



Union
Syndicale
Fédérale

No 72

Octobre 2014

Editeur responsable:
Günther Lorenz

AGORA

Le magazine du Service public européen et international

Comités du Personnel ...

Commission : Ignazio Iacono, Président

EEAS : élections en novembre 2014

Conseil : élections en 2014 ?



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:
Palmira 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

Dans les institutions européennes, la représentation du personnel est bicéphale : les OSP (organisations syndicales et professionnelles) et les comités du personnel se partagent ce rôle. Sous bien des aspects, ils sont différents : compétences, nature, membres, (in) dépendance par rapport à l'institution, ...



Mais malgré ces différences, ils ont l'essentiel en commun : leur raison d'être est de représenter et de défendre l'ensemble du personnel (à l'exception de certaines organisations qui ne revendiquent que la défense d'une partie du personnel). Et cette vocation commune à représenter et à défendre le personnel peut s'exprimer avec plus de force et plus de succès si les comités et les syndicats sont unis.

À la Commission, le Comité central du Personnel est présidé depuis quelques mois par Ignazio IACONO, de l'Union Syndicale Bruxelles (voir article page 6). Après les tensions entre les syndicats qui se sont cristallisées à l'occasion de la réforme, Ignazio essaie maintenant de créer au sein du CCP une dynamique de coopération qui ne pourra qu'être profitable à l'ensemble du personnel.

Au Conseil et au SEAE, les Comités du Person-

nel vont être renouvelés cet automne.

Dans ces deux comités, l'Union Syndicale n'a pour l'instant pas la possibilité de défendre efficacement les intérêts du personnel. Si les électeurs le veulent, l'Union Syndicale peut prendre ou reprendre une place déterminante au sein de ces comités, afin d'y mettre en place, avec tous les autres syndicats qui le veulent, une véritable dynamique de coopération en faveur de l'ensemble du personnel.

Ces élections constitueront, pour tous les membres et les sympathisants de l'Union Syndicale, l'occasion de témoigner de leur adhésion aux valeurs que nous défendons.

Avec votre aide, et surtout avec votre voix, nous pourrons, au Conseil et au SEAE aussi, constituer des comités du personnel ayant vocation à défendre l'ensemble du personnel.



Félix Gérardon
Secrétaire général adjoint
de l'USB

Sommaire

EDITORIAL

- 3 Ensemble, nous sommes plus forts !

RCAM

- 4 Le RCAM malade de son déficit ou de sa gestion ?

INTERVIEW

- 6 Let's return to trust ???

STATUT

- 8 Réforme du Statut : la bataille des recours
- 12 Agents contractuels de Luxembourg : surmonter les clivages, un défi pour tous

ELECTIONS

- 15 EEAS Staff Committee elections
- 18 Council Staff Committee elections

SERVICES

- 20 New services offered by Union Syndicale Bruxelles
- 21 European Commission sponsoring low cost airlines !

FEDERAL

- 22 EPSU - Congress 2014
- 24 CDE : Should Pay, Won't Pay

GPS

- 25 GPS ... finding your way

ISPRA

- 27 40 ans !

SANTE

- 28 Stress - Burnout - Violence au travail

Le RCAM malade de son déficit ou de sa gestion ?



Plus d'information:

http://www.unionsyndicale.eu/index.php/fr/us-federale/publications-usf/doc_download/290-question-de-solidarite



http://unionsyndicale.eu/index.php/fr/us-federale/documents-partenaires/doc_download/353-assurance-maladieepsu-cj



http://unionsyndicale.eu/index.php/en/us-federale/documents-partenaires/doc_download/353-assurance-maladieepsu-cj



Les principaux chiffres en millions d'euros sont :

Recettes opérationnelles :	262,8
Dépenses opérationnelles :	-279,9
Résultat opérationnel :	-17,1
Pourcentage du déficit par rapport aux dépenses opérationnelles :	6,1
Résultat non opérationnel (gains financiers) :	7,9
Résultat de l'exercice 2012 :	-9,1

En 2013, le déficit perdure. Pour 2012, les causes avancées résidaient dans l'inflation des prix, le caractère élevé des tarifs d'une partie des hôpitaux, la politique de recrutement, l'absence d'adaptation des rémunérations et pensions, l'insuffisance des produits financiers pour rééquilibrer les comptes, l'absence de leviers d'action à l'instar des caisses nationales et le comportement trop peu économe des affiliés. Une lecture différente des causes amène à souligner les conséquences de l'absence de reconnaissance du RCAM en tant que régime primaire public obligatoire ouvrant droit à la délivrance d'une carte européenne d'assurance.

Les mesures préconisées l'année dernière par le CGAM sont restées sans effet. Son influence sur le fonctionnement du régime est quasiment nulle du fait que le Bureau central applique d'autres méthodes : des rejets massifs en matière de remboursements à 100% pour maladies graves, de couverture complémentaire, de psychothérapies, de frais de transport et parfois d'autres frais. Les personnes les plus vulnérables sont les plus durement frappées. Il faudra saisir le Tribunal de la fonction publique afin qu'il fournisse une correcte interprétation des règles. En outre, les carences dans les informations fournies par les Bureaux liquidateurs, dont le contenu est quelquefois discutable, provoquent une explosion des réclamations. Les difficultés liées aux reçus fiscaux, aux psychothérapies, à la non-reconnaissance des professionnels de santé bouleversent le régime sans que les DGE aient été révisées.

Voici une liste de suggestions qui font partie des discussions, étant entendu que les collègues peuvent faire part de leur soutien ou de leur opposition :

- 1) conclure des accords avec les régimes nationaux pour accéder aux tarifs publics ;
- 2) demander à la Commission européenne qu'elle engage la procédure nécessaire en vue de l'adoption d'un règlement qui donnerait au RCAM le statut d'une caisse publique d'assurance et qui nous ouvrirait enfin le droit à la carte européenne d'assurance maladie ;
- 3) réviser les listes des prestations remboursables, des médicaments et inciter les affiliés à opter pour des produits génériques ;
- 4) examiner le droit à une chambre particulière et, éventuellement, le revoir lorsque l'option entraîne des majorations des frais médicaux sans réelle incidence sur la qualité des soins.



Attention : la couverture complémentaire des conjoints est remise en cause et des administrations voudraient la rendre payante.

Dans le rapport pour 2012, le CGAM a demandé aux institutions de supporter les frais liés à la médecine préventive, aux remboursements spéciaux complémentaires, aux frais funéraires, à la couverture complémentaire et aux frais de dépendance. En vain. Compte tenu des contraintes du cadre financier pluriannuel, il n'y a guère d'illusion à se faire.

Que faire? Commençons par suivre les orientations données par la DG SANCO de la Commission !

- 1) Guider les affiliés dans leurs choix, tout en respectant leur liberté, en leur proposant des solutions adéquates (recherche du meilleur rapport coût-qualité) ;
- 2) Mettre en place des services médicaux de base et une politique de santé ;
- 3) Conclure un contrat avec une pharmacie qui pourrait approvisionner les affiliés à des prix modérés et selon un système de tiers payant ;
- 4) Pour les soins en dehors de l'Union européenne, recourir à des conventions avec des assureurs publics ou privés.

Quelle est la position de l'USF ?

- 1) Augmenter les cotisations de 5,1% à 6% des traitements (dont un tiers pour les assurés, et deux tiers pour les employeurs) ;
- 2) Relever les plafonds fixés en 2007 de 10%, et les indexer ensuite annuellement ;
- 3) Augmenter le personnel des Bureaux liquidateurs proportionnellement au nombre des bénéficiaires du régime ;
- 4) Revenir à une application correcte et humaine des DGE.

En conclusion, il est parfaitement possible de redresser les comptes du RCAM, en garantissant un haut niveau de couverture et le maintien de la solidarité.

La solution est entre les mains des décideurs politiques. Le défi sera de convaincre la nouvelle Commission.

Monique Breton
Membre du Comité exécutif European
Public Service Union-Cour de justice,
membre associé de l'USF
Membre du Comité de gestion de
l'Assurance maladie
Représentante du personnel de la Cour
de justice





L'US donne la parole aux ONG

Oxfam-Solidarité : mobiliser le pouvoir citoyen contre la pauvreté



OXFAM
Solidarité

Actuellement encore, une personne sur trois dans le monde vit dans la pauvreté. Oxfam est déterminée à changer les situations d'injustice à la base de cette pauvreté en mobilisant le pouvoir citoyen.

L'ONG Oxfam s'emploie à trouver des solutions pour que chacune et chacun puisse sortir de cette pauvreté et se réaliser pleinement. En cas de crise, nous sauvons des vies et aidons les personnes touchées à retrouver leurs moyens de subsistance. Nous militons, en outre, pour que la voix des populations pauvres pèse dans les décisions locales et internationales qui les concernent. Oxfam travaille avec des organisations partenaires et auprès de femmes et d'hommes vulnérables.

qu'avant.

En Belgique, des animateurs d'Oxfam accueillent des groupes de jeunes ou d'adultes dans ses ateliers d'immersion. Se mettre dans la peau de quelqu'un vivant en Bolivie, au Cambodge ou au Burkina Faso pour comprendre le monde d'aujourd'hui, telle est la méthode proposée pour inciter à participer à la construction d'un monde plus solidaire. Plus d'infos : edu@oxfamsol.be.

Une action efficace à travers le monde

Parmi ses partenaires, Oxfam-Solidarité compte une fédération indépendante de syndicats du textile au Cambodge. Soutenue par l'ONG, C.Cawduw accompagne les leaders locaux afin de solutionner au mieux les conflits de travail individuels et collectifs. Une attention particulière est accordée à la question du genre.

Au Burkina Faso, Oxfam-Solidarité soutient la lutte contre les changements climatiques en appuyant l'APA, l'Association des Paysans en Action. Grâce au soutien d'Oxfam, les paysans du village de Toesse ont notamment pu être formés à de nouvelles techniques agricoles qui réduisent les dégâts causés dans les champs par des pluies moins régulières et plus intenses



Sur une planète morte, il n'y a pas d'emplois.



En Belgique, c'est depuis 50 ans déjà qu'Oxfam donne le meilleur d'elle-même pour un monde meilleur. Pour marquer notre 50e anniversaire, nous avons organisé une rencontre avec notamment Sharan Burrow, la Présidente de CSI (Confédération Syndicale Internationale). L'accent a été mis sur les synergies naturelles et nécessaires entre ONG et syndicats. Le message qu'a porté Sharan Burrow auprès des milliers de bénévoles, travailleurs et supporteurs d'Oxfam : «Nous devons collaborer tous ensemble, que nous soyons activistes écologistes, des droits de l'Homme ou des syndicats, car sur une planète morte, il n'y a pas d'emplois ».

En savoir plus ...

Pour découvrir d'autres actions d'Oxfam-Solidarité, soutenir nos campagnes ou s'engager autrement dans la solidarité : www.oxfamsol.be.

Pour faire un don à Oxfam-Solidarité : BE37 0000 0000 2828, BIC : BPOTBEB1. Les dons de 40€ ou plus permettent une réduction d'impôt de 45% du total des libéralités annuelles versées à Oxfam.



US gives place to NGO'

Let's return to trust ???



Summary

After an inter-union agreement, Ignazio Iacono was confirmed as the Chair of the CSC in June 2014. Born in 1961, Ignazio has been active since his childhood in associations of immigrant Italians in Belgium. After experience in industry, he started work in Ispra as a foreman in the central workshop. He then transferred to Petten in the Netherlands for the JRC where he chaired the LSC (local staff committee) for seven years. And fought to preserve the site during the 2004 reform. He then returned to Brussels as vice-chair of the CSC and political secretary of the Union Syndicale.



Liliane Banczyk
Communication Officer at USB

LB : As new president of the central staff committee in the Commission, what do you see as your mission and what challenges do you face ?

II : I'm a facilitator but also the spokesman of the CSC. The CSC itself is a team which works on a trust basis. My role is also to help with the implementation of the Staff Regulations to improve things by bringing together all the different talents and strengths that exist within the staff, to synthesise different ideas to move projects forward. We've just emerged from a reform process which has been disastrous for staff and institution alike. We don't yet know which subjects the new commission will be sensitive to in staff policy terms. So the whole thing is very much up in the air and we have to watch out carefully in a couple of areas : what the new commission's staff policy trends are going to be and what strengths we can bring to bear in the tug of war to get the new staff regulations implemented as fairly as possible.

LB : So the CSC is an essential partner in the implementation of the reform ?

II : In implementing the staff regulations and drafting the implementing provisions (DGE), the CSC is a fully fledged social partner with everything that entails. That's why it's important to bring together all the threads that exist within the staff. The implementation of staff policy is achieved through the Staff Committee after negotiation by the Trades unions.

LB : So the CSC has a very important role to play ?

II : It does, indeed. The CSC which represents the whole of the staff in the Commission mustn't just be a talking shop which simply convenes us, listens and then gets on with its own ideas. No. Not at all. We have to create added value for the staff and in order to help the institution function properly. There was one reform in 2004 and then another in 2014 and now we've ended up with staff on quite different administrative systems. Following pressure from the member states, the colleagues who after 2004, for example, particularly early on were very disadvantaged in joining the institutions with base grade competitions. Since the staff regulations allowed it, we managed to get competitions run at slightly higher grades (AD7 and AST4).

LB : What sort of ideas do you want to push through ? What are you particularly keen on ?

II : I would like the CSC to help develop a real health care policy.

The medical service needs overhauling. Not by outsourcing it as DG HR wants to do but by creating synergy. The idea of an inter-institutional medical service should be examined. DG HR wants to externalize staff's medical follow-up ; that's probably

completely wrong and no impact assessment has been done. For an employer, outsourcing their obligations doesn't improve the service and centralisation would improve matters in all the institutions. More on staff doctors, more social workers and, thus, a better care package for colleagues. As things stand, less than one third of staff have an annual medical, despite it being obligatory in the staff regulations and so preventive care is lacking. We also need more recognition of burnout at work.

Vocational training is another important area. At the moment all we have is a catalogue of training courses on a piece of outdated software and an army of training coordinators in the various services who do their best. Nothing is negotiated with staff. We need training systems which are appropriate for proper staff development in the institution.

We've also gone from 37.5 to 40 hours work per week. But working an extra 2h30 won't make up for the job losses. That's a pipe dream. A smokescreen



for the member states. Why not use those extra hours for training and personal development ; that would bring benefits to colleagues and the institution.

Another subject that I'm particularly keen on in terms of vision and staff policy that needs thinking about is "brain wasting". The latest reform of the staff regulations is based on "expected savings", budget cuts to be achieved in staff policy and not by thinking about the human capital working in the institution. Not enough thought has been given to making the most use of the human potential of colleagues who already work here. When we need administrators, we do general competitions which are expensive, about 7.000 euros per successful candidate. But we could make savings by using the highly qualified AST potential that exists in-house by allowing them to become administrators.

LB : That would certainly be a good solution given the career blockages at AST9 level.

II : At the moment, ASTs are blocked at AST9, so the institution has succeeded in blocking people's

careers but has no paradigm for their further development. That needs thinking about. I'm sure we can launch procedures to motivate those staff who want to become administrators. It would mean changing the staff plan. Instead of having 12.000 administrators, you could have more from amongst the ASTs. That's something that needs exploring. It's a debate that needs to take place ; procedures to be implemented. It's a new vision that needs to be put together.

LB : What would a project like that require in practical terms ?

II : First of all, a stock taking exercise. A snapshot based on a talent screening exercise of ASTs and of the institution's needs. Some parts of the staff regulations would need changing because the number of certified staff depends on the number of new recruits at AD level and 50 certifications a year is not enough. Everybody would win and we'd need fewer expensive external competitions.

Then, we could also address the question of contract agents who do jobs which are far more complex than was imagined. These colleagues do remarkable work sometimes in very far off places like our colleagues working outside the Union. Their only hope of a career path is to move every four years and to be reclassified quite inadequately when you see the kind

of work that they actually do. We did manage to get a bridge "passerelle" towards the internal competitions which still now need to be organised.

LB : It also seems quite logical, isn't it surprising that it wasn't part of the reform ?

II : What matters most of all is to create the right conditions for the social dialogue. There are lessons to be learned. We have to rebuild the trust of the staff. The Trades Unions have to improve their credibility in order to be genuinely strong enough during negotiations. That didn't always happen during this reform process.

LB : One final word ?

II : If you don't deal with staff policy, the staff will pay the price. That's the sad bottom line that I saw over the last years because of a weak social dialogue. It's now essential to rebuild staff's trust in the structures of staff representation in order to lead to a fruitful social dialogue.



Réforme du Statut : la bataille des recours

Le règlement du Parlement et du Conseil modifiant notre Statut a été publié au Journal officiel en octobre 2013. Un an après, où en sommes-nous ?



L'Union Syndicale s'est dès le départ fermement opposée à la réforme du Statut que concoctait la Commission et qui ne rencontrait qu'une opposition assez molle de la part des autres syndicats. L'évolution catastrophique du dossier, avec le refus de tout dialogue social de la part du Parlement et du Conseil puis l'adoption, par ces deux institutions et avec la complicité de la Commission, d'un texte qui entraîne une grave détérioration de nos conditions de travail, comporte de nombreux éléments illégaux et entravera fortement le fonctionnement des institutions, a ressoudé le front commun syndical interinstitutionnel dans une volonté partagée de poursuivre la lutte sur la plan juridique.

1. Les recours devant le Tribunal de l'UE

La voie de recours habituelle en matière statutaire est celle que prévoit le Statut lui-même : l'introduction d'une réclamation au titre de l'article 90, paragraphe 2, du Statut (éventuellement précédée d'une demande au titre de l'article 90, paragraphe 1), puis le cas échéant la formation d'un recours devant le Tribunal de la fonction publique européenne contre le rejet de la réclamation.

Le traité de Lisbonne a toutefois ouvert une nouvelle voie : le recours direct au Tribunal de l'Union européenne en vertu de l'article 263, quatrième alinéa, du TFUE (« *Toute personne physique ou morale peut former, dans les conditions prévues aux premier et deuxième alinéas, un recours contre les actes dont elle est le destinataire ou qui la concernent directement et individuellement, ainsi que contre les actes réglementaires qui la concernent directement et qui ne comportent pas de mesures d'exécution* »).

Sur cette base, l'Union Syndicale a, comme d'autres syndicats, introduit dès le début de l'année un recours en annulation des modifications du Statut qui contrevenaient à l'accord conclu entre le Conseil et l'ensemble des syndicats au sujet de la réforme de 2004. Il s'agit d'un recours formé contre le Parlement et le Conseil, qui ont adopté le règlement modifiant le Statut. La Commission a demandé à intervenir dans ce recours. Les trois institutions considèrent que le recours est irrecevable, tout comme ceux introduits par d'autres syndicats, ce que nous contestons. Nous ne savons pas encore dans quel délai le Tribunal pourrait statuer.

2. Les réclamations (et demandes) au titre de l'article 90 du Statut

Chaque syndicat a géré et continue à gérer avec ses propres avocats les différentes réclamations, ce qui permet de les étayer avec des approches et des arguments différents.

Indépendamment de cette action directe dont la recevabilité n'est pas garantie, l'Union Syndicale a proposé

à l'ensemble du personnel des modèles de demandes ou de réclamations sur les points suivants :

- a) Diminution des congés annuels du personnel affecté dans les délégations hors Union

Si certains syndicats ont introduit contre cette diminution un recours direct devant le TUE, l'Union Syndicale est le seul syndicat à avoir mis à disposition de l'ensemble du personnel un modèle spécifique de réclamation à ce sujet. Le rejet de la réclamation a fait l'objet d'un recours devant le TFPE (voir partie 3).

- b) Voyage annuel : délai de route et remboursement des frais

C'est un des dossiers les plus complexes car les cas de figure sont nombreux, selon le dépaysement (bénéficiaire ou non de l'indemnité de dépaysement ou d'expatriation), le lieu d'origine (dans l'Union et l'Espace économique européen ou en dehors) et le lieu d'affectation (dans l'Union ou en dehors) : il n'est pas possible d'aborder ici tous les détails.

En résumé, les collègues qui n'ont ni indemnité de dépaysement (16%) ni indemnité d'expatriation (4%) n'ont plus droit ni à un délai de route ni au remboursement des frais de voyage annuel. Les réclamations qu'ils ont introduites ont été rejetées, et ces rejets ont fait l'objet d'un recours devant le TFPE (voir partie 3 ci-après).

Pour les collègues qui ont toujours droit à un délai de route (rebaptisé congé dans les foyers et fixé uniformément à 2,5 jours) et à un remboursement des frais de voyage annuel, nous avons conclu avec nos avocats que nous manquions d'arguments juridiques suffisamment forts pour contester le remplacement du délai de route par un congé dans les foyers. En ce qui concerne le remboursement des frais, c'est essentiellement dans le cas des collègues ayant un lieu d'origine hors Union que les arguments juridiques sont valables. Puisqu'ils ont bénéficié d'un remboursement (même fortement diminué), c'est la fiche de paie (de juin ou juillet) indiquant le remboursement qui est l'acte faisant grief. L'Union Syndicale a mis à leur disposition des modèles de réclamations contre cette fiche de paie et, en cas de rejet des réclamations, un recours sera introduit devant le TFPE (voir partie 3).

- c) Blocages de carrière

Pour les blocages de carrière (AST 9 et AD 12/AD 13), la situation diffère selon les institutions parce que les procédures de promotion sont différentes. Il semble ainsi évident que, au Conseil et au SEAE, l'acte faisant grief est la liste des fonctionnaires promouvables, sur laquelle les AST



Félix Gérardon
Secrétaire général adjoint
de l'USB

9 et de nombreux AD 12/AD 13 ne figurent pas. À la Commission, la liste des promouvables n'est plus publiée et l'acte faisant grief serait alors la liste des recommandations de promotion par DG. Il pourrait toutefois aussi s'agir du Statut lui-même, ou de ses dispositions générales d'exécution, ou encore de l'introduction dans Sysper de la mention «Non promuable». De nombreuses réclamations introduites à la Commission contre ces éventuels actes faisant grief ont déjà été rejetées et font l'objet d'un recours devant le TFPE (voir point 3).

d) Prélèvement de solidarité

Depuis le début des années '70, la Méthode d'adaptation des rémunérations va de pair avec un prélèvement qui, après plusieurs changements de nom, est maintenant «de solidarité». Mais en 2014, nous payons ce prélèvement alors que nous sommes soumis au gel des salaires. L'Union Syndicale vous a dès lors conseillé d'introduire des réclamations contre la fiche de paie de janvier sur laquelle figurait ce prélèvement. Le rejet de ces réclamations fait l'objet d'un recours devant le TFPE (voir partie 3).

e) Conséquences du relèvement de l'âge de la retraite

Les contributions pension que nous payons depuis notre entrée en service et nos éventuels transferts de droits à pension ont été calculés sur la base d'un âge de retraite qui, pour beaucoup d'entre nous, a été modifié.

L'Union Syndicale a donc mis à la disposition du personnel une demande de recalcul sur la base du nouvel âge de la retraite, comme cela s'était fait en 2004 pour les transferts. Les demandes ont été rejetées, et nous vous avons proposé un modèle de réclamation contre le rejet de ces demandes.

Nous n'avons pas encore vu de décision rejetant ces réclamations.

f) Prérétraite et mi-temps préparatoire à la retraite

S'il semble vain de contester le relèvement de l'âge minimum pour bénéficier d'une de ces mesures, l'insuffisance des dispositions transitoires est, selon nos avocats, tout à fait illégale. En effet, certains collègues qui auraient voulu prendre leur préretraite ou un mi-temps préparatoire doivent maintenant attendre trois ans voire, dans certains cas extrêmes, six ans et demi de plus. Nous leur avons donc proposé d'introduire une demande, qui sera rejetée, puis une réclamation et enfin un recours. Dans la mesure où l'ensemble de cette procédure est longue (deux à trois ans), nous leur conseillons d'introduire la demande suffisamment tôt.

g) Adaptation des rémunérations pour 2011 et 2012

Après le rejet par la Cour de Justice du recours introduit par la Commission contre la non-adaptation de nos rémunérations pour 2011, la Commission a fait

une nouvelle proposition pour les deux années 2011 et 2012 : 0,9 % et 0,9 % au lieu de 1,7 % + 1,7 %. Le Parlement et le Conseil nous ont accordé 0 % + 0,8 %. La perte par rapport au parallélisme avec les fonctions publiques nationales est donc de 2,6 %. L'Union Syndicale vous a proposé des modèles de réclamation contre la fiche de paie de mai. Nous n'avons pas encore vu de décision de rejet.

3. Les recours devant le Tribunal de la fonction publique

La gestion commune des recours par l'ensemble des syndicats, qui ont choisi l'avocat le plus approprié pour chaque dossier, permet de regrouper en un seul recours tous les arguments développés dans les réclamations.

Pour les recours devant le TFPE, l'Union Syndicale a décidé d'unir ses forces à celles des autres syndicats. Chaque syndicat ayant eu l'occasion, au niveau des réclamations, d'exposer ses arguments juridiques et de connaître les contre-arguments avancés par les institutions, il était en effet préférable de regrouper, pour chaque dossier, tous les arguments dans un seul recours.

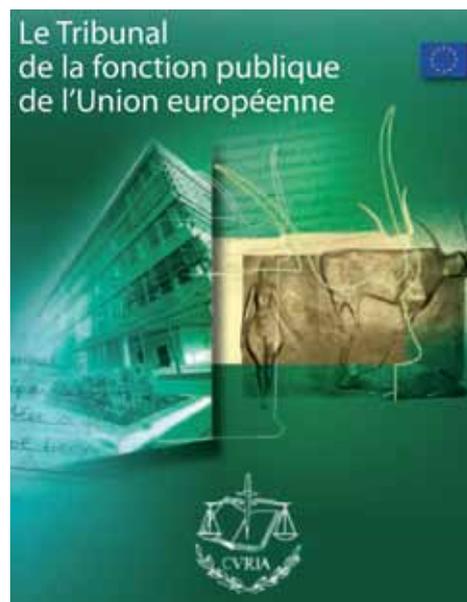
Nous avons donc résolu, avec les autres syndicats de toutes les institutions, de gérer en commun les recours. Il ne sera bien évidemment pas possible d'introduire un recours pour tous les collègues, ni même pour tous les collègues ayant introduit une réclamation. Notre objectif est de tester la légalité des mesures que nous contestons. Dans les cas où le juge communautaire nous donnera raison, il nous appartiendra ensuite de voir comment faire profiter l'ensemble des collègues concernés des arrêts favorables. Avec l'ensemble des syndicats, nous avons donc décidé d'introduire des recours pour un nombre limité de collègues, dont les dossiers étaient particulièrement forts. Le financement de ces recours sera intégralement assuré par l'ensemble des syndicats de toutes les institutions, indépendamment de l'appartenance syndicale ou de l'institution des collègues concernés. De ce fait et à titre exceptionnel, même des collègues qui ne sont pas membres d'un syndicat pourraient voir leur recours financé par les syndicats, puisqu'il s'agit en réalité d'actions introduites pour que leurs résultats bénéficient finalement à l'ensemble du personnel. La situation en matière de recours est actuellement la suivante :

a) Diminution des congés annuels du personnel affecté dans les délégations hors Union

Un recours (F-88/14) a été introduit au nom d'une demi-douzaine de collègues de la Commission.

b) Voyage annuel : délai de route et remboursement des frais

Un recours (F-85/14) a été introduit au nom d'une



douzaine de collègues de la Commission qui n'avaient ni indemnité de dépaysement ni indemnité d'expatriation. Leur lieu d'origine se situe dans l'Union pour sept d'entre eux et en dehors de l'Union pour les cinq autres.

Un recours identique est en cours d'introduction au nom de quelques collègues du Conseil dans la même situation.

Un recours sera également introduit pour des collègues ayant l'indemnité de dépaysement mais dont le lieu d'origine est en dehors de l'Union, après rejet des réclamations contre la fiche de paie de juin/juillet.

c) Blocages de carrière

Un recours est en cours d'introduction au nom de collègues de la Commission qui avaient déjà introduit une réclamation contre le Statut et les DGE et qui auraient eu de fortes chances d'être promus si le Statut n'avait pas été modifié.

d) Prélèvement de solidarité

Un recours est en cours d'introduction au nom de collègues du Conseil.

e) Conséquences du relèvement de l'âge de la retraite

On attend le rejet des réclamations.

f) Prérétraite et mi-temps préparatoire à la retraite

Aucun dossier n'est encore au stade du rejet des réclamations.

g) Adaptation des rémunérations pour 2011 et 2012

On attend le rejet des réclamations.

Que peut-on attendre de ces recours ?

L'expérience des recours à la Cour de justice

(TFPE, TUE, TPI, ... y compris) nous a montré qu'il était vain de tenter de prévoir l'issue d'un recours. Certains dossiers «en béton» ont déjà été rejetés. L'exemple le plus marquant est celui de l'adaptation des rémunérations avec pour 2011 un arrêt diamétralement opposé à celui rendu pour 2009, sur la base d'une subtile distinction de procédure très peu convaincante. Dans d'autres cas, des arguments qui nous semblaient faibles ont permis de gagner certains recours. Ici aussi, nous avons certes plus d'espoirs pour certains dossiers que pour d'autres, soit parce que les arguments juridiques sont particulièrement forts, soit parce que les dispositions contestées ont créé une véritable injustice. Mais il serait présomptueux de vouloir prédire l'issue de ces recours.

Quoi qu'il en soit, en cas de victoire, la route sera encore longue car il faudra obtenir l'application générale des arrêts concernés à l'ensemble du personnel.

Si la voie juridique permet parfois de réparer des injustices, il est évident que ce n'est jamais qu'un pis-aller. C'est essentiellement par la négociation que les intérêts du personnel doivent être défendus. Mais qui dit négociation dit rapport de forces. Face à un adversaire aussi déterminé que l'étaient certains États membres et sans le soutien de la Commission, il aurait fallu que le personnel soit nettement plus déterminé, dans toutes les institutions, pour établir le rapport de forces qui nous aurait permis d'éviter un tel résultat.

Tout en poursuivant la voie des recours, il appartient maintenant à l'Union Syndicale, et aux autres syndicats, de montrer à l'ensemble du personnel l'importance d'une représentation du personnel forte, qui nous permettra d'établir un rapport de forces suffisant pour défendre le personnel face aux prochaines attaques.



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:

Agents contractuels de Luxembourg : surmonter les clivages, un défi pour tous



Un cadre statutaire rigide et mal conçu, combiné à une perte programmée de pouvoir d'achat, a fragilisé davantage la situation économique des collègues 'd'entrée de gamme' de notre service public européen. Dans la parution précédente (N° 71) d'Agora, nous avons analysé l'érosion du pouvoir d'achat, aggravée dans le cas de Luxembourg, pour lequel le Statut exclut expressément l'existence d'un coefficient correcteur, malgré le fait que le coût de la vie y dépasse celui de Bruxelles de 10,2% (2013).

La dernière réforme du Statut (2014) a confirmé et corroboré la 'volonté politique' du législateur d'assimiler arbitrairement Luxembourg à Bruxelles. En plus, pour répondre aux reproches que la Méthode d'adaptation des rémunérations et pensions ne tient pas compte de Luxembourg, la Commission a cru bon inventer un 'indice commun'. De quoi s'agit-il ?

Indice commun Belgique-Luxembourg

L'indice international de Bruxelles utilisé dans la Méthode 2004-2012, et qui constituait la charnière de tout le système, est remplacé désormais par un «indice commun» Belgique-Luxembourg :

«Eurostat établit un indice pour mesurer l'évolution du coût de la vie pour les fonctionnaires de l'Union en Belgique et au Luxembourg. Cet indice (...) est calculé en pondérant l'inflation nationale (...) constatée entre le mois de juin de l'année précédente et le mois de juin de l'année en cours selon la répartition du personnel en service dans ces États membres» (article 1er, n° 2, de l'annexe XI du Statut).

Ainsi, si, sur la somme du personnel affecté à Bruxelles et à Luxembourg, le premier représente 78,3% et le deuxième 21,7% (comme cela a été le cas en 2013), on va multiplier 78,3% par le taux d'inflation Bruxelles et 21,7% par le taux d'inflation Luxembourg, puis la somme des deux produits deviendra l'indice commun.

Un trompe-l'œil

Évidemment, le poids de Luxembourg dans l'indice commun sera plus faible que celui de Bruxelles ; une différence de 0,3% pour Luxembourg en plus ou en moins par rapport à Bruxelles entraînera l'indice commun de 0,1% à la hausse ou à la baisse. L'évolution de l'inflation à Bruxelles sera altérée pour autant. En cas de hausse, les collègues de Bruxelles 'profiteront' d'une inflation plus forte de Luxembourg ; en cas de baisse, ils accuseront une perte.

Mais la plus grosse anomalie pèse sur les col-

lègues de Luxembourg : cet 'indice commun' ne sert à mesurer **que** «l'évolution du coût de la vie pour les fonctionnaires de l'Union en Belgique et au Luxembourg».

Or, c'est le **point de départ** de cette évolution qui est faux : tant pour Bruxelles que pour Luxembourg, ce point de départ est le **niveau** du coût de la vie qui a été calculé sur Bruxelles uniquement. L'existence d'un écart de 10,2% constaté en 2013 pour Luxembourg par rapport à Bruxelles est passée sous silence.

De cette façon, la contrevérité «Luxembourg = Bruxelles» est confirmée et perpétuée, alors que l'ajout d'une petite 'dose' de Luxembourg dans l'évolution d'année en année sert de rideau de fumée pour donner aux non-avertis l'impression 'qu'on n'a pas oublié Luxembourg'.

Agents contractuels à Luxembourg : au-dessous du salaire minimum national !

L'érosion du pouvoir d'achat à Luxembourg, qui affecte l'ensemble du personnel du même pourcentage, a entraîné des conséquences particulièrement lourdes pour les agents contractuels des groupes de fonctions I et II, qui se sont retrouvés au-dessous du salaire social minimum en vigueur au Luxembourg.

Même si le droit du travail en vigueur dans le pays d'accueil n'est pas applicable aux institutions de l'UE, on n'est guère convaincant lorsqu'on essaye d'expliquer aux collègues qu'ils sont soumis à un régime d'extraterritorialité, défavorable par rapport au 'droit commun' ; les agents contractuels étant en général recrutés localement, il est d'autant plus malaisé de leur expliquer pourquoi l'«indexation» s'applique pour tous les autres salariés dans le pays sauf pour eux. Et si la tâche ingrate de leur expliquer la différence échoit aux syndicats, ceux-ci suscitent la suspicion.

La discrimination que les agents contractuels ressentent par rapport aux travailleurs nationaux finit par creuser le fossé entre eux et les fonctionnaires. Voilà



Vassilis Sklias
Président d'EPSU-CJ

comment les décisions austéritaires de l'employeur/législateur se transforment en problème de cohésion entre groupes du personnel des institutions.

Un cadre statutaire rigide

Une batterie de dispositions du régime applicable aux autres agents (RAA) a coupé les voies d'issue d'une situation qui s'aggrave par le grignotage continu du pouvoir d'achat.

Pour le groupe de fonctions I, le RAA ne permet l'engagement d'un agent contractuel «*qu'au grade 1*» (article 86, par. 1). Très généreusement, la réforme de 2014 a permis qu'il soit recruté à l'échelon 2 (ce qui vaut 38 euros de plus !). Pas assez pour passer la barre d'un salaire social minimum luxembourgeois ! Et il s'agit là d'un ouvrier de 18 ans ou plus **non qualifié** ! Alors qu'en règle générale, les AC recrutés par les institutions seraient considérés, en droit luxembourgeois, comme des ouvriers **qualifiés**. En effet, il suffit d'un certificat de formation professionnelle ou, à défaut, de dix années d'expérience professionnelle, pour accéder au statut du travailleur qualifié.



Pour atteindre le niveau de salaire social minimum d'un ouvrier qualifié au Luxembourg, les AC du GF I devraient pratiquement arriver au grade 3 ; pareillement, les AC du GF II devraient atteindre le quatrième échelon du deuxième grade de leur carrière.

Des AC n'ayant ni l'indemnité d'expatriation (4%) ni l'indemnité de dépaysement (16%) existent. Le fait qu'ils sont moins nombreux que ceux qui l'ont ne fait que confirmer l'attractivité très faible de ce type d'emploi pour le marché du travail luxembourgeois. Même si, en vue de la comparaison avec les salaires luxembourgeois, on inclut dans la rémunération des AC l'indemnité d'expatriation ou de dépaysement, le salaire social minimum pour un ouvrier qualifié

reste toujours plus élevé que la rémunération d'un AC des GF I et II en début de carrière.

Quels remèdes ?

La plupart des remèdes communément soulevés pour redresser la situation relèvent d'une discussion de *lege ferenda*, c'est-à-dire d'une redoutable nouvelle révision du Statut. Les OSP savent très pertinemment que 'ouvrir le Statut' équivaut à ouvrir la boîte de Pandore.

La revendication d'un **coefficient correcteur** pour Luxembourg n'est pas nouvelle. Si elle est soulevée dans le cadre d'une révision du Statut, c'est-à-dire dans le seul cadre utile, le retour de bâton sera immédiat : c'est la menace de lier l'indemnité de dépaysement au lieu de résidence, plutôt qu'au lieu d'affectation. Résultat : les premiers qui vont la perdre seront les frontaliers, qui sont surtout des collègues avec un faible niveau de rémunération et qui fuient le marché du logement particulièrement cher du Luxembourg et surtout de Luxembourg-ville.

Indemnité de logement ? La base juridique qui aurait pu permettre son instauration a été abrogée par la réforme de 2004, avec l'accord

des OSP, dans le cadre d'un 'nettoyage' de dispositions désuètes (ancien article 14bis de l'annexe VII du Statut).

Une **modification de la grille des agents contractuels**, notamment des GF I et II a été proposée par les OSP fin 2011, sans succès, puisque l'heure était - et reste toujours - aux économies budgétaires et pas au progrès social.

D'ailleurs, le RAA exclut les **procédures de sélection** internes (article 87, par. 2), alors que la réforme de 2014 a ouvert une petite fenêtre pour l'admission à concourir aux **concours internes** (dont le GF I est exclu d'emblée) (article 92, par. 1, du Statut).

En guise de garde-fou, il s'avère nécessaire d'instaurer une règle selon laquelle le traitement brut ne pourra être inférieur au minimum social applicable dans le pays du lieu d'affectation.

Et pour boucler la boucle, l'article 3, par. 2, de l'annexe XI du Statut (la Méthode) exclut toute possibilité de **répartir** une actualisation des rémunérations de façon **non linéaire** : «*L'actualisation est fixée en termes nets en*

pourcentage égal pour tous». En abrogeant cette disposition, il deviendrait possible de répartir la masse salariale résultant d'une actualisation (positive) de façon à renforcer davantage les traitements les plus faibles, tout en respectant la structure mathématique de la grille. La tension de la grille serait réduite au profit des plus bas salaires.

Une telle mesure ne coûterait rien au budget, mais il s'agit, une fois de plus, d'une réflexion de *lege ferenda*, donc d'une révision statutaire.

En revanche, des mesures de politique sociale (par exemple, prestations de services médicaux en nature, des barèmes du centre de la petite enfance avec une plus forte progressivité en faveur des petits revenus, une subvention des abonnements de transport public équitable, etc.) présentent l'avantage de ne pas nécessiter une réforme statutaire périlleuse.

Pas d'illusion !

En conclusion, il n'y aura pas de solution facile, et il ne faut pas croire qu'il y a moyen de contourner la procédure législative ordinaire pour surmonter un cadre statutaire rigide, qui

a été fondée sur la présomption que, pour des travaux manuels, il sera toujours facile de recruter et de maintenir son personnel. Aucun cadeau ne nous sera fait : d'ailleurs les élections européennes récentes ont confirmé les mêmes forces politiques au pouvoir. Aucune amélioration ne sera possible si le personnel ne construit pas sa solidarité en développant des structures solides et permanentes, plutôt que de lancer un feu d'artifice de temps à autre.

Si nous voulons que les agents contractuels puissent se reconnaître dans les structures syndicales existantes, il faudra affirmer que la solidarité n'est pas neutre. Le malaise exprimé par les agents contractuels ne devra pas servir de prétexte pour avancer une batterie de revendications attrape-tout qui risquent de se retourner contre eux. Notre défense ne sera pas assurée par des artifices, mais elle dépendra de notre capacité de tenir toutes les composantes de notre service public européen ensemble.

Les risques de clivage sont plus que visibles, et notre attachement à une solidarité renforcée en faveur des plus faibles devra être confirmé par notre action.

EEAS Staff Committee elections

As the second EEAS Staff Committee elections appear on the horizon, the staff unions need to look long and hard at themselves. In US we have not been afraid to do that : these have been difficult years for all of us involved in staff representation - as individuals we struggled to learn our trade in a new organization while at the same time trying to build a functioning social dialogue. There is still a long way to go.

The formation of the EEAS offered an opportunity to forge a dynamic and productive partnership between management and staff, and to ensure that the years of accumulated experience from Brussels and from Delegations would be used productively and creatively. We all want the same thing - a modern and well-managed organization, run in consensus with staff who know the realities of making EU external relations and diplomacy work in the post-Lisbon age.

Sadly the first four years of staff representation have little to show. The Staff Committee, spinning frantically like a neutron star revolving around its own internal obsessions, has become increasingly invisible to the staff as it drifts towards implosion. The «meat and drink» work of the Committee - giving opinions on the reform of the staff regulations, giving opinions on nominations, has been allowed to drift. The Committee could and should have been organized to allow its limited resources to be focused according to the experience and knowledge of its members. Instead we are transported back to the world of Apocalypse Now, where Martin Sheen asks a soldier «Who's your commanding officer ?», only to receive the immortal reply «ain't you ?»

Our performance has to be measured by results and by feedback from those who elected us. The Committee has fulfilled its duty to inform, but not to consult and certainly not to deliver. Key processes like promotion and internal mobility should provoke a focused and timely response from staff representatives - they have not. Social dialogue has been one-sided and one is hard-pressed to find examples of a concrete impact on the behaviour of the administration.

We cannot afford to dwell on the past : the Staff Committee needs to learn from these unhappy experiences and to make a commitment to organize itself for practicalities and not polemics. US is ready to make the Staff Committee work. During the last 3 years we have taken up cases in a number of areas including local and contract agent careers, overtime pay of AST staff, host country harassment of EU diplomatic staff, mission rules, compensation of TA staff at end of contract, and many more. Our record in being available to listen to and help staff is best presented by those who contacted us, members and non-members alike.

The arrival of a new HRVP, changes in senior management and the election of a new staff committee, mean uncertainty lies ahead. At the same time, this renewal offers an opportunity to get things right this time. We

are at a turning point. Let us show the staff of the EEAS and the administration that we are representative, dedicated and serious - a force to be respected and not to be mocked or ignored, motivated by the best long-term interests of the service and the respect for the rights of colleagues, regardless of their statutory position.

It is for electors to decide whom they wish to endorse in these elections. US commits itself to help create a functional working majority on the Staff Committee and to insist on timely and high quality input to all encounters with the administration ; our staff committee representatives will bring a real added value, not a nuisance value.

US will work with any representative of any trade union who demonstrates that they want to defend the interest of the staff. Colleagues in PLUS have worked with us in that spirit and we want to maintain our links with them in these elections. With a real, continuous and structured social dialogue a lot can be achieved. Above all, new career policies, mobility and promotion policies have to carry staff with them if they are to stand the test of time.

US will stand in these elections on a platform of four key policies :

- a fair career policy for officials : improving the way mobility works, ensuring transparent promotion and a more predictable rotation system. The goal is a serious and vigorously maintained career policy for all officials, irrespective of grade.
- improving the predictability of TA careers, especially as regards prolongations. TAs demand and deserve a real career expectations while in the EEAS.
- fairer rules of reimbursement of staff in delegations and more tailor-made solutions for local hardship cases.
- an LA pension system that works for the long term, with health insurance after leaving the service.

Niels Bracke, Carole Ory, Thierry Lacour, Georges Kritikos



Council Staff Committee elections



In each EU Institution the **staff representation** consists of two branches :

- the trade unions and
- the Staff Committee.

While the trade unions are competent for such crucial issues as pay and pension, for inter-institutional questions and, generally speaking, for negotiating and fighting for new rights including by industrial action, the Staff Committee - which is part of the Institution - is competent for internal matters of its Institution and is supposed to defend the interests of all staff and to contribute to the smooth running of each Institution. Contrary to the trade unions a Staff Committee cannot organize any strikes nor conclude any binding agreements with the Appointing Authority.

Elections for the Council Staff Committee are held every second year. Whereas the staff committees of most other Institutions are elected for a three-year mandate the Council Staff Committee is elected for a two-year mandate. That duration is fairly short. The trade unions organize lists of candidates and prepare for elections as early as six months before the end of a mandate. On the other hand, a new Committee with many new members is not immediately operational but needs almost six months to reach its cruising speed. So there is a period of little more than one year during which the Staff Committee can concentrate on its main tasks.

The Staff Committee gives its opinion on all draft decisions and draft texts to be adopted by the Appointing Authority. It contributes to the smooth running of the Council's General Secretariat. It makes the staff's voice heard (see box). It is supposed to represent all staff, which means men and women, all nationalities, all categories of staff (officials, temporary and contract staff,

AST, AD and, in the future, AST/SC).

Another main task is to nominate half of the members of all the internal joint committees, including the promotion boards. The following internal joint committees exist at the SGC :

- Joint Committee (Copar)
- Joint Consultative Committee on Mobility (C-mob)
- Reports Committee
- Joint Committee on Staff Training (Cpmp)
- Joint Committee on the Improvement of Health and Safety at Work (CSST)
- Joint Committee on Equal Opportunities For Men And Women (COPEC)
- Joint Committee on the Certification Procedure
- Joint Committee on the Attestation Procedure
- Promotion Boards for Function Groups AST and AD
- Committee for the Reclassification of Contract Staff.

The Staff Committee also has to nominate members to a number of inter-institutional committees :

- Staff Regulations Committee
- Sickness Insurance Management Committee (CGAM)
- Joint Committee on the Management of the Early Childhood Centre (COCEPE)
- Common Joint Committee (COPARCO)
- Building Loans Committee.

For the numerous EPSO competitions and Council's selection procedures, colleagues have to be found who are ready to represent the Staff Committee on the examination boards, as well as for the mobility procedures, including for heads of unit.

What is at stake in the upcoming elections ?

At first sight one might think that there is very little at stake. For the last two years, Staff representatives' attention was completely focussed on the negotiations and actions (10 days of strike) of the Staff Regulations reform, which fell within the competence of the trade unions'. Then, other files for which the unions are competent were top priorities. For instance, the careers of contract staff. Together with the other unions we have recently achieved a significant increase in the «promotion rates» of contract staff in Function Group I of the Council's Secretariat. The 14% rate for promotion to the second grade and the 12 % rate for promotion to the third grade were both increased to 20%. That means that on average the staff concerned need to wait 5 years after being eligible for promotion instead of 7 to 9 years.

Evaluation and promotion system

Another file which falls within the trade unions' remit and which we want to tackle immediately is a new evaluation and promotion system which is

Article 9.3 of the Staff Regulations :

The Staff Committee shall represent the interests of the staff vis-à-vis their institution and maintain continuous contact between the institution and the staff. It shall contribute to the smooth running of the service by providing a channel for the expression of opinion by the staff.

It shall bring to the notice of the competent bodies of the institution any difficulty having general implications concerning the interpretation and application of these Staff Regulations. It may be consulted on any difficulty of this kind.

The Committee shall submit to the competent bodies of the institution suggestions concerning the organisation and operation of the service and proposals for the improvement of staff working conditions or general living conditions.

The Committee shall participate in the management and supervision of social welfare bodies set up by the institution in the interests of its staff. It may, with the consent of the institution, set up such welfare services.



Günther Lorenz
President of USB

long overdue. For many years Union Syndicale has demanded a complete reform of the system but to no avail. A new system has to be transparent and predictable. It must also allow the promotion of colleagues with good reports and not only of those who have excellent reports.

As you can see, there was, and still is, much to do for the trade unions. That does not mean that the Staff Committee will limit itself to the appointment of members in different boards. There will be many important files for the new Staff Committee to deal with.

Working conditions

The increase to a 40-hour working week and the many «extraordinary» summits and other events have implied a severe worsening of our working conditions over the last years. One of the tasks of the Staff Committee will be to see how it is possible, within the applicable rules, to mitigate this situation.

Our work environment is repeatedly put into question : restructuring of departments, audits, Total Quality Management, Translation 2020 and other similar projects have or will have a direct impact on our daily lives. It is essential that the Staff Committee be informed and consulted and even participate in those projects. For the time being, the Appointing Authority refuses such participation.

The Staff Committee also deals, notably via the Sickness Insurance Management Committee, with our Joint Sickness Insurance Scheme. Here, the new Staff Committee will have to fight very hard against the ever more restrictive practices and for restoring the formerly acquired level of benefits.

The tendency to save money at the expense of patients by

- no longer recognizing serious illnesses
- not increasing the ceilings and
- making excessive use of the «excessive cost criterion»

has to be stopped. Solidarity with the most vulnerable is essential.

The lack of place in the afterschool centres, the monitoring of the promotion procedure, including the number of posts available, the tendency to increase the weight of management at the expense of productive staff, ... are also files in which the Staff Committee can and must be active.

Above all, the new Staff Committee will have to restore a meaningful dialogue with the Administration. We have witnessed over the last years a strong trend to ignore the staff committee's opinions and to weaken the staff representation as a whole. We want to stop this trend, while avoiding any kind of collu-

sion and backroom deals with the Appointing Authority. Transparency should always prevail in all areas.

Dear colleagues, we do our very best to help you in all possible manners. But there is also something you can do to help us : vote for all 30 candidates of our list. It is time for a change and if you want that change do not dilute it by voting for candidates of other lists.

Many good reasons for voting for the Union Syndicale list :

Union Syndicale representatives have got what it takes to conduct successful negotiations and activities :

- We have the expertise and thorough knowledge of the files which are being discussed.
- We have diplomacy, experience and highly developed negotiating skills.
- We are committed to the principles of fairness, equal treatment and solidarity.
- We say what we mean and we mean what we say.
- We show courage and do not shy away from conflicts.
- Last year's conflict showed that when push comes to shove Union Syndicale takes a much tougher line than other unions.
- We will see to it that full use of all promotion possibilities is made.
- We will see to it that full use is made of all the possibilities for overcoming the new career blockages.
- We want to restore democratic debates in the Staff Committee and in General Meetings.

When will the Staff Committee elections take place ?

At the General Staff Meeting on 30 September 2014, Union Syndicale, together with FFPE and Generation 2004, requested a discussion and vote on a new electoral system.

The current Chair of the Staff Committee (R&D) finally accepted to put to vote a motion requiring that the new electoral system be adopted by referendum.

While the elections were due to take place at the beginning of November, we now have to wait for the organization of a referendum and the definitive publication of its result before the election.

Organizing a referendum takes time. The minimum is probably one month if everything runs smoothly and nobody tries to hamper the process. But it could easily take much longer.

As a conclusion, the Staff Committee elections will take place at the end of the year, or at the beginning of next year, or even later in the year if the current Chair wants to extend his mandate by some more months.

New services offered by Union Syndicale Bruxelles

Many years ago Union Syndicale realized that in addition to its traditional activities it had to offer new services to its members and to staff. Legal assistance was its first additional service ; training that enables people to prepare for EPSO competitions was the second. Meanwhile the range of services was extended to include presentations on tax problems, inheritance rules, inheritance taxes and estate planning. Now we are offering the services of mortgage and insurance brokers. Workshops on health and well-being will complete our service offer.

Traditionally trade unions try to negotiate fair salaries and working conditions and, to a certain extent, to improve living conditions of their members and all staff. If negotiations fail, as a last resort unions organize industrial action in order to achieve their goals. Many years ago Union Syndicale realized that its traditional activities were no longer sufficient and that our members expected more services. Union Syndicale was the first

NEW : highly qualified specialist information sessions on tax and inheritance issues ...

I. Lectures on tax issues, inheritance rules and inheritance taxes as well as estate planning

1. For colleagues who are resident for tax purposes in a Member State other than Belgium, on 7 October 2014 ;
2. For colleagues who are resident for tax purposes in Belgium, on 21 October 2014.

A third lecture, on the new Regulation (EU) No 650/2012 of the European Parliament and of the Council on cross-border succession (which will enter into force in the middle of 2015), is planned for next year.

NEW : financial and insurance services ...

II. Mortgages and insurance



1. **EUROCRETA** is a **mortgage** broker which will do its very best to find you **the most advantageous mortgages and personal loans** on the market. So you will always have the most favourable rate of interest, short- or long-term. **EUROCRETA** also offers **fire insurance** and **motor insurance with unbeatable terms as well some other types of insurance**. Members of Union Syndicale will be eligible for discounts on premiums that are already very attractive.



2. **ALLIANZ WORLDWIDE CARE** and its partner **CONCORDIA** (insurance broker) launched **EuroSanté**, a new range of policies providing cover over an above that of the JSIS, on 29 September 2014 at the Hotel Thon. **Three types of cover are available** : *EuroSanté Optimum, Equilibre and Tranquillité*. Members of



union of European Union staff to offer extensive legal assistance. Union Syndicale was the first to offer high-quality training that enables people to prepare successfully for EPSO competitions ; Union Syndicale was the first to organize lectures on tax problems of local and expatriate EU staff and on inheritance rules, inheritance taxes and estate planning.

Other unions have tried to imitate and even to overtake us but this summer Union Syndicale began to offer additional services and this autumn we are extending the range even further by covering the following fields¹ :

¹ By the time AGORA magazine will be distributed some events will already have taken place. These events are

likely to be repeated.



Günther Lorenz
President of USB

Union Syndicale will be eligible for discounts on premiums that are already very attractive.



3. **DKV Luxembourg** too will offer attractive **additional medical insurance**. In the event of in-hospital and out-of-hospital treatment European Union officials are not generally reimbursed 100%. DKV Luxembourg offers additional cover for the **expenditure not reimbursed**. Members of Union Syndicale will be eligible for additional discounts not available to insured persons who are not US members.

Individual advice during personal consultations ...

Each of the three companies will offer **individual consultations in Union Syndicale's offices (Justus Lipsius 00 LM 09)** at least once a month. Those consultations will be available, by appointment, to members of Union Syndicale and to colleagues of all institutions who are considering joining Union Syndicale. Union Syndicale hopes that in this way it will meet the needs of its members and of all staff.

We try very hard to find the best services but you remain responsible for your own decisions.

We really try to offer the best possible services and we are sure that we are currently offering the best possible services. However, we advise all colleagues who want to use our services to weigh the pros and cons and to compare the level of benefits and that of premiums. The insurance and financial markets change rapidly and it is prudent always to check if you have really found the best solution for your situation. Therefore, Union Syndicale Brussels cannot be held responsible for any negative consequences resulting from your personal decisions. But, as I said, we believe that at present we are offering the best possible products and services.

New events will follow.

Next year we plan to organize presentations/workshops on health and well-being covering such topics as «Understanding and Managing Stress», «How to be happy», «How to get where you want to be». They will be open to staff of all Institutions.

Simply the best, ...

By providing so many different services Union Syndicale Brussels is the trade union that offers the widest range of top quality services. Inspired by a Tina Turner song entitled «Simply the best» I am tempted to sing : we are simply the best, better than all the rest !

The "Assessment Centre" training courses

Union Syndicale is proposing "Assessment Centre" training courses for AD competitions in two sessions each month from 6pm till 9pm. *The course is for members of Union Syndicale, their family members, and colleagues who want to join Union Syndicale at this occasion.*

The course will be given in English and will take place in Brussels.
Fee : 45 euros for both days.

Course overview :

Session 1 :

- Brief introduction to the Assessment Centre
- Overall competences and marking rationale

- The case study in the chosen field
- Specific competences
- Main challenges and tips
- The most frequent mistakes

Session 2 :

- Simulation of an abridged case study (generic character)
- Simulation
- Feedback and analysis
- Communication and presentations skills for the Assessment Centre
- The group exercise, main tips and things to avoid
- Oral presentation, main tips and things to avoid
- Structured interview

For more information or to register for that course, please send an email to : formations@unionsyndicale.eu.



Brussels, 15 May 2014



EUROPEAN COMMISSION SPONSORING LOW COST AIRLINES!

As of 1st April 2014, the European Commission has abandoned its policy to only use International Air Transport Association (IATA) airlines for professional missions and its officials are now obliged to fly low cost airlines. The Commission staff and the European civil aviation employees condemn this approach. They urge the Commission to revise its position and revert to a responsible and ethically defensible policy in this matter.

Commissions' decision to oblige its officials to use airlines with the lowest fares is not only an effort to save taxpayers' money, but unfortunately it also gives an important political signal by endorsing the operating model of those airlines. Both Ryanair and Easyjet, for instance, have been accused several times of non-respect of passenger rights as stipulated by Regulation (EC) 261/2004. For example, Easyjet has been condemned to several fines because it did not accept passengers with special needs. Ryanair on the other hand has recently lost several courtcases raised by its ex-workers for non-respect of labour legislation and unfair dismissal.

François Ballestero, European Transport Workers' Federation (ETF) Political Secretary for Civil Aviation and Tourism, commented: *"This decision indicates that the Commission does not care about the enforcement of its own legislation. It gives a clear sign to those 'cowboys' that they can carry on their social dumping practices, now even sponsored by EU money. This is not acceptable for the ETF and we will continue to fight against it."*

Georges Tsolos, Vice-President of Union Syndicale, added: *"It is unacceptable that the Commission grants an 'official supplier' status to an airline that does not treat its passengers and staff properly, this is giving a negative sign to the whole society."*

Therefore, the ETF and Union Syndicale have decided to jointly approach the Commission with a proposal to change its staff travel policy. Furthermore, the ETF will launch a list of FAIRlines that follow principles of decent work and respect workers' rights.

For further information, please contact François Ballestero, ETF Political Secretary, f.ballestero@etf-europe.org or Georges Tsolos, Union Syndicale Vice-President, usb@unionsyndicale.eu

The ETF represents more than 2.5 million transport workers from 243 transport unions and 41 European countries, in the following sectors: railways, road transport and logistics, maritime transport, inland waterways, civil aviation, ports & docks, tourism and fisheries.

Union Syndicale is the biggest trade union in the European Public Service. It has its headquarters in Brussels, and its members are drawn from all the European institutions and other organisations. Union Syndicale is the principal and unavoidable negotiator for the EU staff.

EPSU is the largest federation of public service unions in Europe. EPSU is an affiliate of ETUC. USF is the only federation of European / international civil service employees' union affiliated to EPSU.

The more than 400 delegates of the 2014 EPSU Congress in Toulouse, representing 8 million workers, voted on 19 resolutions (published on the EPSU's website www.epsu.org), the subjects covering all important aspects of policy that impact on workers of the public sector in Europe. USF has always been an affiliate of EPSU and was represented at the Congress by the USF Sec. Gen.

Resolution 1 draws the conclusions of an overarching analysis of the current global situation characterized by excessive liberalization, excessive austerity and the undermining of workers' rights. These policies have had a serious impact on the supply and quality of public services and have led



EPSU also voices demands at European level (see Resolution 1) : the transposition of already approved and soon to be approved ILO Conventions into the EU legal order by using legislation under Articles 151-155 of the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU). This would lead to a legally effective upgrade of social legislation already agreed upon in substance.

EPSU includes the staff of European Organisations into the group of central governmental institutions' staff. USF is actively involved in the NEA Committee (National and European Administrations, see Resolution 9). EPSU will continue pressing for the state sector and EU administrations to serve the general interest, provide more and meaningful jobs, and be an example for trade union rights. To achieve this, NEA can build further upon its large trade union membership and the EU social dialogue committee for central governments (SDC CGA) established in 2010.

Anne-Marie Perret and Carola Fischbach, President and Secretary General, were warmly thanked for their extraordinary dedication serving EPSU for so many years. The assembly elected Annelie Nordström as new President and Jan Willem Goudriaan as new Secretary General of EPSU. Again, the EPSU Congress has been an important source of inspiration for all staff representatives of the public sector.

The USF affiliation to EPSU and the Congress resolutions allow USF to take a stance on a broad range of political subjects being an integral part of this union family, sharing EPSU values and objectives.

to increased poverty and rising unemployment, especially for young people.

EPSU rejects the brutal austerity policies and demands an "Alternative Europe" focused on democracy, human rights, dignity and social justice.

Quality public services (Resolution 2) must remain at the heart of social Europe. The alternative Europe is one where the public sector must have sufficient skilled, well-trained, motivated and well-paid staff. This can be delivered through good and transparent management, collective bargaining, social dialogue and trade union rights to information, consultation and negotiation. Productivity measurements that are ill-suited to assess the performance of public sector must be reviewed.

The EPSU Congress expresses serious reservations on the Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP) as it poses a threat to the respect of the environment and populations, to economic, social and cultural human rights and well as trade union rights that ought to be applicable (Resolution 15).



Peter Kempen
General Secretary of USF

CDE : Should Pay, Won't Pay



More Information:

Agora N° 59 - March 2010



Agora N° 62 - February 2011



Agora N° 63 - July 2011



<http://www.ilo.org/public/english/tribunal/> - Judgment N°s 3238 & 3239



Mary-Jane Caudron
President of US-CDE

Condemned by the Administrative Tribunal of the International Labour Organisation for the illegal termination of staff contracts in 2009, a year later the Centre is back before the Tribunal.

It all started on one chilly December morning in early 2009 when employees of the Centre for the Development of Enterprise (CDE) walked in to work to find a complete communications shut-down and security guards from a private company patrolling the premises. A staff meeting was soon called by the Director at which an immediate and comprehensive restructuring exercise was announced and by midday almost half the staff were digesting their lunch along with the news that they were very suddenly without jobs. The retrenched employees were given a day to clear their desks and leave. Many of them had been long-standing members of staff and some had served the organisation for over three decades with only a few more years of service ahead of them before they took their retirement.



A corporation operating in a country where the violation of workers' rights is standard practice could not have been more brutal. But this is Brussels ; the retrenched staff rallied under the umbrella of their union and fought back. Successfully as it turns out since the CDE-appointed conciliator's findings established that the restructuring exercise had been marred by irregularities, forcing the Centre to offer a settlement which was accepted by a number of the retrenchees. Others, however, were not satisfied with the level of compensation offered and decided instead to take their grievances to the ILO Tribunal.

The Tribunal's Judgement

In July 2013, almost four years after their contracts were suddenly and unceremoniously terminated, five of the former CDE staff members who had elected to bring their grievances before the ILO Tribunal were overjoyed to learn that they had won their case. The Tribunal found that their fundamental rights had been breached and that "The complainants' treatment was, in the Tribunal's opinion, brutal and unnecessarily humiliating. It was all the more shocking (...) because it was meted out to long-serving staff members with recognised professional merit". The CDE's decision terminating their contracts was cancelled and they were awarded moral damages and costs. If the CDE could not reinstate the former staff as directed by the Tribunal, it was to pay them material damages and interest as detailed in the Tribunal's ruling.

Procrastination and bad faith

It has been over a year since the Tribunal's ruling and yet the CDE still has not paid out all the compensation due. Instead, the Centre has continued to act in bad faith and has resorted to delaying tactics in what appears to be an attempt to avoid paying the former staff their complete dues. The complainants have been left with no choice but

to once again turn to the Tribunal in order to put an end to the protracted and sterile discussions regarding the CDE's tendentious interpretation of the ruling and to have the Centre compelled to settle the dues once and for all.

Of the seventeen members of staff who were retrenched on that fateful December morning, one had been sacked, ostensibly for professional incompetence but in reality for having blown the whistle on suspected acts of financial fraud and corruption

at the level of the directorate. The Tribunal also found in favour of this staff member but, again, and on the basis of a skewed reading of the judgement, the CDE has decided to pay less than the full amount of the compensation awarded. Incredibly, even after asking for and receiving a clarification of the ruling from the Tribunal, the CDE has nevertheless elected to refuse full payment. This former staff member has also been left with no option but to once again seize the Tribunal.

There is little doubt that the Tribunal will again find for the complainants, and that despite the procrastinating and the bad faith, the CDE will eventually be forced to bow to the inevitable and pay up. It is regrettable, though, that the Centre's attitude is forcing these former members of staff to go to an unnecessary expense in order to force the application of the Tribunal's ruling. It is also regrettable that, instead of doing its utmost to bring the litigation to a close, the CDE has instead elected to continue to waste European public funds in the defence of the indefensible, wantonly and recklessly taking the risk of incurring even further losses in moral damages and in interest on the monies owed which the former staff, in making their submissions to the Tribunal, have not failed to demand.

Doomed Institution

This wanton waste of public funds can only serve as further confirmation that the recent decision to close down the Centre is the correct one. Indeed, the botched 2009 restructuring exercise, the outcome of the OLAF investigations into allegations of financial misconduct as well as managerial difficulties encountered in the past several years have resulted in the decision taken last June by the ACP-EU Council of Ministers to proceed with the closure of the CDE. And so it is that a curator is shortly to be appointed to oversee the closure of an institution that was set up in 1977 to support private sector development in the member countries of the African, Caribbean and Pacific (ACP) Group of States with financing from the European Development Fund. It is to be hoped that once the Tribunal makes known its rulings on the newly submitted cases, the curator will act with speed to ensure that the complainants can finally put what has been a harrowing experience at the hands of an uncaring institution firmly behind them.

The OIB organises inter-institutional after-school childcare facilities, commonly referred to as GPS, for the children of officials and other agents with a contract of more than 6 months duration.



These facilities are available at several sites : Wilson / Van Maerlant, Cole, Beaulieu, Genève and the four European schools (Ixelles, Uccle-Berkendael, Woluwé, Laeken). Finding the information you need about the various sites, the different opening hours, deciphering the enrolment rules and the cost structure requires patience and expert internet navigation skills.

The opening hours of the various afterschool childcare sites vary depending on whether they are central sites or sites at the schools (see Table I). The opening times of the European Schools varies significantly from one site to another, with the additional complication that some schools close on a Friday afternoon and others remain open. The after-school childcare facilities are also open during the majority of school holidays if the office is open and on teacher training days.

The stated purpose of the Afterschool childcare facilities is to allow parents to perform their professional activities, recognising that our working hours are longer than those of the school, but also offer children a quality service which is centred on their wellbeing and socialisation.

Registrations for the after-school care centre for the academic year 2014-2015 closed on 13 June 2014. At the close of inscriptions there were 300 children on the waiting list, mostly new inscriptions for the youngest children. After the closing date a further 100 inscriptions were received. The OIB has been working over the summer months to increase capacity, adding 12 new groups. At the start of the new school year, there are still over 200 children without places.

The OIB has cited an unprecedented increase of 17% on the inscriptions of last year. This increase cannot be explained by an increase in the number of children alone. The increase in the working week since 1 January 2014 to 40-42 hours has created a real dilemma for some families. Until this year, they were able to arrange their working time so they could pick their children up directly after-school everyday or at least for part of the week. The longer working day has taken that option away from them. And lets face it, who among us has the financial means to avail of the alternatives like working part-time or employing a nanny ?

At the GPS the children are cared for by qualified staff ; and activities ranging from crafts to games and supervised study are on offer.

The OIB employs a team of over 90 professional tutors to care for the children and a team of educational psychologists to guide the work of the tutors.

"The service we offer is so much more than simple child minding. We aim to help our children develop their identity and autonomy as well as to learn social skills through group activities and play. Our children love attending our childcare centres and that makes their parents happy too. The big challenge we have is being able to extend our offer to all families that wish to avail of it. It's getting more difficult to meet demand and it's frustrating when you can't accept every enrolment application. However it's also challenging and rewarding when, each year, we manage to welcome more children into our facilities than the previous year. We are constantly looking for ways to increase capacity and have succeeded every year since 2003 with total capacity more than tripling over that period." Stephen Price, Head of Unit, CPE.2 OIB.

How are places allocated ?

According to the Regulation on the Afterschool Childcare facilities re-inscriptions are given places first ; followed by all new inscriptions which are allocated places in the following order :

*priority 1

Single parents whose personal situation means that they are, de facto, the sole daily care giver ;

*priority 2

Children with a brother or sister already admitted to the Afterschool childcare facilities ;

*priority 3

Both adult members of the household are EU officials or other agents ;

*priority 4

One adult member of the household is an EU officials or other agents and the other adult member is employed or studying full-time or seeking employment ;

*priority 5

All other EU officials or other agents with a contract lasting more than 6 months ;

*priority 6

Children of a Detached National Expert.
Late inscriptions are taken into consideration last.



Frances McFadden
Ex-President of AdP
Membre of COCEPE

Although not all children have been offered a place yet, Union Syndicale wants to thank the OIB staff for the huge efforts they made during the summer to increase capacity. In a very short time more than 100 additional places were created in the garderies and offered to parents. They even managed to convince the higher echelons, with our support, to employ more educational staff to take care of our children. For us, this is proof what can be achieved through good collaboration between services and unions working in the same

direction for the same aim. Union Syndicale has and will continue to work closely with OIB for the wellbeing of our children. And a very special thank you to the educational staff who year after year welcomes and takes care of our children with the sole aim of providing them with an amazing environment to enrich their childhood.

Olivier Petsch
General Secretary of USB

Central Sites Afterschool Centre	Number of places	Age range of children	Opening times
<u>Beaulieu</u> (reserved for staff of the Beaulieu buildings)	135 (divided into 4 groups according to age)	4 to 12	Monday, Tuesday and Thursday : 3.30 p.m. to 6.45 p.m. Wednesday : 12.10 to 6.45 p.m. Friday : 12.50 to 6.00 p.m.
<u>Cornet-Leman (COLE)</u>	98	4 to 12	Monday, Tuesday and Thursday : 3.30 p.m. to 6.45 p.m. Wednesday : 12.10 to 6.45 p.m. Friday : 12.50 to 6.00 p.m.
<u>Genève</u> (Palmerston site during re- novations Sept-Dec 2014)	112 (divided into 3 groups according to age)	4 to 12	Monday, Tuesday and Thursday : 3.30 p.m. to 6.45 p.m. Wednesday : 12.10 to 6.45 p.m. Friday : 12.50 to 6.00 p.m.
<u>Wilson</u>	230	4 to 8	Monday, Tuesday and Thursday : 3.30 p.m. to 6.45 p.m. Wednesday : 12.10 to 6.45 p.m. Friday : 12.50 to 6.00 p.m.
<u>Van Maerlant</u>	(included in number for Wilson)	8 to 12	Monday, Tuesday and Thursday : 3.30 p.m. to 6.45 p.m. Wednesday : 12.10 to 6.45 p.m. Friday : 3.30 p.m. to 6.00 p.m.
<u>Ixelles</u>	150	4 to 12	Monday, Tuesday and Thursday : 3.20 p.m. to 6.45 p.m. Wednesday : 12.10 to 6.45 p.m. Friday : 12.10 to 6.00 p.m.
<u>Uccle</u> (formerly site of Berkendael school)	110	4 to 12	Monday, Tuesday and Thursday : 3.20 p.m. to 6.45 p.m. Wednesday : noon to 6.45 p.m. Friday : noon to 6.00 p.m.
<u>Woluwé</u>	135	4 to 12	Monday, Tuesday and Thursday : 3.20 p.m. to 6.45 p.m. Wednesday : 12.50 to 6.45 p.m. Friday : 3.20 p.m. to 6.00 p.m.
<u>Laeken</u>	200 (divided into 11 groups)	4 to 12	Monday, Tuesday and Thursday : 3.20 p.m. to 6.45 p.m. Wednesday : noon to 6.45 p.m. Friday : 12.30 to 6.00 p.m.

How much does it cost ?

The prices and methods of payment for the after-school childcare facilities for children of European institutions personnel are identical for all sites, in accordance with the scales established in the childcare facilities rules. This price includes snacks and, on Wednesdays, also includes a meal served in the European schools or in a central childcare centre (other schools). (Ref. [Annex VI \(FR\)](#), [Annex VII \(FR\)](#)).

Glossary

GPS : "Garderies post scolaires" This is the French name for the inter-institutional after-school childcare facilities for the children of staff. The service is managed by the OIB.

OIB : Office for Infrastructure and Logistics in Brussels.

CPE : Centre de la petite enfance - Early childhood centre.

Where can I find more information ?



Intracom Afterschool childcare page	http://myintracomm.ec.testa.eu/hr_admin/en/children_bxl/afterschool/Pages/index.aspx
Afterschool childcare-Special holidays	http://myintracomm.ec.testa.eu/hr_admin/en/children_bxl/afterschool/Pages/index.aspx#4
Rules	http://myintracomm.ec.testa.eu/hr_admin/en/children_bxl/afterschool/Documents/afterschoolchildcare-rules_fr.pdf
Educational Approach	http://myintracomm.ec.testa.eu/hr_admin/en/children_bxl/afterschool/Documents/afterschoolchildcare-edu-project_en.pdf
Parents Association for crèches and afterschool care (AdP)	The AdP organizes two information sessions per year about the transfer of your children to the European Schools. The second session (usually in May) explains the canteen, transport, extra-curricular activities, after school childcare facilities and school holiday childcare facilities. EU-adp-creches-garderies@ec.europa.eu or adp@consilium.europa.eu



DECLARATION D'ISPRA

- Les organisations syndicales réunies à ISPRA les 11, 16 et 17 mars 1974, ayant reconnu qu'elles obéissent à des préoccupations identiques, qu'elles poursuivent des objectifs similaires et que leurs intérêts sociaux et matériels étaient étroitement liés, ont décidé de se regrouper en une Fédération dénommée...
- Cette Fédération assure la défense des intérêts sociaux, matériels et professionnels du personnel des organisations européennes et internationales ayant leur siège en Europe.
Elle vise à renforcer la cohésion de l'ensemble des personnels des dites organisations, à développer la capacité et les moyens de lutte des syndicats membres et à œuvrer pour améliorer les conditions de travail et d'emploi. Elle entend notamment s'orienter vers une médiation et une systématisation des revendications de l'ensemble des adhérents des syndicats membres.
Elle entend également participer à la recherche, à la diffusion et à la mise en œuvre d'une véritable fonction pilonne à l'échelle européenne, et par là contribuer à la construction d'une forme nouvelle de démocratie et de résoudre ses contradictions actuelles.
- Elle agit activement sous le mode de travail européen et international, et dans cet esprit adhère aux principes et objectifs de la C.E.S., et de l'I.S.P.
- Elle se veut un facteur de changement qui contribue dans le cadre qui lui est propre et avec les moyens dont elle dispose, à la transformation de la société et à la réalisation d'une démocratie réelle.

40 ans !



Mois pour mois ... A très peu de choses près ... Nous voilà heureux de fêter les 40 années d'existence de l'Union Syndicale Fédérale



Stress - Burnout - Violence au travail

Comment voulons-nous vivre ? Comment voulons-nous travailler ? La Commission est devenue un lieu de travail difficile pour de nombreux collègues. Un espoir en vue : la nouvelle législation belge qui introduit la prévention collective tant qu'individuelle des risques psycho-sociaux ...

Ce qui a été fait à la Commission

En 2000, on pouvait lire dans un Livre Blanc que «le principal atout de la Commission est son personnel». L'on y précise notamment que l'institution s'est orientée vers une "politique intégrée des ressources humaines visant à permettre à l'ensemble du personnel de donner toute sa mesure".

sur la base de cette dernière, visent uniquement les États membres, lesquels doivent transposer ces dispositions dans la législation nationale en matière de santé et de sécurité.

L'Union Syndicale a oeuvré sans relâche pour une amélioration des conditions de travail du personnel, notamment dans l'enceinte du Comité pour la Santé et l'Hygiène (CHST, aujourd'hui devenu le CPPT), et a coopéré activement à l'élaboration d'une décision basée sur l'article premier sexies alinéa 2 du Statut et adoptée en 2006, à savoir la Décision 1623 établissant une politique harmonisée en matière de santé et de sécurité au travail pour l'ensemble du personnel de la Commission.

En 2004, à l'avant-dernière réforme du Statut, les négociateurs de l'Union Syndicale ont obtenu l'inclusion d'une disposition importante :

"Les fonctionnaires en activité bénéficient de conditions de travail qui respectent les normes de sécurité appropriées, au moins équivalentes aux prescriptions minimales applicables en vertu des mesures arrêtées dans ces domaines en application des traités." (Article premier

La motivation de la Décision COM 2006 1623 comporte les précisions suivantes :

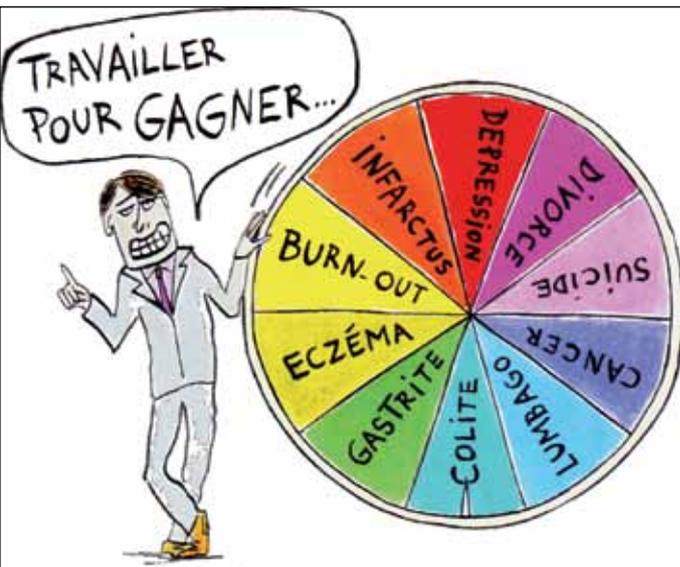
"En tant qu'employeur, la Commission est responsable de la santé et de la sécurité de l'ensemble de son personnel, envers lequel elle a un devoir de protection nécessitant une stratégie appropriée."

"Les critères applicables en matière de santé et de sécurité pouvant varier d'un pays à l'autre, la Commission s'attache à assurer, sur tous ses sites, un niveau de protection au moins aussi élevé, et souvent même plus élevé, que celui garanti par les prescriptions nationales, dans le cadre d'une approche de prévention."

Pour les sites en Belgique, c'est donc la législation belge qui doit prévaloir. Or, la législation belge en vigueur depuis le 1er septembre 2014 va nettement au-delà du niveau de protection actuellement offert par la Commission à son personnel. La Commission, en application de la décision 1623 basée sur l'article premier sexies du Statut, doit donc se mettre en conformité avec les dispositions belges, qui exigent la mise en place d'une véritable prévention des risques psycho-sociaux (RPS) dans toutes les entreprises et institutions sur le territoire belge.

Il est à souligner que la politique actuelle de la Commission se limite à traiter des symptômes : elle ne s'attaque nullement aux racines du mal que constituent le harcèlement et la violence au travail.

Cette politique des deux Commissions Barroso a contribué à laisser pourrir la situation, qui n'est que l'aboutissement de nombreuses années de



sexies alinéa 2).

Cette disposition, applicable également aux autres agents, peut paraître anodine à première vue. Elle est pourtant lourde de promesses.

En effet, conformément à la législation internationale et européenne en matière de travail, chaque employeur est tenu de veiller à la santé, à la sécurité et au bien-être de son personnel sur le lieu de travail.

Toutefois, bien qu'elle eût pris des mesures concrètes nécessaires dans ce domaine, **la Commission - comme les autres institutions européennes - se trouvait dans un vide juridique, puisque les directives européennes qui doivent être transposées en droit national par des mesures spécifiques à chaque Etat membre, ne s'appliquaient pas d'office à son personnel.**

Plus précisément, la législation européenne en vigueur, c'est-à-dire la directive 89/391/CEE et les directives particulières adoptées par le Conseil



Vera Lipton
Vice-Présidente de l'USB

mauvaise gestion de la part de cadres mal sélectionnés, insuffisamment formés et maintenus à leur poste alors qu'ils se montrent inaptes à gérer de manière humaine le principal atout de l'institution - son personnel.

La nouvelle législation belge, entrée en vigueur le 1er septembre 2014, impose la prise en compte des risques psycho-sociaux (RPS) dans la politique de prévention de l'institution au même titre que tous les autres risques pouvant porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Les risques psycho-sociaux sont définis comme la probabilité qu'un ou plusieurs travailleurs subissent un dommage psychique, qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à une situation de travail comportant un danger. Cette situation de travail «dangereuse» peut faire référence à **l'organisation du travail, aux conditions de travail, aux conditions de vie au travail, au contenu du travail ou aux relations interpersonnelles au travail.**

Les risques psycho-sociaux se cachent partout et constituent aujourd'hui un des dangers majeurs pour la santé physique et mentale des travailleurs et le bon fonctionnement de la société dans son ensemble.

Les conséquences peuvent se manifester au niveau du collectif de travail et se traduisent alors par la détérioration du climat de travail, des conflits, des accidents, de l'absentéisme ou du présentéisme, un taux élevé de turnover, une diminution de la qualité du travail, etc. Ces conséquences engendrent un coût important pour les institutions et la société.

La prévention des risques psycho-sociaux ...

Concrètement, la Commission devrait mettre en œuvre une politique de prévention de tous les risques psycho-sociaux ; procéder à des analyses de risques et des évaluations en toute transparence ; mettre en place des instruments permettant une prévention telle que prévue dans la législation belge en vigueur en mettant en nommant un "Conseiller en prévention aspects psycho-sociaux" qui sera appelé à jouer un rôle décisif dans la prévention primaire.

Que faire des "mismanagers" ?

Le comportement reponsable et l'engagement du personnel d'encadrement sont des facteurs décisifs pour la réussite d'une politique de prévention.

Hélas, il existe à la Commission des cadres bien connus des RH et de la hiérarchie pour maltraiter leurs subordonnés. Même après des témoignages multiples, certains restent en place. Pourquoi ? Protection, connivences, népotisme ?

Il est clair que la présomption d'innocence doit être

rappelée devant les tribunaux. Mais, dans l'intérêt de l'excellence de la gestion du personnel, il ne faudrait pas attendre qu'un manager soit déclaré coupable de harcèlement au nom de la loi pour le déplacer s'il fait l'objet de plaintes répétées.

Il est grand temps de reconnaître qu'il n'est pas donné à tout le monde de devenir un bon manager, et que cela ne se voit vraiment qu'a posteriori : pourquoi ne pas nommer les chefs à l'essai, ou à tour de rôle ?

En effet, un manager n'est pas un fonctionnaire comme les autres, puisque c'est quelqu'un qui s'estime apte à devenir un expert en relations interpersonnelles, et qui devrait dès lors fournir la preuve qu'il en est bien ainsi.

Un poste de chef d'unité ne doit pas constituer une récompense pour services rendus à la hiérarchie. Il représente, au contraire, un engagement personnel de se donner à fond pour assumer la responsabilité d'humaniser le travail quotidien des agents de la fonction publique européenne, afin de permettre ainsi à ses collaborateurs de donner le meilleur d'eux-mêmes.

L'organisation du travail en question

Les risques psycho-sociaux sont complexes parce que leurs origines sont multifactorielles. Les dangers se situent également au niveau de l'organisation du travail.

C'est un chantier auquel va devoir s'atteler la nouvelle Commission. En effet, c'est ici que le clash de 28 cultures administratives a créé des situations qui, loin de favoriser l'intégration des différentes manières de penser et d'organiser le travail, sont en train de détruire la cohésion du personnel chargé de la construction européenne au quotidien. Personne n'a jamais pris le temps de définir les valeurs que l'Europe veut se donner dans ce domaine, ou de mettre en place une véritable culture de la gestion publique européenne.

La Commission sortante a laissé pourrir la situation.

Est-ce que la Commission Juncker va pouvoir redresser la barre ? La même Commissaire sera responsable pour le budget et le personnel - elle pourrait montrer que l'investissement dans une bonne prévention des RPS permet de faire des économies grâce notamment à une organisation humaine du travail, qui tiendrait compte des recherches de pointe dans ce domaine.

L'Union Syndicale continuera d'informer le personnel de manière sérieuse et responsable.



L'auteur vous donne accès à plus d'informations ...

http://unionsyndicale.eu/index.php/fr/delegations/commission/tracts/doc_download/352-stress-burnout-harcelement
http://unionsyndicale.eu/index.php/en/delegations/commission/tracts/doc_download/352-stress-burn-out-harassment

Depuis mai 2004, des dispositions spécifiques de santé et de sécurité ont été prévues dans les nouveaux règlements relatifs au personnel. Il s'agit notamment de l'article 1^{er} sexies du Statut des fonctionnaires des Communautés européennes et des articles 10 et 80 du régime applicable aux autres agents des Communautés européennes, en vertu desquels le personnel bénéficie «de conditions de travail qui respectent les normes de santé et de sécurité appropriées, au moins équivalentes aux prescriptions minimales applicables en vertu des mesures arrêtées dans ces domaines en application des traités». Ces nouveaux articles constituent donc la base juridique sur laquelle la Commission se doit de définir une politique harmonisée de santé et de sécurité pour l'ensemble de son personnel.



La promotion d'un environnement de travail sain et sûr est une obligation importante pour l'employeur, mais c'est aussi un des piliers de la politique globale de bien-être au travail, laquelle vise un niveau plus élevé de santé, d'efficacité et de satisfaction du personnel.

Eu égard à la multiplicité des lieux de travail de la Commission, répartis sur des sites établis tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Union, il faut veiller à harmoniser la politique de l'institution en matière de santé et de sécurité au travail et à la moduler en tenant compte des spécificités des différents sites, dans l'intérêt de tout le personnel.

En tant qu'employeur, la Commission est responsable de la santé et de la sécurité de l'ensemble de son personnel, envers lequel elle a un devoir de protection nécessitant une stratégie appropriée.

En vertu du Protocole sur les privilèges et immunités des Communautés européennes (1965), l'institution n'est pas soumise au contrôle des autorités compétentes du pays d'accueil ; il conviendra donc de compenser cette absence de contrôle externe grâce au système de contrôle et d'audit interne de la Commission. Chaque fois que le besoin s'en fait sentir, la direction générale du personnel et de l'administration est autorisée à effectuer des

contrôles et des audits supplémentaires dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Pour permettre à la Commission d'assumer correctement ses responsabilités d'employeur en matière d'hygiène et de sécurité au travail, et pour informer le personnel des risques auxquels il peut être exposé, chaque directeur général auquel des pouvoirs de mise en oeuvre ont été délégués doit évaluer, le plus tôt possible et en tout cas dans les trois ans qui suivent l'adoption de la présente décision, les risques pesant sur la santé et la sécurité à chaque poste de travail, dans tous les lieux de travail de la Commission placés sous sa responsabilité.

Les résultats de l'évaluation des risques, auxquels l'ensemble du personnel pourra accéder, seront régulièrement actualisés pour les postes présentant un niveau de risque important pour la santé et la sécurité.

Au terme d'une évaluation individuelle effectuée par le correspondant compétent en matière d'hygiène et de sécurité, il peut se révéler nécessaire d'adapter les caractéristiques du lieu de travail d'une personne handicapée. Les conditions dans lesquelles travaillent une personne allergique, une femme enceinte, etc. doivent également être évaluées par le service/correspondant chargé de l'hygiène et de la sécurité sur le site concerné ou par le service médical ; le cas échéant, les conditions de travail peuvent être modifiées en conséquence.

Tout membre du personnel fondé à croire qu'il existe un danger grave et imminent pour la santé et la sécurité en informe sans délai son supérieur hiérarchique ou le service/correspondant compétent en matière d'hygiène et de sécurité.

Les membres du personnel peuvent alerter l'unité Sécurité et hygiène du travail s'ils considèrent que les mesures mises en place sur leur lieu de travail sont inadéquates ou que le risque auquel ils sont exposés n'a pas été dûment pris en compte. La Commission doit examiner leurs doléances, ce qui n'exclut pas un recours aux procédures prévues par le Statut.

Le personnel a droit à une information correcte. Pour chaque site de la Commission, il est impératif que des informations relatives aux mesures d'hygiène et de sécurité applicables soient mises à la disposition de tout le personnel. Le personnel doit également pouvoir obtenir, dès qu'elles sont disponibles, les informations sur les risques liés aux différents postes de travail.

Guide pour la prévention des risques psychosociaux au travail

© SPF Emploi, Travail et Concertation sociale Tous droits réservés pour tous pays. Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de la Direction de la communication du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, de reproduire totalement ou partiellement la présente publication, de la stocker dans une banque de données ou de la communiquer au public, sous quelque forme que ce soit. Toutefois, si la reproduction de textes de cette brochure se fait à des fins informatives ou pédagogiques et strictement

non commerciales, elle est autorisée moyennant la citation de la source et, s'il échet, des auteurs de la brochure.

Des informations complémentaires sur les actions du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sont disponibles sur nos différents sites :

www.sesentirbienautravail.be (site de la campagne de sensibilisation sur les risques psychosociaux)

www.respectautravail.be (site spécialisé pour la prévention des risques psychosociaux)

www.sesentirbienautravail.be Deze brochure is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

La rédaction de cette brochure a été achevée le 23 septembre 2013 Production : Direction générale Humanisation du travail Rédaction : Université de Namur (Valérie Flohimont, Charlotte Lambert, Joëlle Berrewaerts, Sébastien Zaghdane, Martin Desseilles et Aurore Füzfa) Coordination : Direction de la communication Mise en page et couverture : Kaat De Mangelaere Impression : Albe De Coker Diffusion : Cellule Publications Editeur responsable : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale Dépôt légal : D/2013/1205/35

Nouvelle réglementation belge ...

Les principales modifications apportées par la nouvelle législation sont les suivantes :

- Il est désormais question de «risques psychosociaux au travail». La législation a repris une définition de ce concept. Les dispositions légales développent la prévention de l'ensemble de ces risques et ne se focalisent plus uniquement sur la prévention de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail. Les risques psychosociaux au travail doivent être pris en compte dans la politique de prévention de l'entreprise comme tous les autres risques pouvant porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs.
- Le rôle des différents acteurs impliqués dans la prévention des risques psychosociaux, à savoir l'employeur, la ligne hiérarchique, le comité pour la prévention et la protection au travail, la personne de confiance, le conseiller en prévention aspects psychosociaux, le conseiller en prévention-médecin du travail, le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail, est précisé ainsi que la communication des informations entre eux.
- Des modifications ont été introduites dans le statut de la personne de confiance :

 - de nouvelles incompatibilités ont été introduites :
 - son écartement peut être demandé par les représentants des travailleurs au comité ;
 - une formation de minimum 5 jours, dont le contenu est déterminé par l'arrêté royal, est imposée ainsi que le suivi d'une supervision une fois par an. Les institutions organisant cette formation doivent répondre à certains critères et seront reprises sur une liste publiée sur le site web du SPF Emploi ;
 - le conseiller en prévention du service interne exercera automatiquement la fonction d'information de la personne de confiance.
- Des mécanismes ont été élaborés pour promouvoir la prévention des risques psychosociaux au niveau collectif : une analyse des risques de situations de travail dans lesquelles un danger est détecté pourra être demandée par le comité ou un membre de la ligne hiérarchique, les demandes individuelles qui présentent un caractère collectif seront traitées prioritairement par l'employeur en concertation avec le Comité ou la délégation syndicale.
- Lorsque la prévention au niveau collectif n'a pas pu prévenir la survenance de situations dommageables, le travailleur qui estime subir un dommage à sa santé découlant des risques psychosociaux au travail a accès à des procédures internes qui ont été élargies à l'ensemble des risques psychosociaux au travail (et ne se limitent plus aux situations de violence ou de harcèlement au travail). On parle dorénavant de demande d'intervention psychosociale formelle ou informelle et non plus de plainte motivée.
- La procédure spécifique visant les comportements de violence et de harcèlement est maintenue et améliorée. Les principaux changements apportés à cette procédure sont les suivants :

 - élargissement de la définition du harcèlement moral au travail afin de tenir compte de comportements qui pris individuellement pourraient être considérés comme bénins mais dont la répétition forme un comportement abusif ;
 - possibilité pour le conseiller en prévention de refuser les demandes qui n'ont manifestement pas trait à la violence ou au harcèlement au travail ;
 - obligation pour le conseiller de proposer des mesures conservatoires, avant de rendre son avis, si la gravité des faits le requiert ;
 - recadrage du rôle du conseiller en prévention ;
 - diminution du délai de remise de l'avis du conseiller en prévention à l'employeur ;
 - information des parties sur le contenu de l'avis du conseiller ;
 - obligation d'information des parties par l'employeur sur le suivi de la demande ;
 - obligation pour le conseiller en prévention, dans deux hypothèses, de saisir l'inspection si l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires ;
 - accès de l'inspection du Contrôle du bien-être au travail et de l'Auditorat du travail (dans certaines conditions) aux déclarations issues de la procédure interne ;
 - élargissement de la protection à tout type de mesures prises en représailles de la démarche formelle du travailleur, mais limitation de la protection des travailleurs ayant déposé une plainte en externe (inspection, police, auditorat) : la protection ne pourra être évoquée que lorsque ces plaintes externes ont été déposées après avoir tenté la procédure interne formelle auprès du conseiller en prévention ;
 - possibilité pour la victime d'un comportement de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de demander au tribunal du travail une indemnité forfaitaire en réparation du dommage moral et matériel occasionné.



L'organisation du travail

L'organisation du travail concerne la manière dont sont structurées et réparties les tâches au sein de l'entreprise ainsi que les relations d'autorité destinées à mettre en oeuvre les objectifs de l'entreprise. On y retrouve aussi bien les politiques globales et générales menées dans l'entreprise (telle que la politique en matière de bien-être, d'absentéisme) que les outils de gestion.

Il est possible de voir émerger des risques psychosociaux liés au contexte socioéconomique de l'entreprise (situation de crise, restructuration, insécurité socioéconomique, etc.) qui provoque des craintes pour l'avenir. L'organisation du travail a beaucoup d'influence sur les autres composantes à la source de RPS.

Les conditions de travail

Les conditions de travail sont les paramètres qui influencent l'exécution du travail. Parmi les conditions de travail, on trouve entre autres l'horaire de travail, le type de contrat ou encore la rémunération. Les conditions de travail ont un impact sur la santé mentale et physique et le bien-être des travailleurs. Par exemple, la précarité de l'emploi est un facteur de stress important puisqu'il constitue une épée de Damoclès menaçant les besoins de base de la personne. Les contrats temporaires et les menaces de réduction des effectifs amènent des peurs latentes et des conflits.

Les conditions de vie au travail comprennent par exemple les efforts physiques exigés par la tâche, l'exposition au bruit ou encore la sécurité et donc plus largement l'environnement de travail.

Le contenu du travail

Le contenu du travail a un impact sur la santé mentale et physique et le bien-être des travailleurs. Le contenu du travail comprend par exemple la complexité des tâches, la nature du travail ou les compétences requises. Au niveau de la charge de travail, certains mentionnent spécifiquement la charge émotionnelle (contact avec le public, contact avec la souffrance, devoir cacher ses émotions, etc.).

NB : Plus que chaque source prise séparément, ce sont surtout les injonctions paradoxales imposées au travailleur qui accroissent les RPS ! Par exemple, demander au travailleur d'être autonome dans son travail et de résoudre seul les problèmes tout en le soumettant à des procédures strictes et une surveillance infantilisante ou encore, demander au travailleur de travailler en équipe tout en le mettant en compétition avec ses collègues au travers du système d'évaluation mis en place.

