case of an accident)

- Taking out three of the insurance offers described above entitles you to pay the premiums by instalment (each quarter, 6 months or monthly) free of charge ; a discount of 5 % on the premiums ; non-application of the 250 euros excess for «car omnium» or «house and building fire insurance» for the first incident every three years ; a special card called «Elit 3» more on which below ...

Special extra benefits for members of USB :

- Reduction of the premiums of a further 20 % in car insurance and 15 % for «household/ building»
- Further compensation of an extra 10 % in case of complete write off of a car
- Free bike insurance up to 14 July 2016
- 5 % off the premiums for two of three Euro Santé complementary to JCIS packages
- The «Elit 3» card grants access, after registration, to numerous benefits including discounts with the insurance company's partners.

We hope that you will appreciate this initiative which we hope meets your expectations. For further details :

- Consult the USB web pages (www.unionsyndicale.eu) or Concordia itself (www.concordia.be)
- Make an appointment with one of the duty officers at USB headquarters (by mail to secretariat@unionsyndicale.eu or call 02 733 98 00)
- Contact Concordia for an appointment with Mrs Sarah Baeten (02 423 11 07 - sbaeten@concordia.be).



Günther Lorenz
President of USB

