

PANOPTIQUE

www.conf-sfe.org



DÉCEMBRE 2011 - N° 104

Quiz
inside



Win
€ 50

Partenaire financier privilégié des fonctionnaires européens depuis déjà 30 ans.
 Nous parlons : Français, Néerlandais, Anglais, Italien, Espagnol.

PRETS HYPOTHECAIRES

TAUX(*)	MONTANT	DUREE	MENSUALITE
3.05% (**)	350.000 €	20 ans	1943.19 €
3.26%	100.000 €	10 ans	975.61 €
3.59%	150.000 €	15 ans	1074.39 €
3.59%	200.000 €	15 ans	1432.59 €
3.85%	250.000 €	20 ans	1486.13 €
3.85%	300.000 €	20 ans	1783.35 €
3.85%	400.000 €	20 ans	2377.80 €
4.00%	400.000 €	25 ans	2097.60 €
4.00%	500.000 €	25 ans	2618.25 €

CREDIT ACCORDÉON : (taux variables avec des mensualités fixes et durée variable)

TAUX	MONTANT	DUREE	MENSUALITE
3.56%	350.000 €	15-18 ans	2502.73 €
3.90%	350.000 €	20-25 ans	2089.34 €
4.10%	350.000 €	25-30 ans	1851.30 €

(*) taux effectif annuel 07/12/2011 pour des quotités jusqu'à 100%,

- (*) taux fixe « sous conditions »
- (*) sous réserve de l'acceptation du dossier par la Banque
- (**) taux variable annuellement « sous conditions »

Intéressé? Contactez notre team prêt hypothécaire :

Margherita URSO : murso@finaco.be , 02/286.90.03

Erik VANHOVE : evanhove@finaco.be , 02/286.90.02

FINACO propose pour les fonctionnaires **des prêts à tempérament** plus avantageux.

	MONTANT	DUREE	TAUX
AMENAGEMENT MAISON	0 € à 20 000 €	Max. 60 mois	6,95% (*)
VOITURE NEUVE	20.000 € à 99.999 €	Max. 48 mois	5,5% (**)
TRESORERIE	7500,01 € à 99.999 €	Max. 47 mois	9%

- (*) Réduction de taux de 0,35 % possible en aménagement maison si fonctionnaire titulaire
- (**) Réduction de taux de 0,25% possible pour une voiture neuve si fonctionnaire titulaire

Intéressé ? Contactez : Isabelle HUTS : ihuts@finaco.be , 02/286.90.00

Financia nv/sa Rue Archimède n°11 (rond point Schuman) 1000 BRUXELLES

Courtier de crédit et assurances agréée.

N° d'entreprise : 461.272.909 N° FSMA : 40978.

Au sommaire de ce numéro ...

Réforme du Statut

L'actualité de ce quatrième trimestre 2011 a été particulièrement chargée pour les syndicats, compte-tenu, bien sûr, des négociations sur la réforme du statut, mais aussi des deux assemblées générales organisées dans ce contexte difficile. (Voir pages 12 et 13)

Agents Contractuels

Le 6 octobre dernier, la Conf-SFE a organisé une réunion spéciale à l'attention des agents contractuels, que j'ai eu l'honneur de présider, et qui a remporté un franc succès. Dans l'esprit d'unité syndicale qui est le nôtre, nous avons bien entendu invité les autres syndicats, qui ont participé à une séance de questions / réponses très productive. (Voir pages 10 et 11)

Notre AG annuelle

La Conf-SFE a tenu son assemblée générale annuelle le 14 novembre dernier, en présence de ses partenaires du CCR d'Ispra, la *CISL*, de nos amis du Parlement européen, le syndicat *Union Bruxelles* et de quelques collègues d'*Europol*, qui ont récemment rejoint la Conf-SFE. (Photos en couverture)

En direct d'ISPRA (CCR)

Dans le cadre de la réforme du statut, Marco Gemelli et Giuliano Pirelli font le point sur la situation des collègues souffrant d'un handicap, et sur l'impact de la réforme sur la Caisse de maladie. Il reste beaucoup à faire au sein des institutions européennes ! (Voir pages 5 et 6)

Service Européen pour l'Action Extérieure

Le SEAE vient d'organiser ses premières élections statutaires depuis sa création. (Elections du Comité du personnel). La Conf-SFE a présenté 5 candidats, conduits par Ferdinand Kopp, vice-président, sur une liste commune, la liste *NEAR*. (Voir page 14)

Le télétravail au Parlement Européen.

Luc Janssens, vice-président d'Union Bruxelles, demande l'élargissement du télétravail à l'ensemble du personnel du Parlement Européen. Cette possibilité est actuellement limitée aux traducteurs.

Et ne manquez pas ...

Le quiz de Rudy Hautman en page 9.

Je vous souhaite à toutes et à tous une agréable lecture, et de très bonnes fêtes de fin d'année.

This edition in brief ...

Reform of Staff Regulation

Current events of this fourth quarter of 2011 made it particularly busy for unions, considering, of course, the negotiations on the reform of Staff Regulation, but also two general meetings held in this difficult context. (See pages 12 and 13)

Contract Agents

On October 6, the Conf-SFE held a special meeting to the attention of contract agents, which I had the honor to chair, and which was a resounding success. In the spirit of trade union unity that is ours, we invited other unions, who participated to a very productive session of questions / answers. (See pages 10 and 11)

Our yearly General Meeting

Conf-SFE held its annual general meeting on November 14 in the presence of its partners from the JRC Ispra, the *CISL*, our friends of the European Parliament, the trade union "*Union Bruxelles*" and a few colleagues of *Europol*, which recently joined the Conf-SFE. (Photos on cover)

Live in Ispra (JRC)

As part of the reform of the Staff Regulations, Marco Gemelli and Giuliano Pirelli make an update on the situation of colleagues with disabilities, and the impact of the reform on the sickness fund. There is much to be done within the European institutions! (See pages 5 and 6)

European Service for External Action

The EEAS has just held its first statutory elections since its inception. (Elections of staff Committee). CONF-SFE presented five candidates, led by Ferdinand Kopp, vice president, on a common list, the list *NEAR*. (See page 14)

Teleworking in the European Parliament.

Luc Janssens, vice president of *Union Brussels*, requests the extension of teleworking to the entire staff of the European Parliament. This possibility is currently limited to translators.

And do not miss ...

The quiz prepared by Rudy Hautman on page 9.

I wish you all a pleasant reading, and a very happy Christmas season.



René-Pierre KOCH
Président/President

Comité de direction : Giovanni Lenarduzzi, René-Pierre Koch, Dominique Kempeners.
Conseiller à la direction : Hans Torrekens, Uwe Ihli, M. Parys, F. Kopp, C. Aquilino.

Rédacteur en chef : Giovanni Lenarduzzi.

Le Panoptique européen : Adresse du Panoptique : J79 08/206 Bloc C - 1049 BRUXELLES,
☎ 02 / 29 63 127 - Fax : 02 / 29 64 328 - Adresse internet : www.conf-sfe.org

Régie publicitaire : Giovanni Lenarduzzi - Tél. : 02 / 29 55 123 - Diffusion : 25.000 exemplaires.

TOUT LE PAPIER UTILISÉ POUR LE PANOPTIQUE EST SANS BOIS ET BLANCHI SANS CHLORE.



Marco
GEMELLI

FUNZIONARI CON DISABILITA': ASSISTENZA MEDICA E CASSA MALATTIA

Circa 80 milioni di persone che vivono nell'UE presentano una disabilità più o meno grave. Le barriere architettoniche che incontrano per andare a scuola o al lavoro rischiano di emarginarle. Meno possibilità di istruzione e occu-

pazione si traducono in un tasso di povertà che nei disabili è del 70% superiore alla media.

Alla fine dello scorso anno l'UE premia la città spagnola di Avila per aver reso le sue strutture più accessibili ai disabili. Premiare città che si distinguono per attenzione verso la riduzione delle barriere architettoniche è certamente una cosa lodevole.

Ma cosa si sta facendo e cosa si potrebbe fare concretamente per ridurre il tasso di povertà dei disabili?

In particolare come viene affrontato questo argomento in Commissione Europea?

La Commissione Europea, quali esempi di reale integrazione intende dare sul posto di lavoro alle persone con disabilità?

Con l'aiuto del nostro responsabile Giuliano Pirelli cercheremo di dare una risposta a questi quesiti.

RIFORMA DELLO STATUTO: FUNZIONARI CON DISABILITA'

Nelle riunioni delle Istituzioni Europee o in mensa, è molto raro incontrare un collega con disabilità. Al contrario, numerose organizzazioni pubbliche e ditte private degli Stati Membri assumono regolarmente persone con disabilità. Perché questa differenza? Così lampante e contraria a ogni buon senso ed a ciò che la stessa UE dichiara prefiggersi tra gli obiettivi di parità di diritti dei cittadini e d'integrazione sociale?

Forse per le prime iniziative dell'UE si sentiva la necessità di gruppi di persone altamente specializzate in campo politico/giuridico, con padronanza di diverse lingue ed abituate a viaggiare frequentemente, escludendo di fatto chi era confrontato a determinate difficoltà. Ormai l'UE si è estesa, i suoi campi di competenza si sono ampliati e il suo personale è diventato molto più numeroso. Perché dunque continuare a perdere le opportunità offerte da persone che, avendo dei limiti in alcuni campi, li compensano con capacità notevoli in altri? Direttori di radio e televisioni scelti per la loro sensibilità musicale, sviluppata anche perché non vedenti! Informatici che realizzano film d'animazione o immagini per siti web innovativi e attraenti, sviluppati anche perché non udenti! Architetti che concepiscono planimetrie di città moto più vivibili per tutti, apportandovi la loro esperienza di persone con mobilità ridotta!

Possiamo sperare che si stabilisca un nuovo approccio per il personale delle Istituzioni dell'UE? In effetti, da molti anni



Giuliano
PIRELLI

l'UE dimostra crescente sensibilità verso i problemi incontrati dalle persone con disabilità e sia il PE sia la CE hanno costituito dei gruppi di lavoro su questi temi. In particolare, il Gruppo InterServizi sulla Disabilità, coordinato dalla DG-EMPL, ha stimolato iniziative in vari settori. Il successo più significativo è la recente firma da parte dell'UE della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità.

L'UE deve ora adeguare o aggiornare l'intera legislazione in questo settore, per la sua applicazione non solo negli Stati Membri, ma anche all'interno delle sue Istituzioni. Quale migliore occasione della revisione dello Statuto nel 2012 per fare un passo in avanti anche in questo campo? Non si tratta solo di consentire alle persone con disabilità di partecipare ai concorsi con degli ausili tecnologici per la comprensione del testo e lo svolgimento dei test, ma di organizzare dei concorsi che, come negli Stati Membri, prevedano un numero di posti riservato specificamente alle persone con disabilità.

E' diventata prassi comune tenere conto e superare le differenze inerenti al sesso, con delle iniziative accordanti una leggera priorità alle persone del sesso meno rappresentato in un certo settore di lavoro. E' egualmente indispensabile prevedere dei posti e delle possibilità di carriera per le persone con disabilità. Chi deve farsi carico di questi problemi? I diretti interessati? Le loro famiglie? O l'UE, tramite delle norme legislative, certo, ma anche tramite degli esempi di reale integrazione sul luogo di lavoro, in delle Istituzioni d'avanguardia?

RIFORMA DELLO STATUTO: CASSA MALATTIA

L'attuale tendenza del Servizio Cassa Malattia di limitare la presa in carico delle spese mediche si estende purtroppo anche alle spese sostenute per degli aspetti legati alla disabilità. Per di più, la distinzione fra procedure di rimborso spese da parte del Servizio Cassa Malattia e da parte del Servizio Sociale è spesso inappropriata e comunque poco chiara, con la conseguenza di frequenti limitazioni o rifiuti dei rimborsi.

Questo è ancora più grave quando tocca dei funzionari prossimi alla pensione o già in pensione, con meno potere per difendere i propri diritti. Diritti acquisiti al momento dell'entrata in servizio, molto tempo fa, e dei quali speravano poter fruire ora. Purtroppo, ciò è per loro difficile, o impossibile, a causa dei cambiamenti delle regole e della mancanza d'informazione.

Anche per ciò che riguarda i permessi per degli aspetti legati alla propria disabilità o a quella di un familiare, le regole applicate negli Stati Membri sono molto più precise e lar-



ghe (diversi giorni di congedo speciale ogni mese) rispetto a quanto, non essendo previsto dallo Statuto, viene concesso caso per caso.

Con la stessa occasione, si dovrebbero esaminare ed eliminare degli errori negli scambi d'informazioni e nelle definizioni di responsabilità fra il Servizio Medico ed il Servizio Cassa Malattia per gli esami di malattia preventiva, fonte di ambiguità talvolta letale. Sarebbe egualmente utile migliorare degli aspetti dei sistemi informatici attuali, che per-

mettono di richiedere dei permessi d'assenza per esami medici soltanto a posteriori, ma non d'indicare a priori delle assenze programmate, come è possibile per le domande di ferie.

Per qualsiasi informazione supplementare o se volete collaborare con il nostro gruppo vi preghiamo di contattare la segreteria CONF. CISL FIR all'indirizzo jrc-CISL@ec.europa.eu, ponendo il messaggio all' att. del Sig. Giuliano Pirelli

DISABLED OFFICIALS: MEDICAL SERVICE AND SICKNESS INSURANCE

About 80 million people living in the EU have more or less severe disabilities. The architectural barriers they encounter to go to school or work could marginalize them. Fewer opportunities for education and employment lead to a poverty rate that among disabled people is by 70% above average.

Late last year, the EU rewarded the Spanish city of Avila for making its facilities more accessible to the disabled people. Rewarding cities for their attention to the reduction of the architectural barriers is certainly admirable.

But what could be done in the future to reduce the poverty rate of people with disabilities?

In particular, how is the European Commission handling this issue?

Which examples of real integration in the workplace does the European Commission intend to give to the disabled people?

We will try to answer these questions with the help of our representative Giuliano Pirelli .

REFORME DU STATUT: FONCTIONNAIRES AVEC HANDICAP

Dans les réunions des Institutions Européennes, ainsi que dans les cantines, il est très rare de rencontrer un collègue souffrant d'un handicap. Au contraire de nombreuses organisations publiques et firmes privées des Etats Membres qui emploient régulièrement des personnes handicapées. Pourquoi cette différence ? Tellement évidente et contraire au bon sens et à ce que l'UE déclare se préfixer parmi ses objectifs en matière d'égalité des droits des citoyens et en matière d'intégration sociale.

Probablement, lors des premières initiatives pour la mise en place de l'UE, avait-on ressenti d'abord la nécessité d'avoir recours à du personnel hautement spécialisé dans le domaine politique/juridique, maîtrisant plusieurs langues et habitué à voyager fréquemment, excluant de ce fait ceux qui étaient confrontés à quelques difficultés. Désormais l'UE s'est agrandie, ses champs de compétence se sont élargis et son personnel est devenu beaucoup plus nombreux. Pourquoi donc continuer à perdre les opportunités offertes par des personnes qui, rencontrant des limites dans certains domaines, les compensent par des capacités remarquables dans d'autres ? Pour ne citer que quelques exemples, pensons aux directeurs de radio et télévisions choisis en fonction de leur sensibilité musicale, sensibilité accrue par le fait qu'ils sont non-voyants; informaticiens malentendants qui réalisent des films d'animation ou des images pour sites web innovants et attrayants ; architectes qui conçoivent des plans de villes plus vivables pour tous, en y apportant leur expérience de personne à mobilité réduite !

Pouvons-nous espérer bientôt une nouvelle approche en matière d'intégration des personnes handicapées parmi le personnel des Institutions de l'UE ? En effet, depuis plusieurs années l'UE fait preuve d'une sensibilité croissante aux problèmes rencontrés par les personnes handicapées, et aussi bien le Parlement européen que la Commission ont constitué des groupes de travail sur ces thèmes. En particulier, le Groupe Inter Services sur le Handicap, coordonné par la DG-EMPL, a stimulé des initiatives dans plusieurs secteurs. Le succès le plus significatif est la récente signature par l'UE de la Convention des Nations Unies sur les Droits des Personnes avec Handicap.

L'UE doit maintenant adapter ou mettre à jour l'entière législation dans ce secteur, pour son application non seulement dans les Etats Membres, mais aussi à l'intérieur de ses Institutions. Quelle meilleure occasion que la révision du Statut de 2012 pour faire un pas en avant dans cette direction également ? Il ne s'agit pas seulement de permettre aux personnes avec handicap de participer aux concours par le biais d'aides techniques à la compréhension des textes et pour effectuer les tests, mais d'organiser aussi des concours qui, comme dans les Etats Membres, prévoient des places spécifiquement réservées aux personnes avec handicap.

Il est à présent normal de prendre en compte et résoudre les différences inhérentes au sexe, par des initiatives accordant une légère priorité aux personnes du sexe moins représenté dans un secteur de travail. Il est également indis-

SUITE DE LA PAGE 5

pensabile de prévoir des places et des possibilités de carrière pour les personnes avec handicap. Qui doit prendre en charge ces problèmes? Les personnes directement concernées? Leur famille? Ou l'UE, par des normes législatives, bien entendu, mais aussi par des exemples d'intégration réelle sur le lieu de travail, dans des Institutions qui se veulent "à la pointe"?

REFORME DU STATUT : CAISSE MALADIE

La tendance actuelle du Service Caisse de Maladie de limiter la prise en charge des frais médicaux s'applique aussi aux frais supportés par les affiliés pour des aspects liés à un handicap. De plus, la distinction entre procédures de remboursement des frais par le Service Caisse Maladie et par le Service Social est souvent inappropriée et manque en tout cas de clarté, ayant pour conséquence de fréquentes limitations ou des refus de remboursements.

C'est encore plus grave quand cela concerne des fonctionnaires en fin de carrière ou déjà à la retraite, qui ont moins de possibilités de défendre leurs droits. Droits acquis au moment de l'entrée en service, il y a longtemps, et qu'ils

espéraient pouvoir faire valoir maintenant. Malheureusement, cela leur est difficile, voire impossible, à cause des changements de règles et du manque d'information.

Aussi en ce qui concerne les octrois d'autorisations pour des aspects liés à son propre handicap ou à celui d'un membre de la famille, les règles appliquées dans les Etats Membres sont beaucoup plus précises et généreuses (plusieurs jours de congé spécial par mois) par rapport à ce qui, n'étant pas prévu par le Statut, est octroyé au cas par cas.

Par la même occasion, il conviendrait d'examiner et d'éliminer certaines erreurs dans les échanges d'informations et prises de responsabilités entre le Service Médical et le Service Caisse Maladie pour les examens de médecine préventive, source d'ambiguïté aboutissant parfois à des issues fatales. Il serait également utile d'améliorer des aspects des systèmes informatisés actuels, qui ne permettent d'introduire une demande d'absence pour examens médicaux qu'a posteriori, mais pas d'introduire a priori des absences programmées, comme il est possible de le faire pour les demandes de congé.



Gianluca FIORE,
Joint Research
Center

L'ultimo anno nel CCR, tra riforme annunciate ed orizzonti sfocati. Cosa e' avvenuto? Va meglio o peggio?

Ogni tanto vale la pena guardarsi indietro e considerare con un attimo di calma e di attenzione quello che è successo nell'ultimo anno, che almeno per il CCR è stato un anno in cui diversi avvenimenti importanti si sono avvicendati rapidamente.

Fare questa analisi, in particolare, è salutare per cercare di capire non solo i risultati a regime di alcune decisioni prese nel recente passato, ma in particolare se dietro a questi avvenimenti esista una logica ed una strategia.

Andiamo per ordine.

Poco più di un anno fa (Giugno 2010) vedeva la luce la JRC Strategy 2010/2020 (SP), fortemente voluta dall'allora Direttore Generale e su cui il management nonché lo staff del CCR hanno corposamente contribuito. La Strategy era basata su un'idea teoricamente condivisibile (la suddivisione in Aree Tematiche) individuata come mezzo per riflettere le priorità politiche individuate da "Europe 2020 Strategy, per conseguentemente e coerentemente individuare le necessarie misure di incremento o diminuzione di budget e personale al fine di rafforzare determinate aree di attività', di decentrare il *decision making process* al livello delle Direzioni degli Istituti ed infine di metter in atto una struttura che garantisca la maggior collaborazione possibile tra gli Istituti.

Cosa è rimasto di questa iniziativa, ancorché' tuttora non formalmente messa in discussione? Poco, direi. Il Commissario, in un suo incontro con il CLP di Ispra quando ancora il

nuovo DG non era stato nominato (Ottobre 2010), aveva correttamente dichiarato che la Strategy sarebbe stata "congelata" in attesa della nomina del

nuovo DG., intendendo con questo che anche lui (giustamente) doveva prendere conoscenza ed accettare i contenuti di una riforma organizzativa di tale portata, alla cui discussione e gestazione non aveva partecipato. A ben vedere, non c'è traccia formale che questa riflessione sia avvenuta, anzi a sentire i vari "rumors" le aree tematiche non verranno implementate – probabilmente anche perché' avrebbero di fatto implicato un decentramento di poteri forse troppo "spinto". L'unico atto formale è stato, di fatto, quello della nomina degli Steering Committee delle Aree Tematiche. A tutt'oggi, insomma, i programmi di lavoro annuali del CCR vengono adottati secondo la procedura consolidata negli anni, e non seguendo altri approcci.

Subito dopo l'adozione formale della Strategy gli Istituti sono stati interessati da una ristrutturazione (avvenuta "a cavallo" tra due Direttori Generali, uno in partenza ed uno in arrivo) che in alcuni casi ha determinato modifiche profonde, fatte di cessazione di attività importanti e molto visibili. Sta di fatto, comunque, che ad oggi la mancanza di riconoscimento formale da parte del DG ha determinato una situazione ambigua. Lo staff, infatti, è stato trasferito formalmente con la giustificazione di mettere in atto una Strategy, di fatto, mai formalmente condivisa da parte del DG.



Espedito RUOTOLO,
Joint Research Center



Insomma, la macchina è stata messa in moto con la conseguente interruzione di attività importanti, spostamento di staff, avviamento di nuove attività con il conseguente rallentamento della performance che solitamente si accompagna ad una modifica strutturale di una organizzazione di grosse dimensioni come il CCR, ed a 10 mesi dall'avvio formale della nuova organizzazione interna ancora siamo in una fase in cui si è certamente persa la visibilità che proveniva dalle attività interrotte e non è stata ancora acquisita visibilità di quelle avviate di recente.

Un ulteriore elemento su cui riflettere – pensando a quanto accaduto l'anno passato – è questo tentativo serpeggiante di ridimensionamento delle attività del CCR, a partire dai Centri di Referenza comunitari del CCR per finire alle attività di eccellenza - uniche nel loro genere. L'aspetto preoccupante è che nei vari incontri di coordinamento organizzati regolarmente con le altre customer DGs si è spesso privilegiata la politica di abbandonare tali attività a favore dei Paesi membri. Questo approccio, di fatto, sottostima il fatto che nella stragrande maggioranza dei casi le strutture di ricerca dei Paesi membri sono incapaci di operare nel settore della ricerca finalizzata all'implementazione delle norme comunitarie, (attività di supporto tecnico specifico) sia perché le Università nazionali seguono un approccio diverso e sia per l'attuale forte taglio alle risorse. Oltre a questo, la posizione di delega alle strutture scientifiche dei Paesi rischia di non considerare la posizione sovranazionale del CCR, favorendo una situazione in cui le strutture scientifiche nazionali possono essere maggiormente influenzabili da lobby ed interessi di parte. E' anche per questo motivo che, in modo assolutamente contraddittorio alla tendenza del CCR, molte customer DGs invece continuano a chiedere ed ad aspettarsi che il CCR svolga fino in fondo il suo ruolo di braccio tecnico della Commissione, piuttosto che lasciare che detta funzione possa essere espletata a livello nazionale, dove probabilmente l'unica ragione a coprire detti ruoli di eccellenza è quella di poter accedere a fonti di finanziamento straordinario.

A latere di questi avvenimenti, che hanno interessato specificamente il CCR, devo registrare alcuni fatti di ordine più generale che comunque hanno un impatto sullo staff del CCR in quanto facente parte della grande famiglia della Commissione. Da sempre la Commissione ha seguito, nei fatti almeno, una logica per cui il suo personale doveva essere il migliore – posizione seguita di fatto da tutti gli Organismi Internazionali (Nazioni Unite, FAO, OMS, etc.). E' chiaro che per essere il migliore devi mettere in campo procedure di selezione adeguate e attraenti condizioni di impiego, fatte di salario, ambiente di lavoro e di misure di supporto ulteriore. Negli anni alcuni dei diritti che facevano della Commissione un luogo di lavoro attraente sono stati in alcuni casi profondamente rivisti. Oggi si sta assistendo ad un vero e proprio attacco immotivato per rivedere sostanzialmente il coefficiente correttore per il CCR di Ispra. Questo atteggiamento sta comportando una conseguenza drammatica, che è quella che in svariati casi i funzionari scientifici di alcuni Paesi membri (in particolare i "vecchi" Paesi) rifiutano le proposte di assunzione della Commissione per continuare invece ad esercitare le loro funzioni nei rispettivi organi di ricerca nazionali, posto che le condizioni che vengono offerte ora non sono ritenute più interessanti. Quello che sta rapidamente crescendo, insomma, è il rischio che in una prospettiva a breve/medio termine le nazionalità assunte (parlo

del settore di ricerca, ma probabilmente la situazione è più estesa di quanto si possa immaginare) si limitino a quelle dei nuovi Paesi membri, contribuendo in questo modo ad alimentare un possibile squilibrio tra nazionalità rappresentate all'interno delle strutture.

Questa è probabilmente l'anticamera di quello che potrebbe avvenire con la discussione (in corso) dello Statuto e dei diritti in esso previsti. Discussione che, come è noto, non si limiterà al coefficiente correttore ed alle sue modalità di attuazione ma che riguarderà fasce salariali, assistenza sanitaria ed altri aspetti che hanno rappresentato negli anni un elemento di attrazione di personale qualificato.

Se e fino a che punto questa nuova "politica" si rifletterà in una differente qualità del servizio della funzione pubblica europea ce lo potrà dire solamente il tempo. Ma quello che certamente non si riesce a condividere è il motivo per cui siamo arrivati a discutere alcuni principi fondamentali, che a mio avviso ha del paradossale. Il tutto infatti, è iniziato per accogliere le posizioni di alcuni Paesi membri che - per fronteggiare la crisi finanziaria- non hanno pensato di meglio che operare tagli indiscriminati alla funzione pubblica nazionale (riduzione degli stipendi, blocco delle assunzioni etc.). Non si è tenuto in considerazione dei motivi reali di una crisi finanziaria, fatta di assenza o insufficiente gestione e controllo da parte degli Stati stessi, perché questo avrebbe comportato decisioni che avrebbero logicamente riguardato i rappresentanti dei Governi stessi. Con il risultato che a tutt'oggi i motivi reali della crisi finanziaria non sono stati rimossi ed a pagarne le spese è stata in particolare la funzione pubblica nazionale. E dato che la scure era stata calata sul personale nazionale, si è chiesto (direi che si è quasi imposto) che le stesse misure fossero adottate anche a livello della funzione pubblica della Commissione Europea, perpetrando, a livello di Commissione – quindi internazionale -, gli errori di valutazione fatti a livello nazionale.

E' questa, insomma, la dimensione in cui funzionari scientifici del CCR come noi si trovano al momento: divisi tra politiche contraddittorie e irrisolte, un mancato riconoscimento (nei fatti) dell'importanza della struttura su cui tutti abbiamo investito - in particolare a livello di base - ed un tentativo su vari fronti di ridiscutere sostanzialmente ruoli e funzioni della struttura nonché diritti fondamentali del personale che l'ha resa importante.

In tutto questo, si capisce bene come i messaggi di riconoscimento dell'importanza del CCR che ci arrivano in tutte le ricorrenze formali suonino un po' stonati.

I messaggi di riconoscimento, di rassicurazione e di richiesta della più alta performance sono i benvenuti, ma quello che ci chiediamo è se anche la gerarchia ad un certo punto non debba accettare una volta per tutte le richieste urgenti di una guida chiara con una visione precisa del futuro ed adottando una seria e serena politica di comunicazione allo staff di ciò che si vorrebbe fare.

In termini di funzioni è chiaro che non si potrà mai accettare comunque che il nostro ruolo venga messo in discussione, posto che in molti casi non esistono alternative percorribili e posto che le posizioni acquisite negli anni sono costate fatica, investimento e generato non solo posizioni ma know-how dello staff.



(Re) search for a new challenge

The title of this article has of course a strong link with my career: nearly 25 years in the RTD and Innovation DG (in the good old faithful SDME building), mainly as a financial auditor of research grants but also as staff representative and as a member of selection boards.

Who am I? Well first of all the proud grandfather of Lowiek. In the second place married with Lieve for 34 years (...) and father of Bart and Ruth. A family man and a convinced quizzer.

Should you replant an old tree? This Flemish saying is of course symbolic, the old tree that's me and the replant simply refers to my change of jobs. But this statement perfectly reflects my state of mind. It is with mixed feelings that I have left the RTD DG after being there... since last century.

Unavoidably, my thoughts go back to those early years, when the noble art of auditing was carried out by enthusiast amateurs. I witnessed the gradual professionalization of the auditing business in the RTD DG and yes everything is now streamlined, structured, straightforward but also strict, stressful, stringent. But doing an audit is like being married: during one week you live together, you work together, you eat together, you sleep together, well hmmm, do not take this literally, let's say that at least the sleeping pattern tends to be the same.

I would like to refer to the general financial context: banks have been stress-tested to ensure that they hold a tier 1 capital reserve of at least let's say 10%. Well, in line with these

bank stress tests, I have carried out a stress test of my own and compared my own audit capital with the external audit capital in terms of guidelines, templates, key words, checklists. And for me the conclusion was quite clear: instead of having my flag at half-mast. I had to recapitalize but this time not my audit capital but my human capital. And hence my decision to be seconded, in principle until the end of 2012, to the Commission Trade Union "Confédération SFE Syndicat de la Fonction Publique Européenne" (the greens). Btw, in 2012 we have staff elections, don't forget me...



Rudy HAUTMAN

So, if in the course of next year, you all of a sudden get a good salary increase, or if you get an unexpected promotion, if your colleagues or Head of Unit treat you with even more respect than they now do, do not think it is the invisible hand of God or Maradona but say "yeah" that's the direct consequence of Rudy's work in the trade union. (-:

Allow me to conclude with a serious statement. We are living in times of widespread social upheaval reducing the labour power in the public sector. We suffer from the demolition of Europe's welfare states and yes the work place became a nastier place than say twenty years ago. Well, allow me to pass the following message to all of you: "keep the faith, remain resilient and fight for the good cause!".

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.



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 des Fonctionnaires Européens

Bruxelles, le..... Signature :

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



Quiz me quick

1. Name of the last imperial dynasty to rule over Russia, reigning from 1613 until the February Revolution abolished the crown in 1917.
2. Many sources agree that it is the highest mountain in all of Europe. The west summit stands at 5,642 metres (18,510 ft); the east summit is slightly lower at 5,621 metres (18,442 ft).
It is an inactive volcano located in the western Caucasus mountain range, in Kabardino-Balkaria and Karachay-Cherkessia, Russia, near the border of Georgia. Name of the mount?
3. Some Commission officials might suffer from it. The name is derived from a Greek guy who loved to look into the water and admire himself. It often means inflated self-importance, egotism, vanity, conceit, or simple selfishness. .
4. We do not wish this to you. It is a person born male most commonly castrated, typically early enough in his life for this change to have major hormonal consequences. Over the millennia since, they have performed a wide variety of functions in many different cultures: courtiers or equivalent domestics, treble singers, religious specialists, *government officials(...)*, military commanders, and guardians of women or harem servants.
5. Because of its abundance of orchards and hop gardens, it is widely known as “The Garden of England”. What is the name of this county in southeast England?
6. Song by the Beatles; sounds like “oh la la”. Written by Paul McCartney and released by The Beatles on their 1968 album *The Beatles* (also referred to as *The White Album*). It was released as a single that same year in many countries, but not in the United Kingdom, nor in the United States until 1976.
7. It was a socio-political movement that took place in the People’s Republic of China from 1966 through 1976. Set into motion by Mao Zedong, then Chairman of the Communist Party of China, its stated goal was to enforce socialism in the country by removing capitalist, traditional and cultural elements from Chinese society, and to impose Maoist orthodoxy within the Party.
8. When I was young and promising she was one of my favourite singers. Give me her name (not first name). She is a French singer and actress born 17 January 1944. She is an iconic figure in fashion, music and style. She is married to the singer and movie actor Jacques Dutronc. Think of Yé-yé music in France and “Tous les garçons et les filles”.

With the first letters of your answers you can make the name of an important person in our trade union CONF SFE.

Send us this name and the answers and you might win a nice prize.

The name of the “winners” will be published in our next Panoptique. We will hand over the prize personally to the winners.

No exchange of mails or letters in this respect. Like your boss, the jury is always right.

ANSWER:

1	2	3	4	5	6	7	8

Please send us your answer before January 15 2012 to our functional mailbox:

osp-sfe@ec.europa.eu

Good luck!

Rencontre du 6 octobre avec les Agents Contractuels

Les organisations syndicales de la Commission ont invité les agents contractuels à les rencontrer, et cette réunion a eu lieu le jeudi 6 octobre, pendant la pause du déjeuner.

Le but principal de cette réunion était de permettre à nos collègues agents contractuels d'exprimer leurs préoccupations et de poser des questions, notamment par rapport à la réforme du Statut.

C'est ainsi que les thèmes suivants ont été abordés : précarité du statut d'agent contractuel, période transitoire dans l'attente de la mise en œuvre des nouvelles dispositions statutaires, revalorisation de la grille salariale des agents contractuels, pertes salariales lors du passage du statut 3b (contrat à durée déterminée) au statut 3a (contrat à durée indéterminée), mobilité, exercices de promotion, situation des agents temporaires, notamment en matière de recrutement et de promotion, règle des six ans, situation des agents du groupe de fonction 1, remboursement des transports publics, etc.

Les organisations syndicales ont tenté d'apporter des réponses et des éclaircissements, et ont pu expliquer aux participants les positions des syndicats face à l'administration.

Le statut d'agent contractuel était initialement prévu pour pourvoir au remplacement de fonctionnaires absents, mais la situation a changé, et le recours à des contrats précaires est fréquent.

Les syndicats demandent unanimement le recours à des concours internes, sous certaines conditions. Les organisations syndicales s'opposent à la disparition des fonctionnaires-secrétaires, le poste de secrétaire est une tâche permanente, et estiment que des contrats agents contractuels d'une durée plus longue (la Commission propose six ans) devraient permettre aux agents contractuels de présenter des concours internes afin de devenir fonctionnaires, et c'est pourquoi il faudrait que la Commission paritaire de Recrutement fasse en sorte que ces concours soient organisés, avec constitution d'une liste de réserve, cela ne requérant aucune modification du Statut. Les syndicats négocieront fermement dans ce sens.

Les syndicats demandent également une revalorisation de la grille salariale, et à cet égard, nous signalons que depuis lors, au cours des concertations du mois d'octobre, l'administration a pris conscience de la différence salariale entre les agents contractuels et les fonctionnaires. Nous continuerons à exiger une revalorisation de la grille applicable aux agents contractuels, ainsi qu'une harmonisation de leurs grilles salariales, de même qu'un système de promotion de même type que celui en place pour les fonctionnaires, pour tous les groupes de fonction agents contractuels.

Les OSP demandent le respect de l'équilibre géographique au sein de nos Institutions pour l'ensemble de la population.

Quant à la transition dans l'attente de la mise en œuvre des nouvelles dispositions statutaires, il faut une mobilisation de nos collègues agents contractuels et il faudra se battre au



plus haut niveau afin qu'une solution transitoire correcte soit trouvée car dans le cas contraire, bien des collègues agents contractuels ne pourraient bénéficier de dispositions statutaires plus favorables, leur contrat étant terminé.

Nous insisterons aussi que les directives générales d'exécution du mois de mars 2011 soient pleinement mises en œuvre, pour une réelle mobilité pour les agents contractuels et si nécessaire qu'elles soient adaptées pour une utilisation inter agences et interinstitutionnelles,

Pour rester dans le chapitre de la mobilité, mais version "transports publics" cette fois-ci, la Conf-SFE a toujours plaidé pour le remboursement intégral des frais de transport, mais nous vous rappelons qu'il y a une volonté politique de ne pas accorder trop d'avantages à des fonctionnaires déjà trop nantis et surpayés (ils oublient les salaires des agents contractuels dans ce cas-là).

La règle des six ans a soulevé de nombreuses questions. Une décision est intervenue récemment¹, cette règle reste d'application et une information administrative (45/2011) a été publiée à cet égard. Le principal changement apporté consiste en la possibilité soit de proroger les contrats existants, soit d'octroyer de nouveaux contrats au personnel non permanent au-delà de la période maximale de six ans, pour autant que l'intérêt du service le justifie (voir le point 5 de la décision).

La réunion semble avoir été appréciée et a, nous l'espérons, convaincu nos collègues que le personnel est uni face à la réforme et que leurs droits sont bien défendus.

Nous devons être forts et unis et prêts pour la bataille qui se poursuivra au Parlement et au Conseil, lorsque les négociations seront terminées au niveau de la Commission.

Il est à craindre, en effet, que des points soient ajoutés par ces Institutions et nous devons agir tous ensemble, par un front commun syndical interinstitutionnel et une mobilisation du personnel de toutes les Institutions.

Meeting of 6 October with Contract Agents

The Trades Unions of the Commission have invited the contractual agents to meet them, meeting which took place on Thursday 6 of October, during lunchtime.

The main purpose of this meeting was to allow our contractual agents' colleagues to express their concerns and to ask questions, notably relating to the reform of the Staff Regulations.

Therefore, the following topics were discussed: the precariousness of contractual agents, the transitional period while waiting for the implementation of the new Staff regulations, the raising of the salary scale of contractual agents, wage losses due to the transition from the type 3b (contract of determinate term) to the type 3a (contract of indefinite term), mobility, promotion exercises, temporary agents position including promotion and recruitment matters, the Six Years Rule, the position of the agents of FG I, reimbursement of public transport, etc.

The Trade Unions have tried to bring answers and clarifications, and have been able to explain to the protagonists the stance of the Trade Unions facing the administration.

The status of contractual agents was initially planned to provide for the replacement of absent officials, but the situation has changed, and the recourse to precarious contracts is frequent.



The Trade Unions request unanimously the recourse to internal competitions, subject to certain conditions. The Trade Unions are opposed to the disappearing of secretary officials, the post of secretary is a permanent task, and consider that contracts of contractual agents of a longer term (the Commission suggests six years) should allow contractual agents to have a competition so as to become officials, and that is why the Joint Committee for Recruitment ensures that contests would be organised, with the setting up of a reserve list, this requiring no

modification of the Staff Regulations. The Trade Unions will strongly negotiate in that direction.

The Trade Unions request also the raising of the salary scale, and in this regard, we point out that since then, during the October consultations, the administration became aware of the wage gap between contractual agents and officials. We will keep demand the raising of the scale applicable to contractual agents, as well as a harmonization of their salary scale, and also a promotion system similar to the one in place for the officials, for all the contractual agents FG.

The OSP request the respect of the geographical balance in our Institutions for entire population.

As to the transition while waiting for the implementation of the new statutory provisions, there must be a mobilization of our contractual agents colleagues and we will have to fight at the highest level in order to find a correct transitional solution because otherwise, many contractual agents would not benefit from more favourable statutory provisions, their contract being terminated.

We will also insist that the General implementing Rules of March 2011 be fully implemented, for a real mobility for contractual agents and, if necessary that they be adapted for an inter agencies and inter institutional use.

To stay in the chapter on mobility, but "public transport" version this time, the Conf-SFE have always pleaded for the full reimbursement of the transport fees, but we remind you of the political will which refusing to grant too much advantages to officials already too wealthy and overpaid (in that case they forget the wage of contractual agents).

The six years rule raised numerous questions. A decision has been taken recently, this rule remains in force and an administrative information (45/2011) has been published in this regard. The main change brought consists in the possibility either to extend existing contracts, or to grant new contracts to non-permanent staff beyond the maximum period of six years, provided that the service's interest justifies it (see point 5 of the decision).

The meeting seems to have been appreciated and, we hope, has convinced our colleagues that the staff is united facing up to the reform and that their rights are well defended.

We must be strong and unified et ready for the battle that will pursue at the Parliament and at the Council, when the negotiations will be over at the Commission's level.

It is feared, in fact, that some points would be added by those institutions and we will have to react all together, by a common trade union and inter-institutional front and by a mobilization of the staff from all the Institutions.

Télétravail au Parlement Européen : Union Bruxelles plaide pour son élargissement à l'ensemble du personnel

Notre institution est actuellement une des dernières à n'offrir qu'aux seuls traducteurs, la possibilité du télétravail. Au regard de récentes d'enquêtes, il apparaît que les collègues utilisant cette formule de travail sont très satisfaits de leurs prestations ; ils fournissent une qualité de travail plus élevée et sont moins sujets au stress. Cet instrument moderne de management apporte également d'autres avantages tels qu'une meilleure conciliation vie professionnelle-vie privée, une plus grande autonomie, moins de temps de trajet pour se rendre sur son lieu d'activité (élément important pour la politique de mobilité), moins d'absentéisme etc. Mais il permet aussi, par le biais de moyens technologiques de communication et d'informatique, de faire des économies sur le nombre de bureaux nécessaires

Le télétravail se basant sur une confiance entre l'employeur et ses collaborateurs pourrait, d'après ces mêmes enquêtes, intéresser entre 15 et 20 % du personnel.

Nous nous battons depuis plusieurs années pour faire partager cette approche par d'autres organisations syndicales au PE.

Aujourd'hui, nous croyons qu'il est temps de faire appliquer la mesure du télétravail à tout le personnel. Nous sommes dès lors déterminés à amener ce dossier « à bon port ».



Luc JANSSENS

Salutations syndicales,

Janssens Luc

Vice-président de la Confédération Syndicale Européenne

Vice-président d'Union Bruxelles

Hans
TORREKENS

Texte photo: nos négociateurs Jupp Hamacher et Hans Torrekens

La Commission vend sa proposition de Réforme 2013 comme une réponse à la crise financière et économique dans l'Union européenne. Les Etats

membres demandent que le personnel des institutions européennes montre le bon exemple en réduisant les coûts administratifs et par l'abandon du système d'adaptation salariale. Seul le personnel opérationnel paiera la facture des économies budgétaires. Aucune économie, ni dans le portefeuille des commissaires, ni dans les politiques communes n'est envisagée. Ceci aurait pourtant un effet multiplicateur sur les économies marginales proposées. Les syndicats de la Confédération en concluent que les Etats membres et les Commissaires préfèrent la solution facile pour donner priorité à leur habillage politique. Ils oublient trop facilement que le personnel est le cœur du fonctionnement des institutions. Un jeu politique très dangereux qui risque de coûter cher, très cher, sur la durée de vie du nouveau Statut (10 ans !).

Les syndicats de la Confédération contestent la totalité des fausses motivations avancées par la Commission et réfutent la nécessité de la réouverture du Statut. La fonction publique européenne a déjà subi des mesures drastiques et durables de restrictions et d'économies lors de la Réforme 2004.

Les arguments économiques et budgétaires ne sont pas les véritables raisons de cette réforme. La motivation est plutôt politique: elle vise à réduire la taille de la fonction publique

Réforme 2013 : la priorité à l'habillage politique

européenne et à l'affaiblir. Pour mémoire, les dépenses relatives au personnel représentent moins de 3% du budget communautaire.

Les syndicats de la Confédération rejettent l'argument selon lequel le mécanisme d'adaptation (la "Méthode") des traitements (qui expire fin 2012) et de la contribution pension (qui expire mi-2013) nécessiterait une révision du Statut. Leur actualisation peut se faire par un simple Règlement spécifique, adopté en marge du Statut.

La crise budgétaire, financière, économique et sociale est le résultat de l'incapacité des décideurs politiques nationaux et européens à réguler les opérateurs financiers mondiaux. La Commission doit convaincre les États membres de renforcer le seul outil capable de les aider à faire face à cette situation: la fonction publique européenne.

A la place du projet présenté par le Collège, qui affaiblit profondément l'ensemble des Institutions et leur personnel, l'ensemble des syndicats unis en Front Commun interinstitutionnel a proposé à la Commission une approche alternative plus efficace autour de trois axes prioritaires: investir dans le personnel, simplifier et améliorer les structures administratives, et mieux gérer les politiques communes européennes. Cette proposition permet de préserver la capacité d'action actuelle et future de la fonction publique européenne, et de maximiser l'utilisation des ressources.

Jupp
HAMACHER



Les masques sont tombés !

Lors de la réunion de dialogue social du 28 octobre 2011, les représentants de la DG HR ont informé le Front Commun des syndicats que le COREPER (= les états membres) avait décidé de suspendre la décision sur l'adaptation salariale 2011 en prétendant que la Commission présenterait dans les plus brefs délais sa proposition formelle de Réforme.

A la suite d'une consultation entre le Président Barroso et le VP Sefcovic, la Commission avait convoqué les syndicats pour une concertation politique le 7 novembre 2011. Cette action constituait une rupture unilatérale très importante dans la procédure de négociation de Réforme 2013, émanant de la Commission, contre l'ensemble du personnel et ses représentants.

Après plusieurs semaines de négociations entre la DG HR et le Front Commun dans un climat plutôt protocolaire et sans mandat pour la DG HR, les états membres ont obligé la Commission à formaliser sa proposition Réforme 2013 sans attendre la fin du processus de négociation avec les syndicats. Par cette action, le climat hostile pour détruire la fonction publique européenne est confirmé et les masques tombent.

Le Front Commun a considéré ceci comme une déclaration de conflit social et a refusé de participer à la rencontre qui ne serait qu'une mascarade visant à donner en pâture au Conseil un paquet mal préparé et qui n'a pas été négocié.

Les propositions soumises par le Front Commun n'ont jamais été dûment négociées. Le Front Commun a confirmé son engagement à continuer la négociation dans des conditions décentes.

Plus sur la Réforme 2013 sur le site www.weuropa.eu

The 2013 Reform: priority given to the political covering

Texte photo: nos négociateurs Jupp Hamacher et Hans Torrekens

The European Commission sells her 2013 Reform's proposition as a response to the financial and economic crisis in the European Union. The Members States ask the European institutions' staff to show the good example by reducing administrative costs and by giving up the salary adjustment. Only the operational staff will pay the budget savings' bill. No saving considered neither in the commissioners' wallet, nor in the common policies. Nevertheless, this could have a multiplier effect to the unconventional savings proposed. The Trade Unions of the Confederation come to the conclusion that the Members States and the commissioners favour the easy way out to give priority to their political covering. They forget to easily that the staff is the heart of the institutions' functioning. A very dangerous political game which may cost much, a lot more on the New Staff regulations' shelf life (10 years!).

The Confederation's Trade Unions question all the false motivations given by the Commission and refute the need to open again the Staff Regulations. The European Civil Service has already undergone drastic and lasting measures of restriction and savings under the 2004 Reform.

The economic and budget arguments are not the real reasons of this reform. The motivation is rather politic: it is

aimed to reduce the European Civil Service's size and to weaken it. For the record, the staff's expenditures account for less than 3% of the community's budget.

The Confederation's Trade Unions reject the argument which states that the mechanism of salary adjustment (the "Method" which expires end of 2012) and of old-age pension contribution (which expires mid-2013) would require a Staff regulations' revision. Their update can be made by a simple specific Regulation, passed outside the Staff Regulations.

The budgetary, financial, economical and social crisis is the outcome of the National and European policy makers' incompetence to regulate the worldwide financial operators. The Commission must convince the Members States to reinforce the only tool able to help them to face this situation: the European civil Service.

Instead of the project introduced by the College, which profoundly weakens all the institutions and their staff, all the Trade Unions united as a Common Interinstitutional Front have offered to the Commission an alternative and more effective approach based on three priority axes: invest in staff, simplify and enhance the administrative structures and a better managing of the Common European Policies. This proposal enables to preserve the current and future European Civil Service's capacity for action, and maximize the use of resources.

EEAS elections: Thank you to our candidates who were on the list Near You



List 1



Peter Hinteregger
(Delegation)



Peter Sorg
(Delegation)



Ferdinand Kopp
(HQ)



Marie-Thérèse
Berchtold (HQ)



Albrecht Rothacher
(Delegation)

From 21.11 to 10.12.2011 the first elections for an EEAS staff representation were held. It allows creating a Staff Committee with which the EEAS Administration has to consult and to discuss all issues which have a direct impact on the rights and interests of the staff.

Conf-SFE formed with two other powerful trade unions, R&D and RS/U4U/USHU, a common list.

The name of this common list, which was the list 1 at the elections, is “NEAR you”. This name underlined that we see it as our main task to defend the rights and interests of the staff and to not let them alone.

By joining our forces, Conf-SFE and the other two trade unions believe to have the best possibilities to face the EEAS administration and to defend the rights and interests of the EEAS staff.

The transfer of the staff from two EU institutions and the recruitment of temporary staff from the Member States cause a special mixture of different traditions and expectations. It will be task for the new staff representation to defend the different interests in the best manner.

Conf-SFE was proud to present for the EEAS elections excellent and qualified candidates who are committed to do their best to defend the rights and interests of all EEAS staff.

We would like to thank the ones who voted for them, in order that they can work for you and your interests.



Season's greetings...



Dear colleagues, dear members,

On behalf of the Conf-SFE, I wish you all a merry Christmas, and a happy holiday season.

Chers collègues, chers membres,

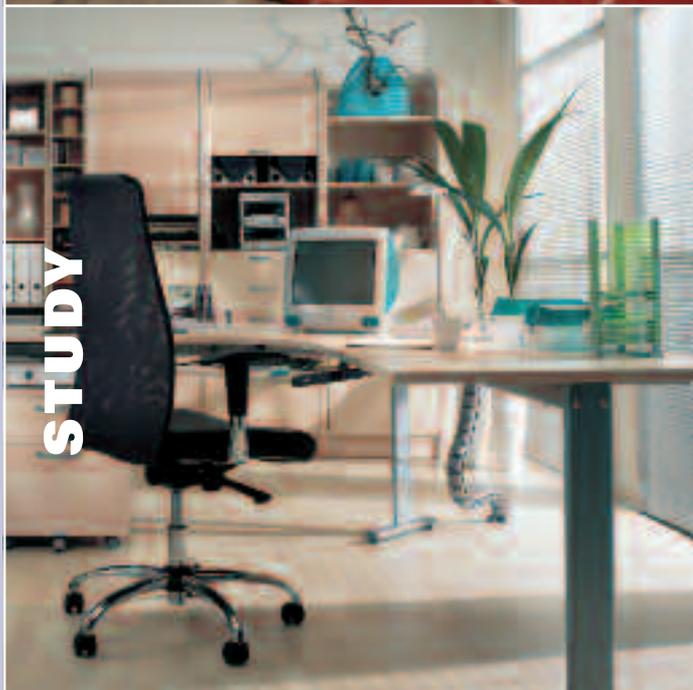
Au nom de la Conf-SFE, je vous souhaite à toutes et à tous, un joyeux Noël et de bonnes vacances.

*René-Pierre KOCH
Président.*

... Joyeux Noël



Trendhopper.



ALL THE FURNITURE YOU NEED

• REFUND OF TAXES •

Monday-Friday: 10am - 19 pm • Saturday: 10am - 18.30pm • Sunday: closed

TRENTHOPPER MEGASTORE ZAVENTEM

**WEIVELDLAAN 35C • 02-7212024 • www.trendhopperzaventem.be
info@trendhopperzaventem.be**