confédération syndicale européenne

CONF SFE

CISL FIR

PANOPTIQUE

www.conf-sfe.org

• Goodbye, Rudy

• Life-long learning

Parce que le syndicat est là pour vous et pas l'inverse

• Dossier Agents contractuels

ACTIF

Quiz inside

• Back to School

Prize to win
3 prix Cool & Fresh
(page 16)

MAI 2014 - N° 109

vanbreda
RISK & BENEFITS

Your partner for car, home and family insurances

Vanbreda Risk & Benefits

Eurinsurances, a wide selection of private insurances for EU-officials residing in Belgium

Vanbreda Risk & Benefits is your ideal partner for **car, home and family insurances**.

As an independent broker, we help active and retired EU-officials living in Belgium select the **optimal insurance portfolio**. We offer **tailor-made products** with the **best guarantees**. Our insurance packages include an excellent quality/cost ratio, provide competitive rates and are adapted to your personal needs.

Apart from car, home and family insurances, we offer a range of **special products**: art insurance, D@ylife Protect (complementary accident insurance and protection against cyber crime), Youth Protection Plan (accident insurance for children), ...

Request your customised quote now!

- Fill in the online forms on **www.eurinsurances.be**.
- Phone us on **02 230 16 60**.
- Mail us on **eurinsurances@vanbreda.be**.
- Or better still... experience our **personal service** and visit our **office in the heart of the Brussels European Quarter**! (Boulevard Charlemagne 1/9, entrance: Rue Stevin 144)

FREE QUOTE
home/car insurance

www.eurinsurances.be

vanbreda
RISK & BENEFITS

SX4 S-CROSS

SPECIAL DIPLOMATIC CONDITIONS

5 ANS DE GARANTIE D'ASSISTANCE

LA GÉNÉROSITÉ

C'EST D'OFFRIR PLUS DE LIBERTÉ
GRÂCE AU SYSTÈME **ALL-GRIP©**.

IL Y A DÉJÀ UN SX4 S-CROSS
À PARTIR DE 14.499 EURO*!

CO_2 : 115-135 g/km : 4,4-5,9 l/100km DONNONS PRIORITÉ À LA SÉCURITÉ.

*Remises et primes de recyclage incl. Photo non contractuelle. Informations environnementales [AR 19/03/2004]: www.suzuki.be

A.E.C. DISTRIBUTION
HOUTWEG 38-46 - 1140 EVERE
TÉL. 02/242 37 08 - **GSM 0489/309 588**

SUZUKI

Départ de notre secrétaire général

Nous lui souhaitons tout le meilleur ! MERCI Rudy et bonne retraite ☺

La Conf-SFE a dit au revoir à son secrétaire général, Rudy HAUTMAN pour un départ à la retraite bien mérité. Avant de partir, Rudy nous a livré quelques détails de son parcours et de ses nouveaux projets. Voir l'article en page 5.

L'apprentissage tout au long de la vie

Vous avez envie de développer vos compétences ou de découvrir de nouvelles matières ...

Cela tombe bien car Dominique KEMPENERS nous présente le nouveau site Web du Service « Formation et Développement » de la DG HR. Voir en page 7.

Le courrier des lecteurs

La Réforme a fait beaucoup de vagues auprès du personnel. Tous, d'une manière ou d'une autre avons été touchés par ces attaques contre notre statut mais surtout contre nos institutions.

Vos témoignages ont été très nombreux. Parmi eux, nous en avons sélectionné deux (avec l'accord des personnes concernées) pour les partager avec vous. Voir en page 10.

Sur les bancs de l'école

Découvrez l'expérience « Back to School » de Wolfgang ENTMAYR en page 13.

Elections européennes

Nous sommes des millions d'électeurs appelés aux urnes du 22 au 24 mai 2014 pour élire nos 751 eurodéputés. Il a fallu des batailles pour avoir le droit de vote, alors n'oublions pas notre devoir ! Voir en page 15.

Présentation de notre équipe

La Conf-SFE a des personnes motivées dans son équipe. Afin de les reconnaître dans vos bâtiments, ils se présenteront à vous au fur et à mesure dans nos pages du PANOPTIQUE. Alain HUBRECHT se dévoile en page 17.

Agents contractuels, suite…

Les agents contractuels (AC) sont nombreux à nous contacter pour les aider dans leurs démarches mais aussi pour avoir des informations. Notre article vous apportera quelques réponses sur l'évolution de leurs revendications mais il vous fera découvrir également la situation des AC dans le dialogue social, au sein de la représentation du personnel et en particulier dans les agences exécutives. Quelles sont nos actions pour les aider ? Venez lire notre article en page 18.

Toujours de plus en plus nombreux à participer à notre Quiz

Venez découvrir le dernier Quiz que Rudy nous a préparé avant de devenir officiellement « retraité »

Notre équipe félicite ceux qui ont trouvé les bonnes réponses au Quiz de l'édition N° 107 et BRAVO à notre gagnante. Voir en page 38.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Our Secretary General went on retirement

We wish him all the best! THANK YOU Rudy and happy retirement! ☺

Conf-SFE has said goodbye to its Secretary General, Rudy Hautman, for a well-deserved retirement. Before leaving, Rudy gave us some details of his career and his new projects. See article on page 5.

Giustina SCIARRABONE
President

Life-long learning

You want to develop your skills or discover new materials ...

That's great because Dominique KEMPENERS introduces the new Web Service "Learning and Development" of DG HR. See page 12.

Letters from our readers

The Reform has made many waves among staff. All of them, in one way or another, have been affected by these attacks against our staff regulations but especially against our institutions.

Your testimonies have been very numerous. Amongst them, we selected two (with the consent of the persons concerned) in order to share them with you. See page 10.

On the benches of the school

Discover the "Back to School" experience by Wolfgang ENTMAYR page 14.

European elections

We are millions of voters who have to elect our 751 MEPs from 22 to 24 May 2014. It took battles for obtaining the right to vote, so please do not forget our duty! See page 15 .

Introducing our team

Conf -SFE has a motivated team. To recognize them in your buildings, they will present themselves to you through our Panoptique. Alain HUBRECHT reveals himself on page 17.

Contract staff, more ...

A huge number of Contract agents (CA) contact us asking for help not only in administrative procedures but they are also looking for information. Our article will give you some answers on the evolution of their demands but it will also show you the situation of CA in the social dialogue, in the framework of staff representation and particularly within the executive agencies. What are our actions to help them? Read our article on page 18.

More and more participation in our Quiz

Discover the latest Quiz which Rudy prepared for you, before officially becoming "retired".

Our team congratulates those who found the correct answers to our quiz in edition n° 107 and Congratulations to our winner. See page 38.

Do not hesitate to contact us if you have any questions.

I wish you a good reading.

Executive Committee : René-Pierre Koch, Dominique Kempeners, Rudy Hautman.
Chief editor : René-Pierre Koch.
Panoptique : J79 08/206 Bloc C - 1049 BRUSSELS,
☏ 02 / 29 63 127 - Fax : 02 / 29 64 328 - Web site : **www.conf-sfe.org**
Advertising : Jean Pepi - Tel. : 02 / 296 31 27

WOODFREE PAPER. PRINTED PAPER THAT HAS BEEN BLEACHED WITHOUT ANY USE OF CHLORINE.

Goodbye, Rudy!

Le 1er mai 2014, Rudy Hautman, Secrétaire général du SFE, a pris sa retraite. Rudy est originaire d'Iddergem en Flandre orientale. Il a une formation juridique de base.

Panoptique : Rudy, en quelle année as-tu commencé à travailler pour la Commission ?

Rudy Hautman : J'ai commencé à travailler à la Commission le premier mai 1986, c'était à Geel au Centre Commun de Recherche, où j'ai été affecté au Service du personnel pendant deux ans. J'avais été lauréat d'un concours général en 1983, mais comme il y avait déjà beaucoup de belges à la Commission, j'ai dû attendre trois ans avant d'être recruté. A l'époque, les concours étaient nettement moins nombreux qu'aujourd'hui, et trois années d'attente, ce n'était rien d'extraordinaire.

Panoptique : Quelle était ta motivation pour travailler à la Commission ?

R. H. : Pour moi, il y a deux niveaux importants, l'Europe et la Flandre. Mon inspiration, c'est, comme le disait August Vermeylen : *« Vlamingen zijn om Europeeër te worden. »*

Panoptique : Quel a été ton parcours professionnel par la suite ?

R. H. : En 1988, je suis revenu à Bruxelles, où j'avais fait mes études, et j'ai commencé à travailler à la DG Recherche – nommée DG XII à l'époque –, où j'étais responsable de la gestion financière des contrats de recherche avec la Flandre et les Pays-Bas.

En 1991 la DG Recherche décida de créer une cellule d'audit : On cherchait des fonctionnaires pour vérifier sur place les justificatifs des dépenses soumis par les contractants. C'était un travail qui entraînait un grand nombre de missions. On a accepté ma candidature et je suis resté auditeur pendant presque 20 ans.

Panoptique : C'était donc une petite équipe à l'époque ?

R. H. : Évidemment. Notre cellule de quatre personnes faisait l'audit, c'est-à-dire le contrôle sur place, de certains projets de la DG Recherche. Aujourd'hui, ce travail est assuré par une équipe de plus de 50 personnes.

Panoptique : Qu'est-ce qui t'a plu dans ce travail ?

R. H. : Je rencontrais les scientifiques, qui ont en général beaucoup d'enthousiasme pour leur travail. Le contact avec ces gens passionnés était très enrichissant.

Panoptique : Et en 2011 tu es venu travailler pour le SFE à plein temps ?

R. H. : En effet. Depuis le mois d'octobre 2011 je travaille pour le SFE à temps plein. J'étais d'abord Secrétaire politique et maintenant je suis Secrétaire général.

Panoptique : Ça fait longtemps que tu es membre du SFE ?

R. H. : Depuis 1991. J'ai toujours été syndiqué. Avant mon arrivée à la Commission, j'étais membre de l'ACV-CSC. Mon beau-frère travaille à l'ACV-CSC et mon beau-père y travaillait aussi. Comme je suis un vieux-catholique, il est important pour moi que le SFE soit un syndicat d'inspiration chrétienne.

J'ai rendu service au SFE selon mes possibilités, par exemple en siégeant dans des panels de sélection, notamment pour la Recherche. J'ai toujours participé aux élections internes, j'ai fait le dépouillement des bulletins de vote, et j'ai régulièrement participé aux journées syndicales. De 2009 à 2012 j'ai représenté le SFE au Comité local du personnel.

Panoptique : Quels sont les dossiers principaux dont tu t'occupes ?

R. H. : Le secrétaire général d'un syndicat de taille moyenne est une sorte de *pispaal*, comme on dit en flamand [1], donc un homme qui doit répondre à toutes les demandes possibles: recrutement, transfert de droits à pension, évaluation, promotion, harcèlement, pour ne citer que quelques

exemples. Évidemment, le plus grand dossier a été la Réforme, avec ses résultats néfastes pour le Personnel.

Permettez-moi de signaler que l'aide de Natalia, ma collaboratrice au SFE, est tellement grande qu'on peut difficilement la sous-estimer.

Panoptique : D'après toi, quels sont à présent les plus grands défis pour notre Syndicat ?

R. H. : Le personnel est devenu plus hétérogène et, par conséquent, plus difficile à rassembler. *United we stand, divided we fall*. Nous avons bien vu ce problème lors de la récente Réforme. Il faut aussi avouer que l'Administration s'est montrée un maître de la division du personnel. Divide et impera.

Panoptique : Et à moyen terme ?

R. H. : Il faut augmenter le taux de syndicalisation à la Commission. Si les syndicats avaient plus de membres, ils seraient dans une position plus forte vis-à-vis de l'Administration.

N'oublions pas qu'au fond, un syndicat est une communauté de solidarité. Tous les membres paient leur contribution pour qu'on puisse aider ceux qui en ont le plus besoin. J'ai calculé que, par exemple pour un fonctionnaire de grade AST 2, la cotisation au SFE s'élève à environ 0,27 % du salaire. Je trouve que 0,27 % pour la Solidarité, c'est quand même faisable.

Pourtant je le vois tous les jours : Ce n'est qu'au moment de la promotion (ou disons plutôt : de la non-promotion) que les gens découvrent notre Syndicat. Au lieu de nous apprécier en tant que communauté de solidarité, certains nous prennent pour un magasin self-service, ce qui est bien dommage.

Panoptique : Quels sont tes projets personnels pour l'avenir ?

R. H. : C'est le grand vide qui m'attend. Je vais tuer mon temps jusqu'à ce que le temps me tue. Sans doute, suis-je trop influencé par Schopenhauer….

Voyons donc les choses d'une façon plus positive. Ce qui me fera plaisir, c'est que je n'aurai plus besoin de faire la navette. J'ai fait le calcul: au total, j'ai passé 2 ans et 7 mois de ma vie à faire la navette. J'ai couvert une distance qui correspond à celle entre la terre et la lune (aller simple, plus trois quarts du retour). Le côté positif, c'est que j'ai bien eu le temps de lire mon journal dans le train. Le weekend, j'aime participer à des quiz. Mes amis m'appellent d'ailleurs un *« gazette quizzer »*. Ils disent : « Si c'est dans le journal, il le sait. »

Last but not least. J'aurai plus de temps à consacrer à ceux et celles qui me sont chers: mon petit fils Lowiek, mes enfants et beaux-enfants Bart, Ruth, Daisy et Rob, ma maman et mon frère Gino. Sans oublier mon épouse Lieve☺.

Terminons par les vers du livre Ecclésiaste : Il y a un temps fixé pour tout, un temps pour venir et un temps pour partir. Le temps de partir est venu pour moi.

Ad multos annos!

Panoptique : Merci pour cet entretien.

(Rudy Hautman a été interviewé par Karin Höpp.)

[1] une sorte de paillasson, comme on dit en français (la Rédaction)

Bienvenue au Conf-SFE, Syndicat de la Fonction Publique Européenne

Le Syndicat de la Fonction Publique Européenne, membre de la Confédération Syndicale Européenne est un syndicat d'inspiration chrétienne ouvert à tous. Peuvent adhérer les fonctionnaires et tout autre personnel des Communautés européennes.
Vous attendez certainement de votre syndicat qu'il défende vos intérêts personnels. Nous sommes là pour vous aider, pour vous informer, pour vous soutenir.

Des spécialistes sont à votre disposition pour répondre à vos questions.

Le statut du fonctionnaire ainsi que la législation sociale du pays sont un enchevêtrement de règles, difficiles à appliquer, source de malentendus avec l'employeur.
Le syndicat est là pour vous permettre de vous orienter dans ce labyrinthe de règles.

confédération syndicale européenne

Pour toute information, veuillez téléphoner au 63127.

Sur simple demande, et sans engagement, une brochure explicative vous sera envoyée.

Je soussigné : .....

Nationalité : .....

Institution : ..... Service : ..... Grade : .....

Bâtiment : ..... Bureau : ..... Tél. : .....

Désire adhérer au Syndicat de la Fonction Publique européenne

Bruxelles, le..... Signature : .....

Demande d'adhésion à retourner : 200 rue de la Loi – J79 08/206 Bloc C – 1049 Bruxelles

L'apprentissage tout au long de la vie
Visitez notre nouveau "Learning Portal"

Dominique Kempeners

Lorsque j'étais adolescente, je me rappelle que notre voisin, âgé de 85 ans, apprenait l'espagnol.
Et ça m'étonnait… Mais pourquoi donc apprendre l'espagnol à cet âge-là ? Plus tard, j'ai compris qu'il n'y a pas d'âge pour apprendre et qu'apprendre peut apporter beaucoup de satisfactions.
Sachez aussi, (et c'est encore parfois le cas maintenant) qu'il fallait « m'arracher » aux bibliothèques, où je passais volontiers le plus clair de mon temps. Les livres, quel plaisir, et à présent, à notre époque, mille et un moyens sont mis à notre disposition pour apprendre. Il est fini le temps où l'on se bornait à apprendre un métier et rien de plus. Quoique, en ce temps-là, c'était aussi très important de se transmettre « le savoir-faire » de père en fils, d'un artisan à un autre.
A présent, nous sommes au XXIème siècle, et nous ne nous rendons pas compte de la chance inouïe que nous avons, avec la technologie qui s'ajoute à l'expérience transmise par les livres, nos proches, nos collègues. Qui ne consulte pas internet ?
Apprendre se conjugue de mille et une façons. Apprendre, ce n'est pas uniquement suivre un cours dans un auditoire ou une salle de classe. Apprendre, c'est important à tout âge, et cela peut être très agréable. Apprendre, lire, écouter, regarder, visiter. Apprendre en jouant, apprendre des autres… savoir dire « je ne sais pas », car on ne peut tout savoir et il n'y a pas de honte à poser des questions… Savoir prendre le dictionnaire…S'enrichir de l'expérience d'autrui…S'enrichir du savoir des collègues.
Apprendre, ce n'est jamais du temps perdu… Surtout lorsqu'on peut partager ce qu'on connaît…

Il y a quelques années, je partageais avec vous, dans ce même Panoptique, mon expérience d'Assistante du Comité du Personnel Hors Union, à présent, je veux vous dire que j'ai « appris » de nouvelles tâches, grâce à mes nouvelles collègues… Il fallait bien que je me retrouve un jour au Service « formation ». C'est fait, et pourquoi ces quelques lignes, c'est parce que je voudrais vous faire découvrir notre nouveau site Web, celui du Service « Formation et Développement » et j'en profite pour dire un grand bravo aux collègues qui l'ont conçu et y ont travaillé pendant des heures et des heures.
Suivez le guide… Formation et développement :
https://myintracomm.ec.europa.eu/hr_admin/fr/training/Pages/index.aspx
16 thématiques vous attendent, et 14 autres seront mises en ligne avant la fin de l'année : « que voulez-vous apprendre aujourd'hui ? » Choisissez votre thématique : choisissons ensemble « ressources humaines et sécurité ». Et voyons ce qui nous est proposé :
Vous serez étonné : vous aurez le choix entre « ressources d'apprentissage », « communauté de pratique », « apprendre en jouant », « cours et événements ». On vous présentera des livres disponibles au Learning Centre (Guimard, rez-de-chaussée), des ressources, des suggestions bibliographiques, des E-books, des vidéos, des « trucs et astuces », des « podcasts », des communautés de pratiques et des cartoons. Chacun choisira selon ses préférences, ira à la découverte… Voici comment se présente le site :

Explorez nos 14 thématiques déjà en ligne et rendez-vous prochainement pour découvrir les autres. Bonne navigation !
Vous avez des questions ? Contactez-nous…

Dominique Kempeners
Membre du Comité Exécutif Conf-SFE

SCHUMAN TROPHY

Le week-end de la Pentecôte (7-9/06/2014) verra s'affronter 20 DG et Services lors de la 18ème édition du réputé tournoi de football, le « Schuman Trophy ». Qui sera en mesure d'arrêter le PMO dans sa quête d'un troisième titre consécutif, exploit jamais réalisé jusqu'à présent ? Soyez nombreux à nous rejoindre lors de ce week-end non seulement pour encourager vos favoris mais également pour soutenir notre initiative et pour témoigner de votre engagement envers notre action caritative en faveur de l'enfance défavorisée.

Car, notre but premier est, en effet, de soutenir des associations caritatives qui, quotidiennement, tentent d'améliorer le sort d'enfants dans la détresse.

Le Comité du Schuman Trophy tient à remercier la Conf- SFE, ainsi que tous ses autres « parrains », pour la généreuse contribution qu'elle apporte, depuis de nombreuses années, à leur action de partage et de solidarité.

Rejoignez-nous sur www.schuman-trophy.eu & https://www.facebook.com/schumantrophy

OFFRE EXCLUSIVE POUR LE PERSONNEL DES INSTITUTIONS EUROPEENNES

EVASION MARRAKECH

L'hôtel de charme Kasbah le Mirage**** vous offre toute l'année (selon disponibilité) des séjours à 35% de réduction sur les tarifs publics affichés sur notre site : www.kasbahlemirage.com

The charming hotel Kasbah Le Mirage **** offers throughout the year (subject of availability) stays of 35% discount on public rates on our website: www.kasbahlemirage.com

Par exemple: Mai ou Juin
Séjour du 24 au 30/05/2014
Séjour du 27/06 au 4/07/2014

43euros par personne/nuit au lieu de 66euros

« Les petits plus »
Transfert aéroport offert
Petit déjeuner
Cocktail de bienvenue
Accueil Vip dans la chambre
Wifi gratuit dans les parties communes
Navette centre ville gratuite (sur réservation)

For example: May or June
Stay from 24 to 30/05/2014
Stay from 27/06 to 4/07/2014

43euros per person/night instead of 66euros

« The little extras »
Free airport transfer
Buffet Breakfast
Welcome cocktail
VIP in the room
Free wifi in public areas
Free shuttle downtown (on booking)

Partenariat aérien avec l'Agence Eurolidays Travel à Seraing
Air partnership with travel agency Eurolidays Travel in Seraing

NOTRE DEVISE COMMUNE : LOIN DE CHEZ VOUS COMME CHEZ VOUS

KASBAH LE MIRAGE

HOTEL KASBAH LE MIRAGE AND SPA
Site: www.kasbahlemirage.com
Mail : com@kasbahlemirage.com
Tél: **+212 5 24 31 44 44**

GigaTour Eurolidays

EUROLIDAYS TRAVEL A 1170
Site:www.eurolidays-travel.be
Mail: eurolidays@skynet.be
Tél: **+32 4 338 29 09**

LE COURRIER DES LECTEURS

Ces lettres ont été publiées avec l'autorisation des collègues

Bonjour à tous,

Nous recevons régulièrement un état des lieux des différents dossiers concernant notre statut, rémunération, pension, etc… cela ne sert à pas grand-chose ou presque.

Personnellement j'ai l'impression que comme Don Quichotte nous nous battons comme des moulins à vents. Grève (= perte de salaire) et pétitions n'ont servi à rien. Il semblerait que Commissaires et Parlementaires soient en mode « élections » et ne veulent pas prendre de décisions qui seraient fâcheuses pour leurs carrières.

Malgré ce tableau sombre, nous devons prendre comme leitmotiv la phrase de W. Churchill durant la 2e guerre mondiale « **la peur doit changer de camp** ».

Jusqu'à présent les politiciens (Conseil et collègue des Commissaires) entretenaient un climat de peur. Le personnel attendait avec angoisse l'issue des négociations, comme si on avait nos têtes sous la guillotine. On nous impose les 40 heures, avec flicage systématique; les ajustements salariaux sont refusés, nos droits soit disant acquis bafoués, etc…

Plutôt que de faire grève et perdre une partie substantielle de notre salaire pour rien, il sera plus judicieux de demander une contribution volontaire de 10, 20, 50 ou 100 euros au personnel pour recruter une équipe d'avocats et experts spécialisés pour nous défendre contre les décisions illégales prisent par le Conseil et même les Commissaires. Si 10.000 personnes donnent en moyenne 20 euros, les syndicats auraient un trésor de guerre 1.000.000 euros pour attaquer le Conseil les Etats Membres et Commissaires, sans oublier les journalistes qui nous salissent à travers d'articles honteusement tronqués.

Il faut **appliquer la loi du Talion « œil pour œil, dent pour dent »**.

Des Commissaires qui refusent d'appliquer l'ajustement salarial. Exiger le nom de ces Commissaires et leurs demander de venir s'expliquer devant le personnel, il faut qu'ils assument leurs décisions. Jusqu'à preuve du contraire nous vivons en démocratie et non sous le régime des Soviets. Il est facile de laisser tomber 1,7 % ou 0,9 % d'ajustement lorsqu'on a un salaire de 22.000 euros/mois et de ne pas faire cas des réductions sur le plat du jour à la cantine lorsqu'on est invité à des lunchs VIP quasi tous les jours.

Le Conseil refuse l'ajustement salarial, nous salit devant les médias, aux motifs que nous sommes des salauds nantis vu que nous avons des salaires honteusement élevés. Il faudrait recruter des experts pour qu'ils recherchent le montant des salaires et avantages pharaoniques + cumul de mandats des politiciens et membres de Corps Diplomatique et de les transmettre aux médias. Etant aux seins des Institutions depuis 17 ans sous statuts précaires variés (comme beaucoup comme moi), je n'ai pas du tout l'impression d'être un salaud nantis. Pour moi, les dispositions du nouveau statut bafouent le principe même de « droits acquis » ou bien « d'attente légitime de sécurité juridique (du statut) » dont parlait notre Vice Premier durant les négociations sur la réforme du statut.

La « peur doit changer de camps » sinon à la prochaine réforme, qui doit certainement mijoter dans la grande marmite des Etats Membres, nous serons dépouillés de tout.

Je finirai par la Caisse maladie.

Lors d'un examen médical à l'UCL, j'ai payé pour une gastroscopie quasi 590 euros en quatre factures différentes. J'ai demandé (par e-mail) au service facturation de l'UCL de me donner une explication à propos de ce montant exorbitant, je n'ai pas eu aucune réponse. Leur réponse au téléphone « c'est ça le prix, vu que c'est la Commission ». Par la suite mon médecin traitant m'a indiqué que l'UCL m'avait facturé **à tort** une journée d'hospitalisation 116.5 euros !! Un collègue a failli payer 50 euros de plus pour examen parce qu'il travaille à la Commission ! La personne de l'hôpital Léopold lui a indiqué que pour le « marché commun » l'hôpital ajoute de 50 euros. Ce qui est un scandale.

Dès lors, il sera opportun de chercher à combattre ce type d'abus scandaleux, plutôt d'économiser sur le dos du personnel et laisser les hôpitaux et médecins s'enrichir en toute impunité sur notre dos. Mais pour l'administration il est beaucoup plus facile de diminuer les remboursements ou bien augmenter les contributions plutôt de s'attaquer à ces pratiques de racket des hôpitaux et des médecins.

****

Mesdames, Messieurs,

J'ai longuement hésité avant d'écrire ces quelques mots… sachant que cela ne servira pas à grand' chose. Toutefois je considère que ne rien dire ne serait qu'une lâcheté… une de plus !

Au début des discussions « officielles » on nous a demandé de montrer l'exemple… Quel exemple ?

Comment renoncer à nos acquis sociaux ? Comment oublier et nier le combat de nos parents qui se sont réellement battu (avec les victimes et les morts que ce combat a exigés) pour obtenir une amélioration des conditions de travail ? Comment renoncer à ses droits du travail ?

Ne me faites par rigoler… Cette atteinte aux droits acquis par les combats de nos anciens, qui au fil des années se sont bagarrer pour que nous ayons de meilleures conditions de travail et de vie, pour que nous ayons plus de temps à consacrer à notre vie, à nos enfants… comment pouvez-vous considérer qu'il s'agit là de décisions justes et nécessaires ? Alors qu'au niveau du budget européen, il ne s'agit que de quelques miettes insignifiantes. Devons-nous maintenant renoncer à notre histoire, à notre culture, sans broncher, en applaudissant les soit disant « sages » qui ont tout décidé pour nous, sans se soucier de nos situations réelles,

sans connaissance de cause, parce qu'eux sont et restent les véritables privilégiés ? Devons-nous renier ceux qui se sont combattus pour nous afin d'obtenir les droits sociaux auxquels on nous force de renoncer aujourd'hui ? Quel scandale !

Nous sommes en train de dévier fortement du chemin envisagé par nos fondateurs européens. Pour moi, l'Europe signifiait en quelque sorte une « union » transnationale européenne, dans laquelle chaque citoyen finirait par trouver la paix, des droits fondamentaux, une certaine aisance sociale et un développement sensé et équitable pour tous. On en est bien loin actuellement… Notre Europa grandit trop rapidement - il s'agit presque d'une croissance sauvage – et ne tient plus compte d'objectifs humains. Notre Europe est devenue l'Europe du capital, une Europe économique et financière… et seulement ça en fin de compte! Chacun pour soi! Pour le reste on fait semblant de régler quelques problèmes par une approche minimale… et on s'en félicité hypocritement!

Pour ce qui est du reste du monde… on n'ose pas… on n'hésite… comme pour toute autre approche humaine! Des conflits mondiaux laissent nos dirigeants indifférents, des milliers d'êtres humains qui fuient leur misère meurent aux abords des frontières de notre forteresse Europe! Et personne – à part quelques idéalistes semblant sortir d'un autre monde, d'une autre ère – ne parvient plus à s'indigner suffisamment que pour vouloir changer quelque chose. Tout le monde sait, mais personne ne bouge, ou plutôt personne ne semble encore savoir comment faire…

Notre Europe n'a plus aucune vision, si ce n'est celle de l'argent et des finances! Nous sommes arrivés à un stade où seuls encore l'argent et le capital comptent, non pas pour les petites gens, mais uniquement pour les gouvernements nationaux et les grandes entreprises, qui s'empressent de rapatrier les fonds européens pour s'enrichir personnellement ou pour servir des idéologies loin d'être européennes.

Si les fondateurs de l'Europe nous revenaient, je suis convaincue qu'ils n'apprécieraient guère ce qu'ils verraient… qu'ils seraient fous furieux de ce qu'ils voient!

Notre Europe a grandi trop vite et pour qu'elle puisse encore survivre, on nous a manipulés, divisés, différenciés, afin de mieux pouvoir régner. « Diviser pour régner » est de mise; on a oublié « l'union fait la force ».

Pour effectuer des calculs quant à la hauteur de nos salaires, on nous a comparés essentiellement aux fonctionnaires nationaux des nouveaux pays… pays n'ayant connus pendant de nombreuses années qu'un régime dictatorial, dans lesquels aucune lutte sociale, aucun revendication, aucune négociation n'étaient permises. Ils travaillent encore 40h par semaine, mais bien souvent leur pause de midi est incluse dans ce temps de travail! Et… ce qui est aussi important : tout le pays et sa société fonctionnent sur base de ce régime horaire.

Mais nous vivons ici : pour la plupart en Belgique. Et ici, les fonctionnaires (tant fédéraux qu'autres) travaillent maximum 38 heures par semaine. Le secteur privé suit la même durée de travail. Dans chaque secteur il y a des exceptions prévues pour des cas spécifiques. L'économie belge fonctionne sur cette base de 38 heures semaine.

Si nos fonctionnaires doivent se mettre à travailler une demi-heure en plus chaque jour, je vous assure que les magasins, écoles, crèches, centres sportifs et autres… ne garderont pas leurs portes ouvertes plus longtemps pour satisfaire à nos besoins ! Pour autant que je sache, jamais en Belgique la durée de travail n'a été augmentée !

Depuis que je travaille à la Commission (1992) je n'ai vu aucune amélioration de notre statut, bien au contraire ! Tous les « petits » avantages qui nous restaient encore dans les années '90 ont finalement finis par disparaître complètement. Il faut admettre que notre salaire mensuel n'est pas tellement mal. Mais contrairement aux fonctionnaires belges, nous ne bénéficions pas de double pécule de vacances, ni de 13e/14e mois, ni de prime de fin d'année, ni de chèques repas, ni de chèques éco et, lorsque nous envisageons d'améliorer nos habitations en isolation, ou autre, nous ne pouvons faire appel à aucune prime ni subside. Est-ce que nous gagnons donc tant que ça ?

Mais en fin de compte ils ont facile à nous imposer leur volonté, les Etats-membres, car nous, fonctionnaires et employés européens, sommes tellement divisés (par une multitude de statuts différents) et tellement différents (de par nos origines et nos évolutions sociales) qu'il n'existe pas grande solidarité pour montrer notre indignation, notre mécontentement… lors des actions proposées par nos syndicats, bien trop nombreux eux-aussi et défendant de très différents points de vue par des approches trop différentes.

J'ai honte, non pas d'être fonctionnaire européen, mais de nous laisser traiter de la sorte sans contestations… Où avons-nous encore vu cela plus tôt ? Et où est-ce que cela a mené? Alors on va pour une répétition de l'histoire ?

La Démocratie (avec majuscule, comme nous l'avons connue auparavant) est en train d'être violée… et nous laissons faire… Bientôt elle n'existera plus et sera substituée par une bureaucratie dictatoriale (dirigée par l'extrême droite ?)… ou non ? Ou faut-il que nous soyons tous remplacés par de nouveaux fonctionnaires venant du Levant, afin que cela puisse être accepté ?

Alors que plusieurs organisations internationales pointent du doigt l'inefficacité des politiques restrictives sans relance, l'Europe continue sa petite politique de lâches…

J'ai honte, je suis furieuse devant tant de lâchetés. Je m'indigne devant la destruction de nos acquis sociaux qui ont tendance à nous catapulter dans un passé lointain que je croyais disparu. Je ne comprends pas l'indifférence des collègues européens dont je croyais qu'ils servaient tous la « cause » européenne Je me révolte devant tous ces « arrangements » qui ne servent aucune cause, si ce n'est celle du bénéfice personnel et du capital…

Vous aussi ?

Cordialement vôtre.

Life-long learning: Visit our new Learning Portal

Dominique Kempeners

When I was a teenager, I remember that our 85 year old neighbour was studying Spanish. I found that astonishing... why learn Spanish at such an age? Later, I understood that there is no age limit to learning, and that learning can bring a lot of satisfaction.

It is also worth noting (and this is still the case today) that it was often necessary to drag me out of libraries, where I was very happy to spend most of time. Books! What an absolute delight! And nowadays, we have so many resources available for learning. Gone are the days when we simply learn a trade and nothing more. In those times, it was very important to pass on know-how from father to son, from one craftsman to another.

We are now in the 21st century and we do not fully recognise the incredible opportunity technology has given us. Technology adds to the experience passed on to us through books, our relatives and our colleagues. Who doesn't look things up on the internet?

There are many ways to learn something... it's not just about going to university or attending a training course. Learning is important at any age and can be extremely rewarding. Learn, read, listen, watch, visit. Learning by playing, learn from others... don't be afraid to say "I don't know"; we cannot know everything and there's no shame in asking questions. Learn to make use of the dictionary... Improve your knowledge through the expertise and know-how of others...

Learning is never a waste time, especially when you can share what you know.

A few years ago, in Panoptique, I outlined my job as Assistant to the Outside the Union Staff Committee. I would now like to add that I have learnt many new tasks, thanks to my new colleagues... It seems logical that I now find myself working for the Learning and Development unit. Why do I feel the need to write about this? Because I would like to introduce you to our new Learning Portal, developed by the Learning and Development unit. I would also like to take this opportunity to thank and congratulate the team of colleagues who worked so hard to put it online.

Follow the guide: Learning and Development :
https://myintracomm.ec.europa.eu/hr_admin/en/training/Pages/index.aspx

16 topics await you (with more to come before the end of the year). "What do you want to learn today?" Make your choice... in fact, let's do it together. For example, Human resources... what will you find there? You'll be surprised! You have a choice of Learning resources, Communities, Play and learn, and Courses and events. You'll find books available at the Learning Centre (Guimard, ground floor), e-books, videos, tips and tricks, podcasts, communities of practice and cartoons. Choose a topic you'd like to learn about, go there and discover all the resources available!

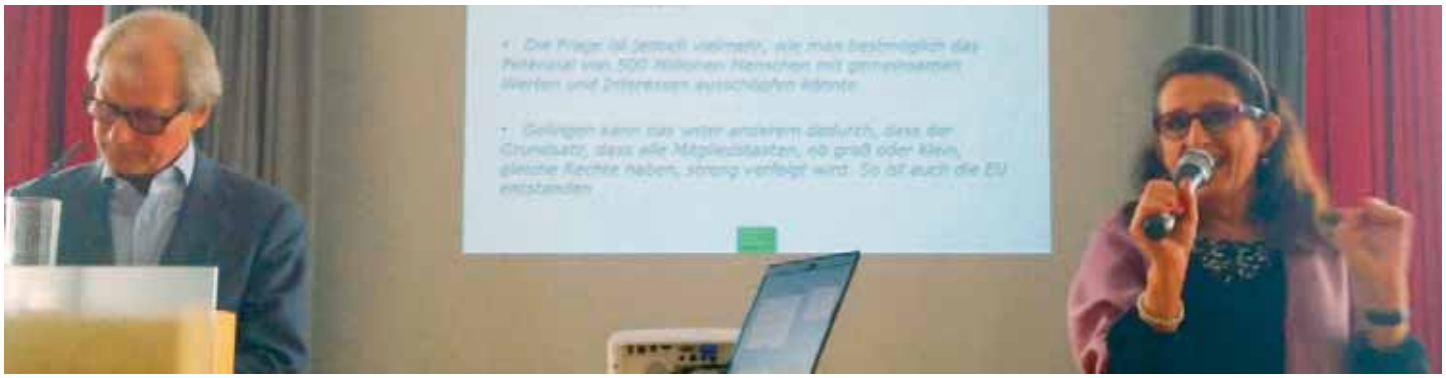
This is what the website looks like:

We already have 14 topics on-line for you to explore and learn! Come back soon for more updates.

Need more information? Contact us!

Dominique Kempeners, Member of the Conf-SFE Executive Committee.

"Back to School" – verleihe Europa ein Gesicht!



Sie kennen wahrscheinlich die Initiative "Back to School" der GD COMM, die europäische Beamte (im aktiven Dienst oder im Ruhestand) ermutigt, an ihrer ehemaligen Schule über ihr Berufsleben als europäische Beamte und über die Europäische Union zu erzählen und mit den Schülern über aktuelle EU-Themen zu diskutieren. In einigen Mitgliedsstaaten wird diese Initiative von offiziellen Stellen organisatorisch oder auch finanziell (Reisekosten) unterstützt. Die Generaldirektionen sind nicht verpflichtet, den Interessenten eine Dienstreise zu gewähren, aber die GD HR hat zumindest die Möglichkeit eröffnet, für eine solche Reise Sonderurlaub zu bekommen. Ich selbst habe an dieser Aktion bereits zweimal teilgenommen und ich freue mich schon auf eine weitere Gelegenheit am 9. Mai in Wien. Ich glaube, dass es diesmal besonders wichtig sein wird, zu potentiellen Wählern zu sprechen, um sie zu motivieren, an der nächsten Europawahl am 25. Mai teilzunehmen (in Österreich dürfen nämlich die Bürger bereits ab 16 Jahren zur Wahl gehen.)

Es gibt keine spezielle Vorgabe, wie die Veranstaltungen in der Schule ablaufen sollen – entweder spricht man zu einer großen Anzahl von Schülern im Festsaal der Schule oder besucht einzelne Klassen individuell; entweder hält man einen Vortrag über die eigene Berufserfahrung mit anschließender Diskussion über aktuelle Themen oder wählt eine partizipative Form z.B. ein "World Café" – der Phantasie sind dabei keine Grenzen gesetzt. Das Hauptziel ist, bei den Schülern Interesse für Europa und europäische Themen zu wecken und "Europa ein Gesicht zu verleihen", Europa sozusagen "greifbar" zu machen. Im Übrigen soll die Initiative nicht nur auf die eigene Schule beschränkt sein und je mehr verschiedene Schulen wir abdecken können, desto mehr Bevölkerungsschichten erreichen wir.

Ich habe die Erfahrung gemacht, dass jede Diskussion mit Schülern und Studenten eine Herausforderung für uns europäische Beamte ist: Die jungen Leute geben sich meist nicht damit zufrieden, einen politisch korrekten Vortrag zu hören, sondern wollen unsere ehrliche Meinung erfahren oder den Dingen auf den Grund gehen. Natürlich können wir nicht alles wissen und auf allen Gebieten vorbereitet sein – auch das muss man ganz ehrlich zugeben können. Auf jeden Fall ist eine Vorbereitung erforderlich. Hier nur einige Beispiele für Fragen, die in der Vergangenheit aufgeworfen wurden: Ist die EU hauptsächlich ein Wirtschaftsprojekt, während sie auf soziale Belange kaum Rücksicht nimmt? Warum müssen die Nettozahler immer mehr für jene Staaten zahlen, die Geld verschwenden und sich das selbst zuzuschreiben haben? Wird die EU militärisch intervenieren, wenn die Bürgerproteste in einem Land zunehmen? Warum können die EU-Bürger nicht in stärkerem Maße Einfluss nehmen auf die Handelsgespräche mit den USA? Kann die EU nicht wirksamer gegen die GMOs vorgehen? Wie viel verdienen die europäischen Beamten? Wie funktioniert Erasmus und wie steht es um die Anerkennung von Diplomen der verschiedenen Mitgliedsstaaten? Wie kommt man zu einer Anstellung in den EU-Institutionen? Warum wird die EU nicht besser kommuniziert? Warum ist Europa eine "Festung", die Neuankömmlinge zurückweist?

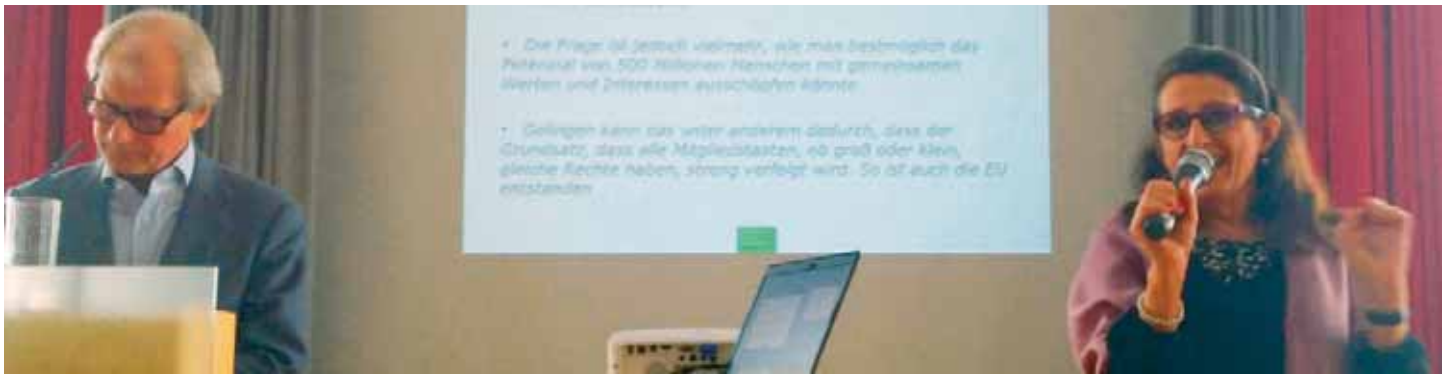
Die aktuellen Vorkommnisse in der Ukraine zeigen übrigens auch, dass die ursprüngliche Idee der EU, nämlich das Friedensprojekt, keineswegs an Aktualität verloren hat. Wir müssen die Schüler immer wieder darauf hinweisen, dass der Friede nichts Selbstverständliches ist und immer wieder aufs Neue verteidigt werden muss.

Und noch eines: Wie schon erwähnt ist die hauptsächliche Herausforderung in diesem Jahr, die Wähler an die Urne zu bringen. Es darf keine Entschuldigung dafür geben, sein Wahlrecht nicht auszuüben: In anderen Ländern sterben Menschen dafür, an freien Wahlen teilzunehmen. Nur wenn wir unser Wahlrecht ausüben, nehmen wir am weiteren Ausbau der EU teil und nur so haben wir auch das Recht, etwaige Fehlentwicklungen zu kritisieren. Auch das muss unseren Zuhörern in "Back to School" klar gesagt werden.

Hier noch der aktuelle Link der GD COMM zu "Back to School":
http://www.cc.cec/dgintranet/comm/communication_services/back_to_school/index_en.htm?openTab=project

Wolfgang Entmayr

"Back to School" – give Europe a face!



You are probably aware of the "Back to School" initiative launched by DG COMM, which encourages European officials (whether in active service or retired) to go back to their former schools and talk about their experiences as a European official and about the European Union, as well as engage in discussions on current EU topics with the students there. In a number of Member States, this initiative receives organisational as well as financial support (travel expenses) from official bodies. Although the Directorates-General are not obliged to grant an official mission to interested parties, DG HR has at least opened up the possibility of those interested being granted special leave for such a trip. I have myself already taken part in this programme twice and am looking forward to a further opportunity in Vienna on 9 May. I believe it will be particularly important on that occasion to talk to potential voters in order to motivate them to take part in upcoming European elections on 25 May (in Austria, citizens can vote from the age of 16 years).

There are no specific guidelines on how these events should be carried out in the school – a large number of students can be addressed together in the school's assembly hall or classes can be visited individually; the official can give a talk about his or her own professional experience, followed by a discussion on current topics or a participatory format can be chosen, such as a "World Café" – there are no limits to the imagination in this regard. The main objective is to arouse interest in Europe and European issues among students and "give Europe a face", to make Europe "tangible", as it were.

Furthermore, the initiative should not be confined solely to one's own school – the more varied schools we can cover, the more sections and levels of the population we will be able to reach.

In my experience, every discussion with school pupils and students presents a challenge for us European officials: young people are mostly not satisfied with listening to a politically correct talk; they want to find out our honest opinion and get to the bottom of things. Of course, we cannot know everything or be prepared for all domains – this also has to be admitted quite honestly. However, preparation is in any case necessary. Here are just a few examples of questions that have been raised in the past: is the EU mainly an economic project, with hardly any consideration for social interests? Why do the net payers among Member States have to pay more and more for those Member States that waste money and are themselves to blame for this? Will the EU intervene militarily if there is an increase in public protests in a country? Why can EU citizens not exert greater influence on trade talks with the USA? Why can't the EU act more effectively against GMOs? How much do European officials earn? How does Erasmus work and what is the situation with the recognition of diplomas among different Member States? How do you get a job in one of the EU institutions? Why is the EU not communicated better? Why is Europe a "fortress" that rejects newcomers?

Current events in Ukraine also show, incidentally, that the original idea of the EU, i.e. as a project of peace, has by no means lost any of its relevance. We have to repeatedly point out to pupils that peace is not something self-evident – it has to be defended time and time again.

And one more thing: as already mentioned, the main challenge this year is to get voters to the ballot box. There can be no excuse for not exercising one's right to vote: people in other countries are dying for their efforts to take part in free elections. Only when we exercise our right to vote do we participate in further construction of the EU and only thus do we also have the right to criticise any undesirable developments. This also has to be said clearly to our listeners in the "Back to School" initiative.

See below for the current DG COMM link to "Back to School":
http://www.cc.cec/dgintranet/comm/communication_services/back_to_school/index_en.htm?openTab=project

Wolfgang Entmayr

cool recipes
& freshly made
cool&fresh
100% HOME MADE
your every day URBAN PICNIC
In May 100%MENU has launched a new range of grab & go products.
Cool & fresh is an alternative for your every day urban picnics.
You will find cool recipes such as : muesli, sandwiches, salads and sliced fruits.
only available in your 100%MENU cafeteria at the European Commission

EUROPEAN ELECTIONS 22-25 MAY 2014
Have your say!
WWW.ELECTIONS2014.EU
#EP2014

EUROPEAN ELECTIONS 22-25 MAY 2014
WWW.ELECTIONS2014.EU
#EP2014
ACT.
REACT.
IMPACT.

Prix à gagner pour les participants du quiz de notre Panoptique

Voici les 3 lots à gagner si vous participez à notre quiz qui se trouve aux pages 38 et 39 : tirage au sort

PRIX 1 : deux repas complets à la cantine de la Commission
(1 entrée, 1 plat, 1 dessert, 1 boisson)

PRIX 2 : cinq repas Cool & Fresh
(2 produits Cool & Fresh au choix + 1 boisson)

PRIX 3 : vingt-cinq produits Cool & Fresh
(produit choisi par le consommateur)

Présentation de notre équipe

Je m'appelle Alain HUBRECHT, je suis marié et j'ai trois enfants. Je suis entré en service à la Commission en 2007.

Avant cela, j'ai travaillé dans le milieu de la distribution en tant que Directeur de magasins. J'ai toujours été sensible à la question du Personnel. Ma position de manager ne m'a pas empêché d'être également Représentant du Personnel CNE/CSC.

C'est donc tout naturellement que j'ai rejoint le syndicalisme et la représentation du personnel de la Commission.

J'ai travaillé initialement comme membre au sein de plusieurs comités comme le CPRE (cantine, self), le CPPT (Comité pour la protection et la prévention du Personnel de Bruxelles) et le Comité immobilier.

A présent, je suis membre exécutif chez SFE et Vice-président élu du Comité Local du Personnel.

En tant que Vice-président, je suis engagé dans plusieurs groupes de travail pour l'amélioration des conditions des Chefs d'immeubles et adjoints (revalorisation de leurs carrières), des huissiers, des GBI.

Je participe activement au dossier concernant l'amélioration des conditions de travail dans les crèches et garderies.

Et depuis cette année, je suis également membre de la COPAR.

Ma conception du syndicalisme est une approche moderne où le Personnel et l'administration puissent trouver un terrain d'entente bénéfique à tous.

Engagé à votre service pour un vrai changement

— Je m'engage à travailler pour mettre fin aux discriminations (post-2004, contractuels, +55 ans) et pour favoriser l'unité du personnel.

— Je m'engage à défendre les contractuels pour les Concours internes pour tous (AC, post-2004).

— Je m'engage à combattre la précarité qui ne doit pas être un outil de gestion du personnel.

— Je m'engage à faire avancer le projet sur la mobilité des AC entre agence et à l'intérieur de l'Institution.

— Je m'engage à ne laisser personne au bord de la route.

— Je m'engage à faire des propositions pour améliorer les conditions de travail, Flexitime pour tous, faciliter le télétravail, plus de places dans les crèches/garderies, dans les écoles européennes, dans les garderies postscolaires.

— Je m'engage contre la dégradation de notre environnement de travail, pour des bureaux sains, bien équipés, avec des espaces de réunion suffisants. Non aux open-spaces ! Et OUI pour des cantines savoureuses et une nourriture saine.

Je vous informerai sans langue de bois ! « Alain, votre Secrétaire Politique »

The English version of this article will be published in the coming days on our website
http://www.conf-sfe.org/en/panoptique

Giustina Sciarrabone, avec la collaboration
d'Anne-Barbara Tippmann

Les Agents contractuels disent STOP aux tergiversations !

Préambule

Depuis la création du statut d'agent contractuel (AC), il y a 10 ans, les AC ont au fur et à mesure remplacé les auxiliaires dans les directions générales et ont également pris place dans les services pour s'occuper de tâches qui étaient auparavant allouées à des fonctionnaires.

Bien qu'ayant obtenu (pour certains parmi eux) la possibilité d'avoir des contrats à durée indéterminée, leur statut ne couvre pas correctement certains aspects importants comme la carrière, la mobilité, la couverture sociale et l'accès aux concours internes.

Pour pallier ces faiblesses, les AC se sont adressés à l'administration à plusieurs reprises. La même réponse revenait à chaque fois: « on ne peut rien changer car c'est écrit dans le Statut».

Attendant le bon moment, c'est en confiance envers les acteurs des négociations que les AC ont finalement exprimé leurs desiderata. Inscrits dans la proposition initiale de la Commission, uniquement deux de leurs points principaux ont été adoptés, à savoir : les concours internes pour les AC (sauf les GF I) et la durée de contrat prolongée de 3 à 6 ans pour les AC type 3b (avec contrat à durée déterminée - CDD). Pour le reste, les AC ont été entendus mais pas écoutés.

Le résultat final de cette réforme a confirmé que l'objectif principal des Etats membres était de réduire considérablement les acquis sociaux du personnel. Faire des économies était un prétexte pour masquer les attaques directes contre la fonction publique européenne. Les demandes des syndicats n'ont même pas été prises en considération. Même si c'est leur rôle de négocier avec leur employeur, c'est la politique dirigée par les états membres qui a tout guidé et a imposé ses règles. Durant les discussions, nos interlocuteurs se rendaient compte que les demandes des AC et des syndicats étaient légitimes mais les décisions politiques avaient bien plus de poids. Le dialogue social n'a été qu'une mascarade.

Suite des revendications des AC

Suite à la mobilisation du personnel de nos institutions lors de la grève interinstitutionnelle du 5 juin 2013, le Front commun des différents syndicats avait publié un tract sur les revendications des agents contractuels (le 18 juin 2013).

Voici le bilan de ces demandes:

CONCOURS INTERNES

Demande du Front commun:

« L'accès aux concours internes à tous les agents contractuels recrutés sur les mêmes bases, réservés aujourd'hui aux seuls agents temporaires et fonctionnaires »

Cette demande qui faisait partie des points inscrits dans la proposition initiale de la Commission **a finalement été acceptée !**

Les AC s'étaient souvent manifestés via différents regroupements pour réclamer leur admission aux concours internes au même titre que les agents temporaires.

➔ L'organisation de ces concours est uniquement à titre exceptionnel! Aucune garantie sur la fréquence de ces concours dont le nombre de lauréats est très limité !

➔ Les AC admis à passer ces concours seront limités dans le choix du grade du concours puisqu'ils pourront uniquement postuler au concours dont le niveau (groupe de fonction) est lié à leur contrat d'AC.

	Concours			
Groupe de fonction	SC1ou SC2	AST1-ou AST2	AST3 - AST4	AD5 or AD6
I (ex-D)	NON	NON	NON	NON
II	OUI	NON	NON	NON
III		OUI	NON	NON
IV		OUI	OUI	OUI

A savoir que dans la proposition initiale de la Commission, les concours internes étaient pour tous les AC, au final, des collègues ont été laissés-pour-compte.

En effet, les AC de groupe de fonction I ainsi que les AC qui se trouvent dans d'autres institutions comme dans les agences exécutives sont exclus de ces concours. Que fait-on de l'égalité de traitement?

CONCERNANT LES AC GFI:

Alors que les GFI sont les seuls AC à pouvoir travailler dans toute la Commission et dans toutes les autres institutions (Agences, Offices, …) en ayant un contrat à durée indéterminée (CDI), ce sont eux qui sont exclus des concours internes. Aucune évolution pour eux pendant toute leur carrière? Quel paradoxe!

A l'avenir, les postes de l'ancienne catégorie «D» actuellement occupés par des fonctionnaires ne seront plus remplis par d'autres fonctionnaires (ex.: chefs d'immeubles). Nous continuons d'assister à la dévalorisation de certaines fonctions. La ligne politique suivie est celle de recruter uniquement des agents contractuels. Il n'y a pas de surprises, les économies se font toujours chez ceux qui sont au bas de la pyramide!

CONCERNANT LES AC DES AGENCES EXÉCUTIVES:

Ayant un statut particulier, la situation juridique de ces agences exécutives au nombre de six, embauchant actuellement environ 2000 personnes mais presque 3000 en 2020, est assez complexe. Bien qu'étant des émanations de la Commission car elles sont sous la tutelle immédiate des DGs mères, les agences exécutives[1] ne sont pas considérées comme des services rattachés à la Commission.

[1] Voir la liste des agences : http://europa.eu/about-eu/agencies/index_fr.htm

La plus importante proportion du personnel (agents temporaires et agents contractuels) de ces agences est soumise au Statut mais ne peut pas accéder aux concours internes[2] de la Commission.

Leur demande de pouvoir être accepté à participer aux concours internes de titularisation au niveau de la Commission est donc un souci légitime, d'autant plus que les agents contractuels engagés dans les Agences exécutives ont été soumis aux mêmes tests de sélection (CAST) que ceux engagés dans la Commission.

Voici quelques détails concernant ces agences:

- Dans le tableau des effectifs des agences, il n'y a pas de postes « fonctionnaires ».
- Environ 25% des postes sont des postes d'agents temporaires dont également ceux de management uniquement occupés par des fonctionnaires détachés de la Commission, et ± 75% des postes restants sont occupés par des agents contractuels.
- Les agents temporaires non détachés de la Commission et les agents contractuels sont tous considérés comme personnel externe.

Personnel externe?

Durant les réunions entre la DG HR et les syndicats sur l'attractivité[3] des agences exécutives en 2013, on a pu constater que le manque d'expérience de chacun dans ce domaine était palpable.

Pour augmenter l'attractivité des agences exécutives, la Commission a amélioré le statut des fonctionnaires détachés en leur permettant d'avoir une seule et unique carrière tant à la Commission que dans leur agence. Ce lien de parenté entre agences exécutives et Commission est évident pour les fonctionnaires mais en revanche, rien n'est envisagé ou ne semble juridiquement possible pour les autres agents de ces agences exécutives (AT et AC).

Alors que les uns ont obtenu une carrière unique, les autres sont exclus de tous les avantages qui sont en cours à la Commission et qui pourraient améliorer leur motivation. A savoir: les concours internes, la mobilité, l'accès au service central de médiation, l'accès aux élections centrales du comité du personnel (être électeur et éligible au niveau central afin d'avoir la même reconnaissance tant dans les syndicats que dans le dialogue social, …) et bien d'autres.

La proximité entre agences exécutives et Commission est telle que certaines tâches accomplies à la Commission jusqu'à présent ont été transférées vers les agences exécutives accompagnées du personnel qui effectuaient ces tâches. Pour y arriver, la Commission s'est imposé le respect de la Directive sur le transfert d'entreprises qui prévoit que lorsqu'une entreprise cède une branche d'activité à une autre entreprise, le travailleur a le droit de poursuivre l'activité chez le repreneur, qui devient son nouvel employeur. Mais l'inverse, c.-à-d.: un transfert des agences exécutives vers la Commission, c'est impossible!

En ce moment, quelques personnes (secteur informatique) subissent une réduction de leurs tâches car celles-ci ont été transférées des agences exécutives vers la Commission. D'autres domaines semblent potentiellement menacés du même phénomène : Audit, voire Service juridique, etc. Pour ces personnes, c'est l'incertitude qui commence car si ces tâches n'existent plus dans les agences exécutives, elles devront faire d'autres tâches qui ne seront plus liées à leur profil actuel. Cela implique aussi pour ces personnes que la mobilité vers d'autres agences exécutives est compromise puisque les tâches retournent à la Commission.

CONTRATS DE 3 À 6 ANS

Demande du Front commun:

«Prolongation de la durée des contrats de 3 à 6 ans pour les agents contractuels à durée déterminée (AC3b)»

[2] Voir arrêt Ghiba ; affaire F-10/11
[3] http://myintracomm.ec.testa.eu/serv/fr/delivery-modes/Pages/index.aspx

Comme pour la demande d'accès aux concours internes, ce point était également repris dans la proposition initiale de la Commission.

Certains agents contractuels qui étaient en fin de contrat en 2013 après avoir épuisé leur période de 3 ans comme agent contractuel, ont été prolongés pour des raisons de service au-delà des trois ans mais avec un contrat d'intérimaire.

Entre temps, un appel à manifestation[4] a été lancé par la Commission pour les profils d'AC groupes de fonction II, III et IV.

A savoir que les candidats retenus se verront proposer un contrat à durée déterminée au titre de l'article 3 ter (3b) du RAA mais recevront une offre de recrutement fondée sur les nouvelles dispositions du Statut.

Avoir réussi un CAST EPSO peut être un atout mais n'est pas obligatoire. *Mais le sera-t-il pour accéder aux concours internes?*

LA REVALORISATION FINANCIÈRE

Demande du Front commun:

« La revalorisation financière pour les agents contractuels aux revenus les plus faibles »

Aucune revalorisation financière n'a été discutée durant la réforme.

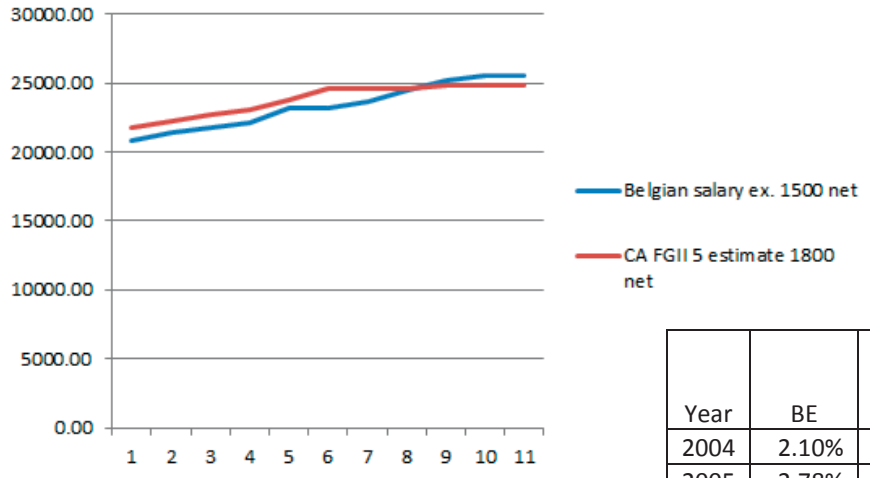
L'heure étant aux économies et aux attaques gratuites, le personnel a dû faire face à plusieurs mauvaises nouvelles consécutives. D'abord, il y a eu la diminution de l'index initial pour les années 2011(de 1,7 à 0,9%, réduit jusqu'à 0%) et 2012 (de 1,7 à 0,9% réduit jusqu'à 0,8%). A cela s'ajoute l'augmentation du temps de travail dont les heures prestées passent désormais de 37,5 heures à 40 heures suivi du gel des salaires pour 2013 et 2014.

Nombre de semaines par an	52
jours fériés (± 20 jours ouvrables)	(-) 4
Congé annuel (±30 jours ouvrables)	(-) 6
	42
Heures supplémentaires par semaine	2.5
42*2,5=	105
Total heures supplémentaires par an	105
Total en jours (105/8)	13

Ceci réduit considérablement le pouvoir d'achat de tout le personnel et de plus, est particulièrement tangible pour les AC aux revenus les plus faibles qui continueront de se serrer la ceinture dans les prochaines années. Vous trouverez ci-dessous un tableau reprenant la différence entre l'indexation approuvée pour le personnel Commission (AC dans l'exemple) et celle pour la Belgique. Sachant que dans ce calcul le salaire annuel d'une personne dans le secteur privé est basé sur 13,6 mois par an.

Années	CA COM	BE
2004	0.007	0.021
2005	0.022	0.0278
2006	0.023	0.0179
2007	0.014	0.0182
2008	0.03	0.0449
2009	0.037	-0.0004
2010	0.001	0.0219
2011	0	0.0353
2012	0.008	0.0285
2013	0	0.0113
2014	0	
Total	**0.142**	**0.2264**

[4] https://ec.europa.eu/dgs/personnel_administration/open_applications/CV_Cand/index.cfm?fuseaction=listeCall



Year	BE	COM CA	Belgian salary ex. 1500 net	CA FGII 5 estimate 1800 net
2004	2.10%	0.70%	20828.40	21751.20
2005	2.78%	2.20%	21407.43	22229.73
2006	1.79%	2.30%	21790.62	22741.01
2007	1.82%	1.40%	22187.21	23059.38
2008	4.49%	3.00%	23183.42	23751.17
2009	-0.04%	3.70%	23174.14	24629.96
2010	2.19%	0.10%	23681.66	24654.59
2011	3.53%	*0.00%*	24517.62	24654.59
2012	2.85%	*0.80%*	25216.37	24851.83
2013	1.13%	0.00%	25501.32	24851.83
2014		0.00%	25501.32	24851.83

AC du Luxembourg

Quant aux agents contractuels du Luxembourg, Mme Lulling (Député du Parlement européen) a essayé d'en savoir plus sur le fait qu'un bon nombre des contractuels de la Commission touchent une rémunération inférieure au salaire social minimum luxembourgeois (GF1 (1847,76 euros) et GF2 (1919,18 euros))[5].

La Commission lui a répondu que ces chiffres ne prennent pas en compte les effets de l'impôt et des cotisations au titre de la sécurité sociale déduits dans le cadre des deux régimes. En termes nets, le salaire mensuel pour 40 heures de travail hebdomadaire d'un agent contractuel sera de 1 616,60 euros au grade initial GF1 et de 1 678,79 euros au grade initial GF2, comparé à un salaire net d'environ 1 563,45 euros pour un travailleur non qualifié et d'environ 1 823,94 euros pour un travailleur qualifié à Luxembourg. En outre, et dans une situation «analogue» à celle d'un travailleur détaché, le personnel de l'UE bénéficiera d'une indemnité de dépaysement, ce qui augmente le salaire net pour les grades GF1 et GF2, le faisant passer à 2 121,99 euros et 2 184,18 euros respectivement.

A croire qu'il n'y a aucun agent contractuel luxembourgeois au Luxembourg et que tous les AC reçoivent une indemnité qui les aide largement à dépasser le salaire minimum. Les agents contractuels du Luxembourg, comme tout le personnel de la Commission et Agences, s'attendaient à un soutien fort de la part de l'administration dans ce dossier. Celui-ci n'est jamais arrivé!

[5] http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+WQ+E-2014-000173+0+DOC+XML+V0//FR

PROMOTIONS

Demande du Front commun:

«Un taux de promotion proportionnellement équivalent à celui des fonctionnaires »

Le taux de promotion est non seulement inférieur à celui des fonctionnaires mais la durée dans un grade peut aller jusqu'à 10 ans.

MOBILITÉ

Demande du Front commun:

«L'organisation d'une mobilité pour les AC entre la Commission et les différentes institutions, agences, offices et délégations afin de pérenniser l'emploi »

Pour le bien-être du personnel et dans l'intérêt de l'institution, il est impératif de mettre en place la mobilité pour tous les agents contractuels. Cette mobilité consisterait à pouvoir bouger dans le même groupe de fonction d'une institution à une autre avec son contrat à durée indéterminée, et donc sans période d'essai, sans altération des droits dont ceux relatifs à la retraite.

Cette mobilité permettrait d'éviter toutes situations extrêmes (harcèlement, burn-out*, démotivation, etc.) qui bien souvent aboutissent à des tensions (stress au travail) et à des ruptures de contrat.

** Il suffit de voir le nombre de participants aux conférences sur le burn-out pour comprendre le malaise réel. Il ne faut pas attendre que les personnes soient au bout de leurs ressources pour bouger. C'est à la base qu'il faudrait enrayer le problème*!

LES OFFICES (OIB, OIL, PMO, ...)

Les offices ont mis en place dans l'intracomm[6], une page dédiée à la publication de postes vacants destinés exclusivement au personnel AC 3a en place dans un office administratif (OIB / PMO / OIL). Ceci offre à ces agents, la possibilité d'avoir une mobilité dans leur même groupe de fonction et celui du poste publié.

Aucune autre mobilité n'est affichée actuellement.

LES DÉLÉGATIONS

L'enquête de satisfaction du personnel menée par la Commission en 2013 est venue confirmer le souhait de nombreux AC qui demandent depuis quelques années qu'une mobilité soit mise en œuvre le plus rapidement possible. Finalement, la mobilité sera mise en œuvre prochainement pour les AC des délégations, y compris l'affectation au siège pour une période limitée.

Des négociations continuent actuellement entre le SEAE, la DG HR et les syndicats/ représentants du personnel ayant pour objectif de lancer le premier exercice de mobilité sur une base volontaire en 2014, donc limité mais qui devrait être obligatoire par la suite. Si tous les aspects techniques sont réglés rapidement et si les acteurs de ces négociations se mettent d'accord, les transferts seront prévus entre septembre et décembre 2014 selon les régions. Ceci est un avancement surtout pour les AC bloqués depuis quelques années dans des délégations difficiles.

LES AGENCES EXÉCUTIVES

Il n'y a pas de négociation en cours sur la mobilité soit inter agences, soit avec les offices administratifs.

Lorsqu'un agent contractuel en place dans une agence exécutive est intéressé par un poste vacant dans un office ou une agence, il doit d'abord envoyer sa candidature à l'agence concernée, refaire un panel de sélection, et s'il est sélectionné, il devra donner sa démission

[6] http://myintracomm.ec.testa.eu/dg/oib/NewsPortal/Pages/Possibilité-de-mobilité-pour-agents-contractuels-–-AC-3a)-.aspx.

dans son agence pour signer un nouveau contrat dans l'office/ agence. A noter que tout nouveau contrat n'est pas sans conséquences puisque les nouvelles règles adoptées dans le nouveau Statut seront d'application (âge de départ en pension, …).

Entre autres, les chances de mobilité pour le personnel dans les agences exécutives diminuent de plus en plus, étant donné que dans les offices, les postes sont d'abord disponibles au personnel des offices.

RÉOUVERTURE DES NÉGOCIATIONS SUR LES DGE

Demande du Front commun:

«La réouverture des négociations sur les DGE pour les agents contractuels … »

Les dispositions générales d'exécution (DGE) sur les agents contractuels n'ont pas encore toutes été négociées en 2013, avant l'entrée en vigueur du nouveau Statut le 1er janvier 2014. A nouveau, nous sommes renvoyés aux Calendes grecques ! Même si une DGE est négociée, les marges de manœuvre sont limitées par le cadre juridique du Statut.

Avant la réforme, il était impossible d'améliorer certaines règles car le Statut bloquait tout changement. Lors des négociations en 2013, malgré nos appels, nous n'avons pas été pris en considération. A présent, nous sommes à nouveau limités par le Statut.

Il devient manifeste, par la tergiversation de l'administration, que les attentes des AC sont loin d'être prioritaires.

Pour beaucoup, les AC sont là de manière provisoire et servent uniquement à faire des économies dans le budget européen. Ils doivent juste dire merci d'avoir, pour la plupart, un contrat à durée indéterminée tout en n'ayant pas le droit à une carrière. Même s'ils passent leur vie professionnelle au sein des Institutions, ce n'est pas pour cela qu'ils deviendront un jour fonctionnaire.

PARTICIPATION D'UNE REPRÉSENTATION D'AC AUX NÉGOCIATIONS

Demande du Front commun:

«… et la participation d'une représentation d'AC à ces négociations »

LA REPRÉSENTATION DES AC AUX RÉUNIONS DU DIALOGUE SOCIAL

Lors de la création du statut d'AC, les procédures ont été négociées par des acteurs qui en pratique ne connaissaient pas l'impact que cela aurait eu sur les personnes concernées. Depuis, la représentation des AC aux réunions du dialogue social, qui est nécessaire, est non seulement très faible, mais la tendance politique leur est défavorable. Les invitations à ces réunions passent par leur syndicat qui à leur tour les convoquent.

Actuellement, les AC qui y participent sont pour la plupart d'entre eux élus dans la représentation du personnel (soit de la Commission, soit à l'EEAS, soit dans les agences exécutives). Pour certains AC, dont ceux des agences, ils doivent d'abord s'assurer que leurs services ne pâtissent pas de leur cumul de fonctions. Pour d'autres qui viennent de la Commission ou de l'EEAS, ils bénéficient d'un détachement syndical ou statutaire qui leur permet de se dévouer entièrement ou partiellement aux tâches de la représentation du personnel.

Les détachements peuvent être pris en accord avec les services. Jusqu'à présent, cela n'a pas toujours été évident pour les fonctionnaires… mais c'est encore pire pour les agents contractuels qui ne sont pas dans le tableau des effectifs de leur DG. Entre autres, ils devront trouver un nouveau poste une fois le mandat terminé. Le tapis rouge ne sera certainement pas déroulé!

Cela ne veut pas dire qu'il faut laisser tomber cet investissement. Plus que jamais, la présence des AC aux réunions devra être assurée de manière continue car en une décennie, nous avons assisté à une stagnation du statut des AC, non seulement il est toujours incomplet, mais il a subi

en même temps que tout le personnel, une dégradation des conditions de travail après la réforme. De plus, le nombre d'agents contractuels a été multiplié dans les services.

Leur statut est devenu de plus en plus complexe à défendre tant la diversité:

- des sites: dans les différentes délégations, dans les services et offices de la Commission, dans les agences exécutives, …
- des profils: dans les crèches, dans les cuisines, chez les huissiers, chez les chefs d'immeubles, chez les chauffeurs, …
- des différentes lieux d'affectation: AC du Luxembourg, …
- entre AC 3a: le contrat à durée indéterminé est bien réel pour certains alors que d'autres ont une date limite liée à la durée de vie de leur agence exécutive
- entre AC 3b: engagés avec ou sans CAST EPSO et maintenant avec un appel à manifestation d'intérêt (AMI).

Pour défendre les intérêts du personnel de manière efficace, nous devons éviter toute nouvelle division du personnel tout en privilégiant l'égalité de traitement entre les personnes.

Commission	Fonctionnaires	AC 3a	AC 3b	Total
2005	**20902**	**2787**		**2787**
2014	**23642**	**3108**	**3142**	**6250**

Agences exécutives	Total Personnel	AT	AC
2014	**1708**	**+ 25%**	**+ 75% (± 1281)**
2020	**2644**	**+ 25%**	**+ 75% (± 1983)**

Représentation d'AC des agences exécutives aux réunions de Dialogue social

Les agences exécutives ayant été créées pour une période déterminée, rien n'a été prévu dans les procédures pour que les membres de leur comités du personnel puissent participer aux réunions du dialogue au niveau central, qui sont les plus importantes car c'est à ces réunions que sont discutés les changements concernant le Statut, le Régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (RAA) ainsi que les Dispositions Générales d'exécution (DGE).

Qui veut tuer le dialogue social? Celui-ci est devenu depuis la réforme, une apparence au niveau central mais que dire dans les agences exécutives où il n'y a que le strict minimum pour défendre le personnel ? Mettre en place de nouvelles agences sans penser à y faire respecter les droits des agents?

Sommes-nous bien à la Commission, gardienne des traités qui veille à l'application du droit européen, qui prône l'égalité de traitement, … ?

Voici pour votre connaissance générale la différence entre la représentation du personnel de la Commission et celle des agences :

Structure du Comité du personnel de la Commission

Voici la structure mise en place à la Commission pour représenter le personnel (*certaines parties du texte décrivant ces comités ont été copiées de l'intracomm*)

- **Le Comité du personnel (CdP):** organe statutaire (l'article 9 §3 du Statut) dont la fonction consiste à:
  - représenter les intérêts du personnel auprès de l'institution,
  - coopérer au bon fonctionnement des services en fournissant un avis consultatif sur toute difficulté de portée générale relative à l'interprétation et à l'application du Statut.

Le dialogue entre les CdP et l'administration (représentée par le Directeur général de la DG HR) se déroule au travers des commissions de contact (Coco).
D'un point de vue organisationnel le CdP est composé:

- d'un Comité central du personnel (CCP),
- de 8 sections locales correspondant aux principaux lieux d'affectation :

Bruxelles	± 22 399 électeurs
Luxembourg	± 3 786 électeurs
Ispra	± 1 729 électeurs
Karlsruhe	± 248 électeurs
Petten	± 196 électeurs
Geel	± 295 électeurs
France	± 84 électeurs
"hors Union"	± 4 744 électeurs

Ces chiffres issus du fichier Excel reprenant «L'organisation interne du CdP» sont publiés sur l'intracomm[7] mais ne sont pas à jour. Nous avons quand même voulu vous les présenter à titre indicatif.

Les membres des Comités locaux du personnel (CLP) sont élus par le personnel de leur lieu d'affectation (fonctionnaires et autres agents de la Commission titulaires d'un contrat de durée indéterminée, d'une durée supérieure ou égale à un an ou d'une durée inférieure à un an, dans ce dernier cas, s'ils sont en fonction depuis six mois) et pour un mandat de trois ans. Aussi, ils sont chargés de désigner, au sein de leur CLP, les représentants qui siégeront au CCP.

Lors des élections, les syndicats présentent leur liste de membres et essayent d'obtenir un maximum de voix des électeurs afin de remplir l'un des critères définis dans les procédures pour être un syndicat représentatif à la Commission. Cette représentation est importante car elle permet au syndicat de bénéficier d'un nombre de sièges/détachements qui serviront aux membres élus à participer aux différents comités du personnel. Ceci est également important pour la viabilité et visibilité du syndicat car avec peu de membres élus dans les comités, il est difficile de couvrir et défendre certains dossiers et d'avoir toutes les informations nécessaires pour informer le personnel.

- **Les Commissions ou Comités paritaires:**

Les Commissions et Comités paritaires (CP) contribuent au développement de la politique du personnel, à sa mise en œuvre correcte, et au contrôle d'une application équitable et juste des dispositions qui sont en vigueur en la matière. Ils s'intègrent dans le cadre de la coopération structurée entre l'administration et son personnel.

Les CP sont compétents soit dans le domaine de la mise en œuvre de la politique du personnel, soit dans celui de la gestion des services sociaux.

Il y a par exemple des comités paritaires sur:

- *la carrière et formation* : Comité d'évaluation et de promotion
- *les conditions de travail, sécurité et hygiène* : Comité de Prévention et de Protection au Travail
- *les actions sociales ; Comité petite enfance (crèche)*
- *les comités interinstitutionnels : Comité pour le remboursement des frais de Scolarité Exceptionnels (RFSCE)*
- *les Comités non repris par l'action 56* : Comité de gestion de l'assurance maladie – CGAM

Comités qui dépendent du CCP:
http://www.cc.cec/fpfis/blogs/ccp-csc/fr/nos-actions/comites-paritaires/

[7] http://myintracomm.ec.testa.eu/hr_admin/fr/social_dialogue/actors/staff-committee/Pages/index.aspx

Comités qui dépendent du CLP Bruxelles:
http://www.cc.cec/fpfis/blogs/clp-bxl-lsc/fr/que-faisons-nous/nos-mandates-aux-comites-paritaires-locaux/

- **Les syndicats:**
  La mission des Organisations syndicales et professionnelles (OSP) vise à défendre l'intérêt général du personnel de l'institution (article 10ter du S).

  Bien que n'étant pas des organes statutaires, les OSP entretiennent des relations stables et structurées avec l'administration, dans le respect des normes établies par l'Accord-cadre concernant les relations entre la Commission européenne et les organisations syndicales et professionnelles (dit « accord cadre ») conclu le 18 décembre 2008.

  Selon l'article 14 de cet accord, le dialogue social impliquant les OSP « peut porter sur toute question relevant de la politique du personnel et des conditions de travail des fonctionnaires et autres agents ». Néanmoins, les procédures de concertation au niveau administratif, technique et politique (décrites au sein des articles 14 à 20 de l'accord-cadre) ne peuvent porter que sur la modification de la règle existante ou la création d'une nouvelle règle, sans préjudice des compétences statutaires du Comité du personnel.

STRUCTURE DU COMITÉ DU PERSONNEL DES AGENCES EXÉCUTIVES (AE)

Voici actuellement les structures mises en place dans les agences

- **Le Comité du personnel (CdP):**

  Dans chaque agence exécutive(AE), il y a un comité local du personnel constitué de membres agents temporaires (AT), agents contractuels (AC) et AST (par ex. : à la REA) élus par le personnel de leur agence. Ce personnel est composé d'agents contractuels, d'agents temporaires dont les fonctionnaires détachés de la Commission.

  Voici un tableau approximatif des AE et le nombre d'électeurs

Agences exécutives	2014	Personnel en 2020
EACEA	452	456
(ex) EACI ➔ EASME	159	498
EAHC➔ CHAFEA	50	79
(ex) TEN-TEA ➔ INEA	100	318
ERCEA	389	529
REA	558	764
TOTAL	**1708**	**2644**

  Le CdP de l'agence se réunit avec le directeur de l'AE et les représentants des ressources humaines pour discuter des demandes du personnel. Celles-ci sont souvent liées au Statut, aux DGE et à d'autres points discutés au niveau central de la Commission (Cantine, crèches, …). Dans certains domaines, les directeurs n'ont pas le pouvoir de changer les règles qui ont été adoptées à la Commission. Et il n'est pas rare que les CdP sortent de ces réunions avec plus de questions que de réponses. La marge de manœuvre pour changer, voire améliorer les conditions de travail est infime.

  Les inquiétudes du personnel des AE sont les mêmes que celles du personnel de la Commission, mais leurs représentants n'étant pas au cœur des services centraux, il est impossible pour eux de répondre aux questions ou de faire remonter celles-ci jusqu'aux réunions de dialogue social (ex. : l'accès aux concours internes). Ceci démotive autant le personnel des AE que leurs représentants. Il devient même difficile de trouver des volontaires pour se présenter aux élections du Comité du personnel dans plusieurs agences.

  Voyant que les réunions internes n'apportaient aucune information pertinente concernant les demandes (mobilité, concours internes, …), quelques membres affiliés

à des syndicats et élus aux comités du personnel des AE ont commencé à devenir actifs et engagés afin de représenter le personnel des AE au niveau central.

Mais cette solution n'est pas durable !

Network Executive Agencies Staff Comittee (NEASC)

Voyant que les demandes des différents comités du personnel des agences étaient les mêmes, ceux-ci ont décidé d'allier leurs forces.

Ces comités ont créé en 2010, le réseau des agences exécutives appelé « Network Executive Agency Staff Committee (NEASC) ».

Le NEASC est composé des 6 différents comités du personnel des agences exécutives:

6 Agences exécutives	
EACEA	http://intranet.eacea.cec.eu.int/SitePages/homepage.aspx
(ex) EACI ➔ EASME	http://intragate.ec.europa.eu/easme/#loaded
EAHC ➔ CHAFEA	http://ec.europa.eu/chafea/contacts/contacts.html
(ex) TEN-TEA ➔ INEA	http://ineanet.inea.cec.eu.int/
ERCEA	http://intranet.ercea.cec.eu.int/Pages/NewIntranetHP.aspx
REA	http://intranet-rea.rea.cec.eu.int/sites/rea/Pages/default.aspx

La présidence du NEASC est assurée par le Président du CdP de l'agence désignée à tour de rôle.

Actuellement, c'est le président du Comité du Personnel de l'ERCEA, Sebastian Winkler qui en est le président.

Depuis 2010, le NEASC a signé un Memorandum of Understanding avec le Comité central du personnel de la Commission et a à plusieurs reprises écrit à Mme Souka, Directeur général de la DG HR. Des réunions ont déjà eu lieu avec la DG HR, notamment les réunions concernant l'attractivité des agences exécutives, pour expliquer la situation du personnel de ces agences.

Depuis fin 2013, le NEASC est invité à participer en tant qu'observateur au CCP et au CLP de la Commission.

Il est facile de désigner une ou deux personnes pour y participer lorsque les réunions comme celles du CCP, sont à Bruxelles. Si celles-ci se font à Ispra ou au Luxembourg, seuls les représentants de la Commission ont leurs missions payées par le budget alloué à la représentation du personnel. Les membres du NEASC ne reçoivent aucun budget.

Lors de la réforme, les représentants du NEASC (Network Executive Agencies Staff Committee) ont été également invités à participer aux réunions de dialogue social. Ils s'y sont présentés soit en tant que représentant du NEASC, soit en tant que représentant syndical.

Très vite, ils se sont rendu compte que les discussions devaient surtout être axées sur le personnel de la Commission. Les agences exécutives ne faisant pas partie de la Commission, celles-ci adopteront leurs propres règles en accord avec leur directeur d'agence.

La Commission ainsi que les directeurs des agences exécutives se renvoient la balle quant à certaines décisions importantes (par ex. : mobilité inter-institutions, carrière, concours internes, remboursement frais de transport à 100%, etc) qui concernent le personnel des agences exécutives. L'agence ne peut rien faire car les décisions se négocient à la Commission, et la Commission ne peut rien faire car l'agence a sa

propre identité juridique. Sans support de la hiérarchie des AE pour soutenir ses représentants et sans ouverture de la part de la Commission, l'investissement est vain.

L'article 110 du nouveau Statut prévoit que les modalités du Statut qui sont adoptées par la Commission, et notamment les dispositions générales d'exécution (DGE) s'appliquent par analogie aux agences. Les agences ont 9 mois pour présenter à la Commission des DGE qui diffèrent de celles adoptées par la Commission. Limitée par le Statut, la marge de manœuvre est quasi nulle.

La participation des représentants des agences exécutives a quand même permis de partager avec leurs homologues l'expérience du personnel des agences et de négocier ensemble des conditions de travail pour une plus large population du personnel.

Voici les difficultés rencontrées par les représentants du personnel AE pour accomplir leurs missions.

A savoir qu'un résultat positif de leur investissement est d'abord nécessaire pour la motivation du personnel en place mais aussi dans l'intérêt des institutions.

Au Dialogue social.

- Ceux-ci n'ont aucun détachement car il n'y a pas de syndicats dans les agences.
- Ils travaillent dans les dossiers aux dépens de leur carrière personnelle et parfois de leur vie privée. En effet, il faut savoir assurer son travail au sein de l'agence et celui de représentant (étude de documents, des procédures, participation aux jurys de panels, répondre aux questions des collègues, participer aux réunions afin de suivre les dossiers, défendre les personnes,…).
- Tant pour ceux qui ont des contrats à durée indéterminée et surtout pour ceux qui ne l'ont pas encore, ce travail de représentant est un danger potentiel pour la continuité de leur contrat et/ou carrière.

Au Comité Local du personnel et au Comité Central du personnel de la Commission

- Ils sont invités comme observateurs à certaines réunions du CLP et du CCP, mais:
    - Ils ne participent pas à toutes les autres réunions des comités
    - Ils reçoivent partiellement les informations et mails concernant les dossiers
    - Ils ne bénéficient d'aucun détachement.

Conséquences :

- Leur présence aux réunions dépend du bon vouloir de leur hiérarchie. En général, celle-ci l'accepte car elle est sensible à cette démarche utile et nécessaire pour le bien-être de l'ensemble du personnel qui, bien souvent oublié par la Commission, a une attente légitime vis-à-vis de cette représentation au niveau central. Naturellement, l'agent doit s'assurer que son travail soit accompli au sein de son service.
- Les représentants n'étant pas reconnus officiellement, ils ont moins ou pas du tout de légitimité que leurs homologues de la Commission.
- Sans toute l'information nécessaire et sans détachements, cela réduit la compréhension et la défense des dossiers. Car pour assurer un travail de qualité tant dans son service que dans les réunions, cela demande un suivi assidu. Comme vous le savez, chaque mot compte dans un texte car il peut changer tout son sens!
- Le siège des AC étant éjectable à souhait (budget, mauvais rapports, absences de longue durée, fin d'agence, …), il faut avoir beaucoup de conviction pour s'investir dans ce travail qui requiert énormément de temps et de disponibilité mais aussi de

la patience étant donné que les décisions n'arrivent que lentement (pour ne pas dire jamais !). Tant au niveau professionnel que personnel, cela demande des efforts considérables à ces personnes engagées. Leur carrière est au ralenti puisque le travail fourni dans la représentation du personnel n'est pas reconnu dans leurs rapports de notation.

- Du point de vue des objectifs, on peut faire bouger des montagnes mais cela se fait sur du long terme. En effet, les résultats sont invisibles à court terme
- Tout cela décourage et freine de nouvelles vocations. La motivation et l'endurance sont bien présents pour le moment mais pour combien de temps encore?

- **Les Commissions ou Comités paritaires:**
  Les membres du Comité du personnel des AE n'ont pas accès aux comités paritaires de la Commission. Or le personnel des AE est également concerné par les questions débattues dans ces comités, ex : les cantines, les crèches, l'assurance maladie, …

  L'accès à ces comités ainsi qu'aux comptes rendus de ces comités est plus que nécessaire pour les représentants des AE!

- **Les syndicats:**
  Il n'y a pas de syndicats dans les agences car aucun Accord-cadre entre les OSP et les agences exécutives n'a été signé. L'élaboration de cet accord-cadre approprié[8] au sein de ces agences sera à prévoir dans le futur car la situation ne peut pas continuer.

  En pratique, certains membres du personnel qui étaient affiliés à des syndicats de la Commission se sont engagés de manière active pour aider le personnel des agences exécutives. Ceci dans le but d'être représentés dans les discussions de dialogue social, mais aussi pour tenir informé le personnel de ces agences des points importants concernant leurs droits.

  Pourquoi la présence des syndicats dans les agences exécutives est-elle nécessaire ?

  Le personnel des AE a le droit comme tous les autres collègues de la Commission, d'être représenté dans les réunions centrales et dans la défense de ses droits. Seuls les syndicats peuvent le faire de manière générale.

  Sans cet accord-cadre et si aucune solution n'est trouvée, d'autres interdictions menacent le personnel des AE. Actuellement, une agence exécutive veut empêcher ses membres du personnel affiliés à un syndicat de participer aux journées syndicales de leur syndicat. Or, ces journées sont importantes tant pour le syndicat que pour ses affiliés. En tant qu'Agence qui émane de la Commission européenne, l'agence a le devoir légal de se conformer à la réglementation y afférente, notamment,

  - l'article 24 ter du Statut "Les fonctionnaires jouissent du droit d'association; ils peuvent notamment être membres d'organisations syndicales ou professionnelles" ;
  - l'article 10 ter du Statut "Les organisations syndicales ou professionnelles visées à l'article 24 ter agissent dans l'intérêt général du personnel sans préjudice des compétences statutaires des comités du personnel";
  - la Décision de la Commission du 5 novembre 2010 relative aux dispositions d'application en matière de congés ou le Congé syndical est explicitement prévu.

  Si on empêche le personnel des AE d'avoir des contacts avec leur syndicat, ce sera la porte ouverte à toutes les dérives.

  Les effets pervers dans toute cette situation :

[8] Voir l'Article 10 quater du Statut : http://myintracomm.ec.testa.eu/hr_admin/fr/staff-regulations/officials/Pages/title-1.aspx

- Certains syndicalistes donnent la priorité au personnel de la Commission car ce sont eux leurs électeurs et donc les seuls qui peuvent lors des élections de la Commission leur apporter les voix nécessaires à leur représentativité.
- Le pourcentage d'affiliés dans les syndicats n'est pas très élevé à la Commission car le travail des syndicats est bien souvent incompris. En effet, certains pensent ne pas avoir besoin d'eux, même si tôt ou tard ils les contactent. Or, dans les agences, majoritairement des AC, ceux-ci ont besoin d'être soutenus !
- Si un syndicat se retrouve avec beaucoup de membres des agences, durant les élections des représentants du personnel de la Commission, leur appel aux membres afin de voter pour eux risque de ne pas aboutir et de ne pas lui permettre d'atteindre le nombre de votes nécessaires parmi ses propres membres puisqu'une partie de ceux-ci ne sont pas électeurs.
- Les syndicats représentent le personnel. Les affaiblir, c'est affaiblir tout le personnel. Si on pense qu'ils ne font pas assez et que l'on veut comme eux s'engager, il suffit de se présenter sur les listes des membres éligibles, les places sont ouvertes à tout le personnel de la Commission MAIS certainement pas au personnel des agences exécutives. Pourtant c'est ce personnel des AE qui se rend compte, en l'absence des syndicats dans leur agence, du rôle important qu'ont les syndicats dans la défense des droits du personnel.

PUBLICATION DE TOUS LES POSTES OUVERTS

Demande du Front commun:

«La publication de tous les postes ouverts par toutes les institutions, agences, offices et délégations »

Les postes internes sont publiés dans Sysper mais sont accessibles uniquement aux AC de l'institution. Il n'existe donc pas de transparence par rapport aux postes libres dans toutes les institutions où les AC pourraient aller.

SUPPRIMER LES DISCRIMINATIONS

Demande du Front commun:

«Supprimer les discriminations quant à la reconnaissance de l'expérience professionnelle entre les catégories 3bis/3a et 3ter/3b, et les pertes de salaire considérables pour les collègues CA passant d'un contrat à l'autre »

Lors du recrutement des AC, l'expérience professionnelle des AC 3a n'est pas comptabilisée de la même manière que celle des AC 3b.

Les AC 3a ont un grade tous les 7 ans alors que les AC 3b l'obtiennent tous les 5 ans. A savoir qu'une partie des AC 3a (dans un office, une agence, …) se sont retrouvés engagés à des grades inférieurs à celui qu'ils avaient à la Commission, alors qu'ils y faisaient le même travail en tant qu'AC 3b. Ceci a un effet considérable sur la reconnaissance du travail ainsi que sur le niveau de salaire, en particulier pour les collègues les plus expérimentés.

Un autre effet pervers de cette pratique est que, bien souvent, c'est l'expérience gagnée au sein même des institutions européennes qui n'est pas valorisée.

L'administration explique que cette différence est surtout liée à la durée du contrat (voir F-33/12 Affaire J Pepi / ERCEA). En effet, étant donné que les AC 3b ne reçoivent pas de contrat à durée indéterminée et qu'ils n'ont pas de carrière (système d'évaluation), ceux-ci sont avantagés dans la comptabilisation de leur expérience.

La raison évoquée par l'administration est incompréhensible pour les AC des agences car le nouveau contrat d'AC qui devrait être un vrai contrat à durée indéterminée est en fait un contrat indéterminé lié à la durée de vie de leur agence. Les AC concernés qui ont perdu de l'argent et qui reçoivent un contrat avec une clause de fin de contrat (qui varie selon la prolongation ou pas d'un programme cadre) se sentent lésés.

DES MESURES TRANSITOIRES

Demande du Front commun:

«Des mesures transitoires visant le maintien, au terme de leurs contrats, de l'emploi des AC pour leur permettre aussi d'être embauchés avec une procédure simplifiée dès l'adoption du nouveau Statut »

Il existe à la Commission une règle anti-cumul[9] qui concerne la durée maximale du recours à du personnel externe non permanent dans les services de la Commission pour effectuer des tâches ponctuelles (en cas de besoin de ressources supplémentaires à court terme), ou pour des tâches spécialisées (si les compétences ne sont pas disponibles à l'intérieur de l'Institution).

Le recours à ce type de personnel est autorisé pour une durée maximale de 7 ans (6 ans avant le 1 janvier 2014), et s'articule sur une période glissante de 12 ans.

Sont comptabilisées dans la règle anti-cumul de 7 ans, les prestations en qualité de:

- agent temporaire 2a;
- agent temporaire 2b, comptabilisation uniquement pour les prestations (prestations en cours ou nouveau contrat) à compter du 1er mai 2004;
- agent temporaire 2d, comptabilisation uniquement pour les prestations (prestations en cours ou nouveau contrat) à compter du 1er mai 2004;
- agent contractuel 3a sans réussite préalable d'un CAST;
- agent contractuel 3b (Commission), excepté les interprètes de conférences;
- intérimaire (cependant, les premiers 3 ans de prestation de service en tant qu'intérimaire ne sont pas comptabilisés dans la règle anti-cumul de 7 ans);
- expert national détaché;
- prestataire de service (excepté pour les prestations qui relèvent de la directive 92/50/CEE et ceci pour les prestations à compter du 1er mai 2004).

LES AC N'AYANT PAS DÉPASSÉ LA LIMITE DES 6 ANS AVANT L'ADOPTION DE LA RÉFORME

Tout en tenant compte de l'intérêt des services, certaines DG (ex.: DEVCO) ont offert des contrats d'intérims à leurs AC qui étaient en fin de contrat peu avant le 1er Janvier 2014 et qui n'avaient pas dépassé la limite de 6 ans dans les institutions.

A la Commission, le personnel non permanent, dont les agents contractuels, était soumis à la règle des 6 ans.

Cette règle a été modifiée suite à l'adoption du nouveau Statut. La décision C(2013) 9028 de la Commission du 16 décembre 2013 a prolongé la durée maximale de 6 à 7 ans[10] à partir du 1er janvier 2014, et introduit le fait que les premiers 3 ans prestés en tant qu'intérimaire ne sont pas comptabilisés.

LES AC AYANT DÉPASSÉ LA LIMITE DES 6 ANS AVANT L'ADOPTION DE LA RÉFORME

Ces AC ont dû quitter la Commission.

COUVERTURE ET CONDITIONS SOCIALES (CCP; INVALIDITÉ, ETC.)

Demande du Front commun:

«L'amélioration de la couverture et des conditions sociales (CCP; invalidité, etc.) »

Aucune discussion n'est en cours. Ces conditions sont limitées par le Statut.

---

[9] http://myintracomm.ec.testa.eu/hr_admin/fr/external_staff/anti-cumul/Pages/index.aspx
[10] http://myintracomm.ec.testa.eu/infoadm/fr/2013/Documents/ia13068_fr.PDF

Le statut actuel des contractuels est si particulier, qu'il ne permet pas d'avoir une égalité de traitement avec les autres collègues ayant un contrat à durée indéterminée. Parmi certains points, il y a :

- **La durée du congé de convenance personnelle (CCP) ou congé sans rémunération (CSR)** des AC qui n'a pas été négocié lors de cette réforme. Cette durée est d'un an maximum dans toute la carrière de l'AC alors que pour les fonctionnaires et certains agents temporaires (AT 2f), cela peut aller jusqu'à 12 voire 15 ans. Même si cette limite découle du fait que les AC ne sont pas dans le tableau des effectifs et donc limités au budget alloué, cette durée minimale bloque l'AC dans ses démarches personnelles.

  Certains collègues AC nous ont déjà contactés pour signaler leurs difficultés à aller voir régulièrement leurs parents âgés (parfois malades) dans leur pays d'origine. En effet, depuis la réforme, une partie du personnel a subi une réduction du nombre de jours de congés ainsi qu'une réduction des indemnités de frais de voyage annuel. A long terme, la situation risque de devenir ingérable pour certains AC. Devront-ils choisir entre leurs familles ou leur travail?

- **La résiliation du contrat de l'agent:** Selon le Régime applicable aux autres agents (RAA) - Article 16, le congé de maladie avec rémunération pour le personnel employé sous contrat ne peut pas dépasser trois mois ou la durée des prestations lorsque celle-ci est plus longue. De même que le congé maladie avec rémunération ne peut se poursuivre au-delà de la durée du contrat de l'agent concerné.

  Toujours dans le RAA, l'article 48 prévoit que le contrat peut être résilié par l'institution si l'agent ne peut reprendre ses fonctions à l'issue du congé de maladie rémunéré, c'est-à-dire à l'issue des délais mentionnés à l'article 16. Si le contrat n'est pas résilié en dépit du fait qu'il ne peut reprendre encore ses fonctions, l'agent est mis en congé sans rémunération. Cependant, l'agent victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident survenu à l'occasion de l'exercice de ses fonctions continue à percevoir, durant toute la période de son incapacité de travail, l'intégralité de sa rémunération tant qu'il n'est pas admis au bénéfice de la pension d'invalidité.

LA REVALORISATION DES CARRIÈRES

Demande du Front commun:

«La revalorisation des carrières (via des procédures identiques à celles des fonctionnaires) et que celles-ci soient basées sur l'expérience et/ou les diplômes »

Aucune discussion sur la revalorisation des carrières n'a été entamée.

Pour évoluer, les AC qui ont les compétences (diplôme, expérience, …) doivent d'abord réussir un CAST de niveau supérieur, ensuite trouver un poste vacant adapté au nouveau profil. (Et pour tout nouveau contrat, les nouvelles règles d'exécution adoptées lors de la Réforme s'appliqueront. Ex: âge de départ à la pension.)

A ce jour, seul le PMO organise des procédures d' « upgrade » qui permettent aux AC qui occupent un poste de groupe de fonction inférieur et qui sont lauréats de CAST de niveau supérieur d'évoluer au sein du PMO dans un poste vacant de niveau supérieur.

Cette procédure se fait en interne par les RH du PMO. Ceux-ci organisent des panels qui permettent de sélectionner les collègues qui peuvent bénéficier d'un upgrade et ainsi constituer une réserve de ressources immédiatement disponibles. Ces listes de réserve sont ensuite utilisées par les Chefs d'unité pour :

- upgrader une personne sur le poste qu'elle occupe mais avec une nouvelle description de poste, d'un niveau supérieur pour autant que le métier exercé corresponde au groupe de fonctions supérieur

- nommer et "upgrader" une personne sur un poste disponible.

Certaines agences font aussi évoluer leur AC, ceci est un genre d'« upgrade », mais à la différence que ces AC doivent postuler à un groupe de fonction supérieur via un appel à candidatures publié à l'extérieur et donc ouvert à tous.

L'organisation de nouveaux CAST généraux est attendue par certains AC qui n'ont pas passé de CAST de niveau supérieur alors qu'ils en avaient les compétences, pour qu'ils puissent aussi évoluer et travailler dans un groupe de fonction plus élevé. Nota : le dernier CAST général date de 2007.

REINTEGRATION DES AC DES AGENCES EXÉCUTIVES

Demande du Front commun:

« Réintégration prioritaire des agents contractuels qui auraient perdu leur emploi suite à la fermeture de leur agence exécutive. »

Aucune discussion sur ce point.

Les AC des agences exécutives sont considérés comme personnel externe alors que leurs agences exécutent des programmes de la Commission (budget commission) avec du management venant des DGs mères. Les contrats de ces personnes dépendent de la durée de vie de leur agence/programme cadre (échéance tous les 7ans !).

Selon les sujets, on les considère soit comme « Agences », soit comme « Commission », mais le personnel reste toujours du personnel externe!

Il convient de noter que les agents des Agences exécutives risquent d'être confrontés à de graves difficultés en cas de résiliation de contrat. En effet, après neuf ans dans les institutions, ils perdront leurs droits éventuels d'allocation de chômage selon les règles applicables en Belgique.

De plus, que deviendraient les agents âgés de plus de 50 ans? Seront-ils encore recyclables sur le marché de l'emploi au niveau national ? Au niveau des institutions ? À la fin d'un CDI, si la personne n'est plus dans une liste de CAST valide, y a-t-il un plan de réinsertion?

En cas de perte d'emploi, l'accès aux écoles européennes ne leur est plus assuré, sauf s'ils paient entièrement le minerval, ce qui s'avère quasiment impossible pour la grande majorité de ces agents.

Et si ces agences exécutives ne s'arrêtent pas …leur personnel augmentera encore dans les années à venir. Ils seront plus nombreux à se poser des questions.

Aujourd'hui force est de constater, et cela avec regret, que rien n'est fait pour que le dialogue social soit respecté. Les agences exécutives sont-elles des zones de non-droit?

Tous les jours les AC sollicitent les représentants locaux pour répondre à leurs attentes et questions en sachant très bien que les solutions sont inexistantes sans la volonté politique.

Ceci ne rassure pas du tout la population des contractuels qui ne se sent pas respectée.

Les actions de la CONF-SFE

La Conf-SFE travaille tous les jours pour vous et continue à aider tous les collègues tous statuts confondus (fonctionnaire, agent temporaire, agent contractuel, intérimaire, retraité, …).

Le pot de terre contre le pot de fer

La Conf-SFE a nommé un agent contractuel venant d'une agence exécutive en tant que président d'un syndicat de la Commission. Ce geste démontre que nous sommes tous égaux.

Avoir nommé un agent contractuel à sa tête ne veut pas dire que la Conf-SFE ne s'occupe que des agents contractuels. Nous ne trions pas les personnes qui nous appellent. Nous répondons à tous et soutenons ceux qui nous font confiance!

La Conf-SFE est un syndicat de longue tradition dont la vocation est la défense de tout le personnel. De plus, elle est liée à un syndicat national. Ce lien renforce notre connaissance des règles en

vigueur pour les travailleurs et demandeurs d'emploi. Ceci est très utile pour le personnel non permanent des institutions qui vit en Belgique.

Même si vous n'apportez aucune voix électorale à notre syndicat de par votre situation dans une agence ou autre, vous serez tout aussi prioritaire pour nous. Car notre travail, c'est de défendre tout le monde[11]!

> Article 7 : critères de la reconnaissance des OSP
>
> Sont reconnues les OSP
>
> - qui déclarent avoir comme objectif statutaire la défense des intérêts de tous les membres du personnel sans aucune distinction de quelque nature que ce soit (notamment de groupe de fonction, de nationalité, de nature du lien avec l'institution, de sexe, de race, de couleur, d'origine ethnique ou sociale, de caractéristique génétique, de langue, de religion ou de conviction, d' opinion politique ou de toute autre opinion, d'appartenance à une minorité nationale, de fortune, de naissance, d'handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle) ;
> - qui confirment être régulièrement constituées

Ces derniers mois, certaines attaques contre notre syndicat, compréhensibles de la part de ceux que notre action dérange, plutôt que de nous décourager, ont au contraire renforcé notre détermination à poursuivre notre combat POUR VOUS!

Les aléas de la vie ont réduit notre équipe mais les représentants restants sont toujours aussi dynamiques, volontaires et motivés à défendre coûte que coûte les vraies valeurs. Ceux-ci ne laisseront jamais personne au bout du chemin.

Bien souvent, on pense que cela n'arrive qu'aux autres et que dans nos services, tout va bien. Mais détrompez-vous et prenez le temps de parler avec vos collègues. Ouvrez grand les portes et faites place à la solidarité!

Les zones de non-droit, où qu'elles se trouvent, ne doivent plus exister. Il y aura toujours quelqu'un de notre équipe pour vous écouter tout au long de l'année et vous défendre dans l'esprit du vrai syndicalisme.

Aucune institution n'a le droit de bafouer le dialogue social. Les droits fondamentaux ne doivent pas être réservés à ceux qui ont les moyens financiers pour les faire valoir.

Actuellement, comme le dialogue social est malmené par les institutions, la défense de nos droits passe souvent par de coûteux recours en Justice.

La représentation du personnel représente donc actuellement une tâche difficile, ce qui ne favorise pas les vocations, mais c'est pourtant maintenant qu'il faut, plus que jamais s'engager pour défendre nos valeurs.

La Conf-SFE ne peut continuer à se développer pour assurer toujours mieux votre défense et votre protection que grâce à vous et avec vous.

Si vous pensez pouvoir nous apporter de nouvelles idées ou/et si vous voulez vous engager vous aussi : Venez renforcer nos équipes!

Vous êtes les bienvenus!

---

[11] Extrait de l'accord concernant les relations entre la Commission européenne et les organisations syndicales et professionnelles (dit « accord-cadre ») signé le 18/12/2008 par toutes les Organisations syndicales et professionnelles et la Commission européenne.

Que fait la Conf-SFE pour soutenir les AC ?

Le monde des AC n'est pas un monde virtuel, il a besoin de la volonté et de vraies solutions pour qu'il puisse exister entièrement. Leur présence est inévitable, il suffit de voir leur nombre qui ne cesse d'augmenter d'année en année. Il faut à présent trouver des compromis pour évoluer ensemble malgré nos différences!

Pour arriver à trouver des solutions, nos représentants se sont également engagés dans différents regroupements pour représenter les agents contractuels. Les voici:

ACTIF (Agents Contractuels Toutes Institutions et leur Futur)

La Conf-SFE soutient le groupe ACtif (Agents Contractuels Toutes Institutions et leur Futur).

ACtif est un regroupement d'anciens et nouveaux Agents contractuels, de Fonctionnaires, syndiqués ou non syndiqués, soutenus par différentes OSP, provenant de toutes les Institutions, dont la Commission, les Agences exécutives, les Offices et les Délégations.

Soucieux du futur et des carrières AC au sein des Institutions, ce groupe a créé le réseau « ACTIF » afin d'élaborer des synergies, mais aussi pour transmettre à la DG HR les craintes et les attentes de la population AC de plus en plus précaire et nombreuse.

Quelle que soit leur contrat ou leur origine, ils servent les Institutions de leur mieux, dans un souci d'excellence et de loyauté.

Quatre des représentants de la Conf-SFE font partie de ce groupe depuis le début.

Soyez Actif! N'hésitez pas à les rejoindre en vous inscrivant via les liens suivants pour être tenu informé de leurs actions.

Agents Contractuels Toutes Institutions et leur Futur
AC TIF

yammer

https://www.yammer.com/?return_home=true
actifnetwork+ec.europa.eu@yammer.com

https://www.facebook.com/#!/ACtif.eu

NEASC (Network Executive Agency Staff Committee)

La Conf-SFE soutient également le NEASC (Network Executive Agency Staff Committee) dans ces actions.

Cinq représentants de la CONF-SFE, issus de 3 agences exécutives différentes, dont trois présidents de comité du personnel et la présidente de la Conf-SFE, membre d'un comité du personnel, font partie du NEASC. Ceux-ci sont très actifs dans la défense des intérêts du personnel des agences exécutives.

Autres Agences

Des actions sont également menées par la Conf-SFE dans d'autres agences dont le personnel nous contacte régulièrement. La Conf-SFE s'est rendu compte que le droit des travailleurs est bafoué dans certaines agences. Comme par exemple : Le contrat à durée indéterminée n'arrive presque jamais. Au bout d'une série de contrats consécutifs (jusqu'à 5), certains agents temporaires ne recevraient pas de contrat à durée indéterminée mais plutôt une offre de contrat d'agent contractuel à prendre ou à laisser.

Dans la défense des droits des travailleurs, nous soutenons le respect des règles en matière de renouvellement de contrat (au bout du 3ème contrat, l'agent doit recevoir un contrat à durée indéterminée).

Certaines pratiques ne respectent nullement la directive de 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (Journal officiel n° L 175 du 10/07/1999 p. 0043 – 0048).

La Conf-SFE s'indigne de ces pratiques et continuera à vous défendre.

Le Comité exécutif de la Conf-SFE a le plaisir de vous informer que toutes les demandes de remboursement de jours de grève venant de ses membres ont été effectuées.

Pour remercier la solidarité de ses membres, la Conf-SFE a remboursé leurs jours de grève.

Globalement, ce remboursement des jours de grève représente une somme très importante, mais nous estimons que cela fait partie de ce que l'on est en droit d'attendre d'une organisation syndicale fiable. Chez nous, pas de démagogie, pas d'effets d'annonce ! Nous tenions à les remercier pour leur attitude positive lors des négociations difficiles qui se sont tenues dans le cadre de la réforme du Statut.

Notre syndicat continue à défendre vos intérêts, collectifs et individuels. Nous sommes là pour vous aider, pour vous informer, pour vous soutenir.

Le Comité Exécutif

Quiz me quick

Warning
This quiz is difficult. Try it nevertheless.
With the first letters of your answers you can make the name of an old person in our trade union CONF SFE.

1. "What a Wonderful World". Not exactly what we would call the Commission after the reform. It was one of the hits of "Satchmo". This should be enough to find the answer for the older guys. Nevertheless, for the youngsters, he was an American jazz trumpeter and singer from New Orleans, Louisiana. Renowned for his charismatic stage presence and voice almost as much as for his trumpet-playing, his influence extends well beyond jazz music and by the end of his career in the 1960s, he was widely regarded as a profound influence on popular music in general. Other titles "When the Saints Go Marching In", "Dream a Little Dream of Me".
   Second letter of last name

2. Apollo lusts after Daphne and she escapes him by turning into a bay laurel. This is a tale you can read in the *Metamorphoses. What is the name of the* Roman poet (20 March 43 BC – AD 17/18) best known for the Metamorphoses, a 15-book continuous mythological narrative written in the meter of epic, and for collections of love poetry in elegiac couplets, especially the Amores ("Love Affairs") and Ars Amatoria ("Art of Love"). His poetry was much imitated during Late Antiquity and the Middle Ages, and greatly influenced Western art and literature
   Take the Latin name (3 words) use the 6th letter of his middle name

3. "Liberty Leading the People". Not an exact description of the relation between management and staff nowadays in the Commission. However, this is the most influential work of a French painter that we are looking for. He was a French Romantic artist (26 April 1798 – 13 August 1863) regarded from the outset of his career as the leader of the French Romantic school. A fine lithographer, he illustrated various works of William Shakespeare, the Scottish writer Walter Scott and the German writer Johann Wolfgang von Goethe.
   Take first letter of his last name

4. Love Is a Battlefield" is a hit performed by Pat Benatar. We are looking for another battlefield. In which town in Pennsylvania was the battle fought in July 1863 between Union and Confederate forces during the American Civil War? The battle involved the largest number of casualties of the entire war and is often described as the war's turning point. Union Maj. Gen. George Meade's Army of the Potomac defeated attacks by Confederate Gen. Robert E. Lee's Army of Northern Virginia, ending Lee's invasion of the North.
   Take the fourth letter of the town's name

5. We remain in the States and try to find the name of the person who was nominated on January 7, 2013, by President Barack Obama as Secretary of Defense. He served as a United States Senator from Nebraska from 1997 to 2009.
   A recipient of two Purple Hearts while an infantry squad leader in the Vietnam War, he returned home to start careers in business and politics. He co-founded Vanguard Cellular, the primary source of his personal wealth. A member of the Republican Party, he was first elected to the United States Senate in 1996 and was reelected in 2002.
   Take the first letter of his last name

6. When you have enough of the food in our canteens you can always go the Best Restaurant in the World by as it has been ranked by Restaurant magazine in 2010, 2011 and 2012. Or better, you could go because I think it is closed now. I am not sure. Any way it was a restaurant run by chef René Redzepi in Copenhagen, Denmark. The name is a portmanteau of the two Danish words and the restaurant was known for its reinvention and interpretation of the Nordic Cuisine.
   Take the fourth letter

7. The band's controversial videos, which included partial nudity and suggestions of sexuality, became popular in the early 1980s on the then-new music video channel MTV. It is the name of an English rock band formed in Birmingham in 1978 by Nick Rhodes and John Taylor, with the later addition of Roger Taylor, and after numerous personnel changes, Andy Taylor and Simon Le Bon. While they were generally considered part of the New Romantic scene along with bands such as Spandau Ballet when they first emerged, the band later shed this image. The band worked with fashion designers to build a sharp and elegant image that earned them the nickname "the prettiest boys in rock." A few titles : Girls on film, A view to kill, Notorious.
   Second letter

8. "No grass grows where he has passed". He was the ruler of the Huns and during his reign he was one of the most feared enemies of the Western and Eastern Roman Empires. He crossed the Danube twice and plundered the Balkans, but was unable to take Constantinople. His unsuccessful campaign in Persia was followed in 441 by an invasion of the Eastern Roman Empire, the success of which emboldened him to invade the West. He also attempted to conquer Roman Gaul (modern France), crossing the Rhine in 451 and marching as far as Aurelianum (Orléans) before being defeated at the Battle of the Catalaunian Plains. Died in 453.
   Take second letter of his name

9. Italian physicist, best known for his work on Chicago Pile-1 (the first nuclear reactor), and for his contribu-

tions to the development of quantum theory, nuclear and particle physics, and statistical mechanics. He is one of the men referred to as the "father of the atomic bomb". He held several patents related to the use of nuclear power, and was awarded the 1938 Nobel Prize in Physics for his work on induced radioactivity by neutron bombardment and the discovery of transuranic elements. He was widely regarded as one of the very few physicists to excel both theoretically and experimentally. He left Italy in 1938 to escape new Italian Racial Laws that affected his Jewish wife Laura. After the war, he served under Oppenheimer on the influential General Advisory Committee, which advised the Atomic Energy Commission on nuclear matters and policy.
Fourth letter of last name

10. It is a river in south Central South America, running through Brazil, Paraguay and Argentina for some 4,880 kilometers. It is second in length among South American rivers. The name is an abbreviation which comes from the Tupi language and means "like the sea" (that is, "as big as the sea"). It merges first with the Paraguay River and then farther downstream with the Uruguay River to form the Río de la Plata and empties into the Atlantic Ocean.
Take second letter

11. You know the words astronaut and cosmonaut. However, what is the term used by some news media organizations for professional space travelers from China. The word became more common in 2003 when China sent its first astronaut Yang Liwei into space aboard the *Shenzhou 5* spacecraft.
Take sixth letter

ANSWER:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Please send the answers before June 2 to our functional mailbox:

osp-sfe@ec.europa.eu

Good luck!

Thank you to all the participants of the Quiz of edition 107!

The good news

is that you are a person with a broad culture and knowledge. You are a worthy representative of the Europe of knowledge 2020. The proof? You have sent us the correct answer to our Quiz in our magazine Panoptique n° 107.

Congratulations to the winner, Mrs Monique BEUTIER.

But there is hope for the future! Next quiz, in our Panoptique n° 110. Be there!

CORRECT ANSWERS QUIZ PANOPTIQUE (EDITION 107)

NAME	SURNAME	DG/AGENCY
TEERINK	RENSJE	EEAS
RAFF	RENATE	EEAS
ESTIENNE	GERALDINE	SG
TEUGHELS	KATIA	TAXUD
LAMBEAU	CARINE	CNECT
DUHAMEL	ROSE	COMP
VOYIATZIS	COSTAS	CNECT
APPLEBEE	LYNN	DGT
BARBOLLA CASAS	JUAN LUIS	JUST
GOEDERMANS	RITA	REA
CIMINO	NADIA	REA
BEUTIER	MONIQUE	EMPL
HUBEAUX	MICHEL	DGT

NAME	SURNAME	DG/AGENCY
GENDIVE	ANGELES	MARKT
SOLTI	BELA	EAC
AVEZOU	JEAN-MARIE	EEAS
LOUETTE	MARIANNE	OLAF
DE LA FUENTE		
GARRIGOSA	ALFONSO	ECHO
TURBANSKA	AGATA	ECHO-EXT
CARACCIOLO		
DI FORINO	MARZIA	RTD
PECLERS	VIRGINIE	ERCEA
LINDER-RANTA	MADELEINE	SJ
VANDERLINDEN	CARINE	BUDG
ALIONESCU	CIPRIAN	EMPL

DESIGNING YOUR LIFE

7 AM Breakfast

11 AM Relax

6:30 PM Dinner

11 PM Entertainment

Trendhopper®

Weiveldlaan 35c - 1930 Zaventem - T 02 721 20 24
www.trendhopperzaventem.be - info@trendhopperzaventem.be
Open from Monday to Friday from 10:00 to 19:00
Open on Saturday from 10:00 to 18:30

Refund of VAT

FURNITURE AND HOMEDECORATION