PANOPTIQUE

www.conf-sfe.org

Pourquoi se syndiquer ?
L'actualité démontre que se syndiquer est plus que jamais nécessaire ! P. 14

Why join a Trade union?
The current context shows that joining a Trade union is necessary! P. 13

Open letter to President Juncker?
Welcome letter to President Juncker P. 6

DGE des Agents Contractuels
Quelle est la situation? P. 31-34

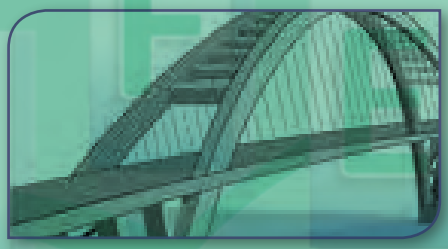
TTIP – was steckt dahinter?
P. 27-28

Le Courrier des lecteurs
Retrouvez les témoignages et questions de nos lecteurs P. 21-22

Interview
Wolfgang ENTMAYR P. 7-9

Quiz Inside

Prize to win



EEAS Elections
Vote list Near You ! P. 20

MARS 2015 - N° 111

Infiniment Vôtre

Infinitely yours

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), legal assistance, ...

Request your customised quote now!
- Fill in the online forms on **www.eurinsurances.be**.
- Call 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

Your partner for car, home and family insurances
Votre partenaire pour les assurances voiture, habitation et familiale

Eurinsurances,
un ensemble d'assurances privées pour les fonctionnaires européens établis en Belgique

Vanbreda Risk & Benefits est votre partenaire idéal pour les **assurances voiture, habitation et familiale**.

En tant que courtier indépendant nous aidons les fonctionnaires européens ayant leur résidence en Belgique à choisir le **portefeuille d'assurances optimal**. Nous offrons des **produits sur mesure** avec les **meilleures garanties**. Notre gamme d'assurances garantit un excellent rapport qualité-prix, des primes compétitives et une adaptation à vos besoins personnels.

En dehors des assurances voiture, habitation et familiale, nous proposons également des **produits spécifiques**: assurance art, D@ylife Protect (assurance accidents complémentaire avec protection contre le cybercrime), Youth Protection Plan (assurance accidents pour les jeunes), assurance protection juridique, ...

Demandez votre devis personnalisé maintenant!
- Remplissez les documents en ligne sur **www.eurinsurances.be**.
- Appelez-nous au **02 230 16 60**.
- Envoyez-nous un e-mail à **eurinsurances@vanbreda.be**.
- Ou encore mieux... Découvrez notre **service personnalisé** et visitez notre **bureau au cœur du quartier européen à Bruxelles**! (Boulevard Charlemagne 1/9, entrée: Rue Stevin 144)

OFFRE GRATUITE
assurance voiture/habitation

www.eurinsurances.be

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

*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

Au sommaire de ce numéro...

Lettre au Président Juncker
Voilà maintenant trois mois que M. Juncker est devenu le président de la Commission européenne. Notre syndicat a tenu à lui souhaiter la bienvenue et à lui confirmer notre soutien. Voir lettre en page 5 (FR) et 6 (EN).

Présentation de notre équipe
C'est au tour de Wolfgang ENTMAYR de se présenter -> pages 7 à 9 (EN) et 10 à 12 (DE).

Pourquoi se syndiquer ?
Est-ce que le fait de s'inscrire dans un syndicat est culturel ? Pourquoi faire la grève ? Est-ce que la grève est devenue obsolète à l'intérieur de nos institutions ?
Les questions sont nombreuses. Et les réponses tout aussi variées étant donné que nous n›avons pas tous le même type de statut et que nous avons des vécus différents.
Posons-nous quand même les bonnes questions ?
Voir en page 13 (EN) et page 14 (FR).

Bulletin d'adhésion ?
Votre engagement est nécessaire pour atteindre notre objectif qui est de « Vous soutenir ! ». N'hésitez pas à venir nous rejoindre. Parlez-en également à vos collègues. L'avenir, c'est ensemble que nous le construirons. Voir en page 16 (EN) et page 17 (FR).

Le Contentieux de la Fonction publique européenne ?
Le SFE fait un résumé des dossiers en cours auprès du Tribunal de la fonction publique européenne. Voir en page 18 (FR) et page 19 (EN).

Elections au Service Extérieur (SEAE)
Le SFE se présente aux élections du Service Extérieur sur la liste NEAR. Consultez notre programme et notre liste. Voir en page 20.

Le courrier des lecteurs
Vos témoignages nous aident à mieux comprendre vos préoccupations et nous guident dans nos démarches pour toujours mieux vous représenter et négocier en fonction de la réalité du terrain. Voir en pages 21/22.

Le tour gastronomique de l'Europe :
La Slovaquie est à l'honneur dans cette édition. Bon appétit ! (page 23)

Quiz Février 2015
Merci aux participants de notre dernier QUIZ du Panoptique 110. Nous tenons à féliciter les heureux gagnants. BRAVO ! Voir en pages 24/25.

Livres ORSEU
Profitez de notre offre du moment pour acheter les manuels qui vous aideront à bien vous préparer aux concours EPSO! Voir en page 26.

Le partenariat transatlantique de commerce et d'investissement (PTCI)
Qu'est ce qui se cache derrière le PTCI (TTIP) ? Quels sont ses objectifs ? En avons-nous besoin ? Markus Holzer répond à ces questions. Voir en pages 27/28 (DE) et pages 29/30 (FR).

Agents contractuels : En route vers de nouvelles DGEs.
Dix ans après la création du statut des agents contractuels (AC), la DG HR et les syndicats ont entamé de nouvelles discussions pour améliorer les « Dispositions générales d'exécution » (DGE) des agents contractuels.
Dans ses propositions présentées lors des réunions avec la DG HR, le SFE a tenu compte de certaines bases indispensables pour un dialogue fructueux. Celles-ci sont la réalité du terrain et le vécu de nos collègues AC.
Retrouvez le résumé de nos propositions publiées avec nos partenaires de l'Alliance, pages 31 à 34.

Stagiaire SFE
Notre syndicat ouvre ses portes à tout stagiaire qui souhaite découvrir le milieu syndical de nos institutions (page 35).
Bonne lecture.

This edition in brief...

Giustina SCIARRABONE
President

Open letter to President Juncker
It has now been three months since Mr. Juncker became President of the European Commission. Our trade union wanted to welcome him and confirm our support to him -> page 5 (FR) and page 6 (EN).

Introducing our team
This time it's Wolfgang ENTMAYR's turn to introduce himself. See on pages 7-9 (EN) and pages 10-12 (DE).

Why join a trade union?
Is it cultural to join a trade union? Why go on strike? Did strikes become obsolete within our institutions?
There are many questions, and there are also various answers, given that we do not all have the same type of status and that we have different experiences.
Still, do we ask the right questions?
See on page 13 (EN) and page 14 (FR).

Membership form
Your commitment is necessary to reach our goal, which is "To support you!" Do not hesitate to join us. Talk about it to your colleagues too. We can only build a future together. See on page 16 (EN) and page 17 (FR).

European Civil Service regulation cases
This article is a summary of all the cases that are currently ongoing at the European Union Civil Service Tribunal. See on page 18 (FR) and page 19 (EN).

External European Action Service (EEAS) Elections
The SFE is running for the elections of the EEAS on the NEAR list. Consult our programme and our list. See on page 20.

Letters from our readers
Your testimonies help us to better understand your concerns, and guide us in our actions to represent you even better and to negotiate depending on the reality of the field. See on pages 21/22.

Gastronomic tour of Europe
In this edition, Slovakia has the place of honour. Enjoy! (page 23)

Quiz February 2015
Thanks to the participants of our last QUIZ in Panoptique 110. We would like to congratulate the winners! BRAVO! See on pages 24-25.

ORSEU books
Make the most of our current offer to buy the manuals that will help you to be well prepared for the EPSO competitions! See on page 26.

Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP)
What stands behind the TTIP? What are its objectives? Do we need it? Markus Holzer answers these questions. See on pages 27/28 (DE) and pages 29/30 (FR).

Contract agents: On the road to new GIPs.
Ten years after the creation of the contract agents' status (AC), the DG HR and the trade unions have started new discussions to improve the "General Provisions for Implementing" (GIPs) of the contract agents.
In its propositions introduced during meetings with the DG HR, the SFE took account of some essential bases for a profitable dialogue. These bases reflect the field reality and the experience of our CA colleagues.
Read the summary of our propositions published with our partners of the Alliance from page 31 to page 34.

SFE Internship
Our union opens his doors to any intern who would like to discover the union sector of our institutions (page 35).
Happy reading.

Executive Committee : René-Pierre Koch, Dominique Kempeners, Giustina Sciarrabone.
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.

LETTRE OUVERTE A L'ATTENTION DU PRESIDENT JUNCKER

Monsieur le Président,

En ce début d'année 2015, le syndicat SFE souhaite à son tour vous communiquer ses impressions. La mise en place de la nouvelle Commission est perçue comme une lueur d'espoir par une grande majorité du personnel. Nous voulons vous faire part de notre volonté et de notre disponibilité à faire en sorte que la Commission et les institutions européennes redeviennent des employeurs soucieux du bien-être de leur personnel, afin de pouvoir contribuer sereinement à notre objectif commun.

Néanmoins, nous sommes extrêmement préoccupés par l'absence de dialogue social et par la manière dont sont gérées les ressources humaines à la Commission Européenne.

Les grèves au Grand-Duché de Luxembourg ont permis de dénoncer la politique de dumping social menée par la Commission depuis de nombreuses années, mais aussi le scandale que représente le salaire des agents contractuels du groupe de fonction 1, qui est inférieur au minimum légal luxembourgeois. Ceci est un élément parmi d'autres, mais le problème va bien au-delà.

Dans votre discours devant le Parlement Européen, le 15 juillet 2014, vous aviez déclaré :

« Je serai le Président du dialogue social »

Nous nous en réjouissons, et nous formons le vœux que votre déclaration s'applique non seulement aux partenaires sociaux dans les Etats membres, mais aussi au dialogue social à l'Intérieur des institutions européennes et tout particulièrement à la Commission. La situation actuelle est dramatique. Il semble que tout soit mis en œuvre pour décourager le personnel et affaiblir les organisations syndicales. Le simulacre de dialogue social que nous connaissons depuis 10 ans est en effet indigne du modèle des démocraties parlementaires d'Europe occidentale et contraire à l'esprit de la Charte des droits fondamentaux.

Plutôt que d'exporter leur modèle démocratique et leur modèle social, il semble que les institutions européennes aient importé une forme d'autoritarisme, associé à un ultralibéralisme enragé.

L'Euro bashing fait recette dans tous les medias, et le plus souvent, sans faire l'objet de démentis.

En 2013 déjà, les déclarations du Vice-président Timmermans, alors ministre des affaires étrangères aux Pays-Bas, reprises dans le journal *De Volkskrant-NL* du 02 septembre 2014, avaient de quoi surprendre:

«*Les salaires de l'UE ne sont plus de ce temps. Les Institutions européennes doivent mieux prester, avec moins de personnes et moins d'argent »*[1] *(…) Il faut que le personnel de la Commission soit utilisé différemment, et que l'Institution arrête de s'occuper de petites choses sans importance pour se consacrer aux dossiers importants.*».

Plus récemment, c'est la Commissaire Bienkowska qui a choqué le personnel:

[The European Commission's bureaucracy is a] "*huge apparatus where officials work for many, many years. This administration reminds me more of the old stale Polish administration from the 1990s…Many things take significantly longer than in Poland and I want things done very quickly. The Pope's words about the dehumanized Europe in these buildings and corridors now feel very true*".

La rage destructrice dont ont fait preuve certains états membres au cours des négociations sur la réforme du statut, en 2012 et 2013 laissent une Commission affaiblie et un personnel totalement démotivé. Mais tout ce qui affaiblit les institutions européennes affaiblit l'Union européenne toute entière, et encourage les replis nationalistes. Or, le nationalisme, c'est la guerre !

La crise ukrainienne nous démontre chaque jour la nécessité d'une Europe forte. Les tragiques événements de Paris et de Copenhague ont quant à eux rappelé la fragilité de la démocratie et de la liberté d'expression. C'est à présent la situation en Grèce qui est préoccupante. L'Union européenne et ses Institutions sont en danger. Plus encore, se sont nos modèles démocratiques qui sont menacés.

Notre devoir est de sauver cette Institution des griffes des eurosceptiques. Le démantèlement sournois des Institutions européennes doit cesser. L'alibi budgétaire constamment invoqué par certains représentants des états membres ne constitue pas un motif légitime pour justifier l'anéantissement du projet européen. Peut-être faudrait-il rappeler à ceux qui tentent d'étrangler les Institutions européennes par ce biais, que la fraude fiscale dans l'UE, toutes tendances confondues, représente plus de mille milliards d'euro par an, soit entre 6 et 7 fois le budget communautaire.

La composition du nouveau Parlement Européen n'est guère rassurante, puisque plus de 250 députés se revendiquent du camp des « eurosceptiques ». Certains parlent même de « détruire de l'intérieur ». Nous espérons de votre part un signal fort, qui mettra fin à l'hostilité d'une partie de l'administration et du Collège envers le personnel et ses représentants, en rétablissant un véritable dialogue social.

La réhabilitation de l'image des institutions européennes auprès des Etats membres et des citoyens européens est une priorité pour le projet européen lui-même.

Nous sommes prêts à vous y aider ! Nous sommes prêts pour un nouveau départ.

Le Comité exécutif du SFE

---

[1] ***'Salarissen'***
In een brief aan de Tweede Kamer vorig jaar noemde Timmermans de EU-salarissen 'niet meer van deze tijd'. De EU-instellingen moesten beter presteren met minder mensen voor minder geld. Afgelopen jaren zijn de salarissen van de EU-ambtenaren bevroren en geldt een strikt aannamebeleid. Het kabinet hamerde afgelopen tijd niet alleen op soberheid in Brussel, maar vindt ook dat de mankracht bij de EU anders moet worden ingezet. De EU moet zich volgens Rutte niet 'met dingetjes' bezighouden maar met grote zaken.

OPEN LETTER TO THE ATTENTION OF PRESIDENT JUNCKER

Dear Mr President,

At the start of 2015, the SFE union would like to take this opportunity to express its feelings. The establishment of this new Commission is seen as a ray of hope by the great majority of the workforce. We would like to assure you that we are ready and willing to do everything in our power to ensure that the Commission and the European institutions shall once again become employers concerned with the well-being of their personnel, seeking to work together towards our shared goal.

We are, nonetheless, extremely concerned about the lack of social dialogue and the way in which human resources are being managed within the European Commission.

The strikes in the Grand Duchy of Luxembourg served as an opportunity to highlight the social dumping policy deployed by the Commission for a number of years, not to mention the scandalous situation concerning the salaries of the contract agents in the function 1 group, which fall below the legal minimum in Luxembourg. This is just one item among many and the problem certainly goes a great deal further.

In your speech to the European Parliament, you made the following statement:

"I shall be a President of social dialogue"

We were delighted to hear this and we very much hope that your statement will apply not just to the social partners in the member states, but also to social dialogue within the European institutions, particularly the Commission. The situation as it stands is dramatic. It seems that there have been many attempts to demoralise staff and weaken the unions. The play-acting form of social dialogue we have witnessed for the last 10 years is an insult to the model of Western European parliamentary democracies and flies in the face of the spirit of the Charter of Fundamental rights.

Rather than exporting their democratic and social models, it seems that the European institutions have imported a form of authoritarianism, combined with a form of enraged ultra-liberalism.

The media have resorted to Euro-bashing and most frequently will brook no denial.

In 2013, the statements made by Vice-President Timmermans, then Minister for Foreign Affairs in the Netherlands and quoted in the *De Volkskrant-NL* newspaper of September 2, 2014, came as something of a surprise:

"*EU salaries are not appropriate for the situation. The European institutions must learn to provide better services, with fewer staff and less money* [1]. *(…) Commission staff must be used in different ways, the Institution must cease bothering about trivial matters and start dealing with important issues".*

More recently, remarks made by Commissioner Bienkowska shocked the staff: [The European Commission's bureaucracy is a] "*huge apparatus where officials work for many, many years. This administration reminds me more of the old stale Polish administration from the 1990s… Many things take significantly longer than in Poland and I want things done very quickly. The Pope's words about the dehumanized Europe in these buildings and corridors now feel very true* ".

The outcome of the destructive fury expressed by some member states during the staff regulations reform negotiations of 2012 and 2013 was a weakened Commission and a totally demoralised staff. Anything which undermines the European institutions weakens the whole of the European Union, and encourages nationalistic withdrawals. And nationalism is war!

Every day, the crisis in Ukraine makes us more aware of the need for a strong Europe. The frightful outrages in Paris and Copenhagen have reminded us all of the delicacy of democracy and the fragility of freedom of expression. It is now the situation in Greece which is concerning. The European Union and its institutions are in danger. Worse still, our very models of democracy are under threat.

Our duty is to rescue this Institution from the clutches of the Eurosceptics. The underhand dismantling of the European institutions must stop. The excuse of the budget, relentlessly invoked by some member states representatives, cannot be used as grounds for the annihilation of the European project. Perhaps the time has come to remind those set on choking the life out of the European Institutions on this basis that the total tax fraud committed within the EU represents over a trillion euros per year, some 6 or 7 times the Community budget.

The composition of the new European Parliament is hardly comforting, with over 250 deputies claiming to be Eurosceptics. Some are even talking about "destruction from within".

We hope to see a strong signal from you, one which will put an end to the hostility shown by some members of the administration towards staff and their representatives, by re-establishing genuine social dialogue.

In our opinion, the rehabilitation of the European institutions' image among the member states and the European citizens is a priority for the European project itself.

We are ready to help you! We are ready for a new beginning.

SFE Executive Committee

---

[1] ***'Salarissen'***
In een brief aan de Tweede Kamer vorig jaar noemde Timmermans de EU-salarissen 'niet meer van deze tijd'. De EU-instellingen moesten beter presteren met minder mensen voor minder geld. Afgelopen jaren zijn de salarissen van de EU-ambtenaren bevroren en geldt een strikt aannamebeleid. Het kabinet hamerde afgelopen tijd niet alleen op soberheid in Brussel, maar vindt ook dat de mankracht bij de EU anders moet worden ingezet. De EU moet zich volgens Rutte niet 'met dingetjes' bezighouden maar met grote zaken.

"It's the content and not the packaging that really matters"

Wolfgang ENTMAYR

Panoptique: How did you arrive at SFE (European Public Service Trade Union)?

Wolfgang Entmayr: At home in Austria, a well-functioning social partnership is one of the pillars of society. Social partnership means that the Austrian Federation of Trade Unions, the Economic Chamber, the Chamber of Labour and the Chamber of Agriculture work together constructively, and practice social dialogue.

I never joined a trade union in Austria. From 1977 to 1997, I worked at the Economic Chambers, i.e. the employers' representative body, in its foreign trade organisation. This represents Austrian foreign trade companies in the area of import and export. I spent most of that time at various foreign trade offices and commercial departments of Austrian embassies.

P.: In which countries?

W. E.: South Africa, Nigeria, Belgium, North Korea and Columbia.

P.: Which of those stays made the biggest impression on you?

W. E.: I think it was my time in Columbia. I spent eight years there. I had always wanted to work in South America. My grandfather was often in Latin America for his work between 1927 and 1933, so it also attracted me. I like the mentality. The people in Columbia are very welcoming to foreigners. They were quick to accept me.

P.: And you then returned to Austria?

W. E.: Yes, that was in 1997. I then worked in the Department for European Integration and Trade Policy for two years. Austrian trade policy had already been subjected to the rules of the EU by then, of course. As Deputy Head of Department, my job was, among other things, to represent Austrian companies' interest vis-à-vis Europe.

P.: What does it feel like to return to Austria from Columbia?

W. E.: Well, I must admit that it was easier to integrate in Columbia on my arrival there. When a foreigner arrives there, people are open-minded and show interest. It is different when you go back to your home country; people are only interested at the beginning.

P.: How did you come to work at the European Commission?

W. E.: I have followed trade policy matters attentively since Austria's accession. I passed a competition of the European Commission in 1998 and have worked at the Commission ever since 1999. My first official position was with the Secretariat-General, where I was responsible, as *Chef de secteur*, for reporting on the Council of Ministers of Agriculture and the Special Committee on Agriculture. In this capacity, I had to coordinate with the cabinet of former Agriculture Commissioner Fischler and with the Directorate-General for Agriculture on a regular basis. From 2004, I was also in charge of reporting on Coreper in the areas of food safety and fisheries.

P.: So your tasks included safeguarding the interest of Europe – also vis-à-vis Austria after you had previously represented Austria's interests for some 20 years. Has this ever been a problem for you?

W. E.: There were hardly any problems at the beginning. I was convinced that Austria would play its part in the EU and have its voice heard in the EU. That changed when sanctions were imposed on Austria by Member States – i.e. not by the EU – in 2000. I personally still believe that these sanctions were unjustified, especially if we look at the situation in Hungary.

P.: Let us come back to my initial question. Why did you join SFE?

W. E.: The SFE is a Christian-social trade union. I can identify with that. At the time – like today – there were several Austrians active in the SFE and the Political Secretary was a fellow countryman. From 2000 onwards, an extensive discussion took place which resulted in the 2004 Reform. The possibility to take actively part in that discussion was reason enough to join a trade union.

P.: How did you find the 2004 reform – as an official appointed before 2004?

W. E.: Not everything about that reform was bad. I find it positive, for example, that the end of one's career was opened up, leading to better career possibilities for deserving staff in the AD and AST categories. The CDR procedure was also made more transparent. These two positive developments have unfortunately since been reversed.

It happens in every large company or public service that there is a reform from time to time which results in newly recruited staff being subject to different and, unfortunately, often less favourable conditions than for existing staff. However, for unjustified hardships you have to find adequate and viable solutions.

P.: You have represented the SFE on several bodies over the years, haven't you?

W. E.: Yes. I myself stood as a candidate for the Local staff Committee in 2006. I was elected and represented the SFE for two terms of office, both in the Local Staff Committee (CLP) and in the Central Staff Committee (CCP).

P.: What issues did you deal with in particular depth during that time?

W. E.: We had a lot of issues with the Joint Sickness Insurance Scheme back then. I also looked into career development matters. For example, I have served on both the AD and the AST promotions committees.

P.: Did you also have a mandate within the trade union?

W. E.: I was Political Secretary of SFE from 2008 to 2010. Among other things, I was involved in the organisation of the –very successful – election campaign for the CLP elections in 2009.

P.: How does one conduct a successful election campaign?

W. E.: You have to try something new, be creative, work hard and make contact with as many voters as possible. Many colleagues prefer to vote for candidates they know personally. Of course you also need to have a programme which is convincing and credible. In the end, it's the content and not the packaging that really matters.

P.: As Political Secretary, I'm sure you helped many of our members.

W. E.: Yes, of course. It happened, for example, that a trade union member was wrongly given a negative CDR. Of course it is unacceptable for an employee to be assessed negatively simply because he or she was sick for a long period of time. Supporting colleagues takes a lot of personal commitment. I spoke to heads of unit and directors. The mediator also helped in a number of cases.

At SFE we work in a small team. Unfortunately it is not possible to help everyone every time. In addition, as a trade union, we should only defend what is defensible. The concept of performance at work also applies to trade union members – and, of course, also to trade union officials: anyone wanting to be promoted must demonstrate a good level of performance.

P.: Why is it important for as many colleagues as possible to get involved in the trade unions?

W. E.: The trade union represents the interests of employees. Staff representatives sometimes have privileged access to information about imminent developments: they can join in the discussion on reform ideas and make their voices heard. In this way, they make a contribution to a better functioning of the institutions.

P.: What challenges are facing the SFE?

W. E.: We need a balanced representation of contract staff, assistants and administrators, for example on the Board and in the Executive Committee.

P.: And what are the challenges facing the staff representatives?

W. E.: We need to improve cooperation between trade unions, and perhaps we should also reduce the number of trade unions. Only in this way can we become strong, representative partners of the administration. At present, the administration can unfortunately play the trade unions off against each other. This must stop because it is harmful to the workforce as a whole!

P.: What issues will keep us busy in the foreseeable future?

W. E.: First, there's the Joint Sickness Insurance Scheme. Its funding is insufficient. In addition to the budget problem, however, there is also an administrative problem: staff need to meet additional requirements in order to receive a refund. After all, it cannot be the task of the patient to ensure that the doctor and therapist pay their taxes properly!

There is also the issue of career prospects. Very recently, there has been a lot of talk about "talent management". Sensible career planning and guidance should be possible for all employees. This requires the help of a sufficient number of well-trained HR staff. The Commission should do much more in this respect.

Since the 2014 reform, certain grades have unfortunately been reserved for those officials who perform management tasks. As a result of this, colleagues who are not particularly good at managing people apply for head of unit positions. The problem isn't new, but it is being exacerbated by the reform.

The institutions should make an effort to identify staff able to occupy management positions in good time and prepare these for future management assignments in a targeted manner. The management courses currently offered are not always fit for the purpose. A type of "Development Centre" could be set up to assess the suitability and aptitude of candidates for certain job profiles.

P.: And what would happen to those who fared less well in the "Development Centre"?

W. E.: It goes without saying that alternative careers should also be possible. After all, in addition to management personnel with HR experience, we also need technical experts. One problem is over-qualification. Anyone who worked as a professor prior to his/her appointment and is not even allowed to write a letter at the Commission but, rather, may only coordinate the drafting and dispatch of letters will become frustrated sooner or later. Such situations may lead to demotivation and even to increased absenteeism through illness. People should be allowed to work in those areas in which they have relevant knowledge and experience. Otherwise, they may end up retreating into an "inner emigration".

P.: Is there a generational conflict at the Commission?

W. E.: We do have a kind of youth craziness at the moment. We have many young heads of unit and relatively young directors. They will remain in their position for a long time. This will diminish the opportunities for up-and-coming talent. The age structure needs to be more balanced.

P.: And what is the situation with those who have no ambitions or possibilities whatsoever of becoming a head of unit or director? What is the situation for assistants, for example?

W. E.: The Commission should organise internal selection procedures that are accessible for everyone, including contract staff in the executive agencies. Internal selection

procedures must be made more transparent in order to open up career possibilities for all staff.

P.: What else is SFE working on at the moment?

W. E.: We have, on the one hand, the Commission and, on the other hand, agencies and executive agencies where the Staff Regulations are not interpreted in the same way as at the Commission. Most of the time, this is to the disadvantage of the staff concerned. For example, the Mediator of the Commission is not responsible for executive agencies.

P.: Where do you work now?

W. E.: I work as a so-called Permanent Selection Board Member at EPSO. According to Annex III of the Staff Regulations, each Selection Board shall consist of a chairman and of members designated by the Appointing Authority and the Staff Committee, each designating the same number. I represent the Staff Committee. As a full-time selection board member, I contribute to maintaining coherence and continuity from one open competition to another.

P.: In addition to the Permanent Selection Board Members, there are also non-permanent Selection Board Members, aren't there?

W. E.: Yes, and we are always interested in winning over highly motivated colleagues to perform this activity.

P.: How would you motivate interested colleagues to serve on a selection board as a non-permanent member?

W. E.: First of all, it is a learning experience to see what criteria are applied for the selection of staff. We work according to a competency model. These are the same competencies that most of us are familiar with from our annual appraisal: analysis and problem-solving, communication, delivering quality and results, learning and personal development, prioritising and organising, resilience, working with others and, where applicable, leadership qualities. All selection board members receive training and the opportunity to get a precise picture of what the institutions understand by these competencies. EPSO plans to combine the training with a kind of certification. This could be of interest to HR specialists, in particular. In addition to the decision-making powers, a selection board member also has a high degree of responsibility. However, one can – while meticulously respecting the criteria of the selection procedure, of course – share in the decision of who will and will not be chosen as a future colleague.[1] Ultimately, while reflecting upon the competencies, you also learn something about yourself.

P.: You are also active in a network of Austrians who are advocates of Europe.

W. E.: Yes. It is called the "OE4EU" platform. Our mission involves enhancing the level of awareness of the EU in Austria. The network includes EU officials, staff of the Permanent Representation and the offices of the Austrian federal states, as well as other interested citizens. There is no formal membership and no membership fee. Anyone interested in our objectives can join us. We are also looking for contacts with partner organisations in other Member States in a targeted way. You don't have to be Austrian to join. You should understand some German, however, so that you can follow our discussions on Yammer. Those working at the Commission can find us on Yammer (https://www.yammer.com/oe4eu/#/Threads/index?type=my_all). All other interested parties require an invitation from a member.

P.: What do you do in your spare time?

W. E.: I play golf and American folk music (Bluegrass etc.). I play the guitar and the mandolin. At the moment I am learning how to play a Dobro (resonator) guitar. Of course, I also like spending my free time with my family and friends. Social contacts are very important to me.

P.: What will you do when, one day, you no longer work at the Commission?

W. E.: Maybe I'll write a book (in addition to my hobbies): Anecdotes from different countries where I have lived with my family.

P.: Do you have a word of advice for our readers?

W. E.: We have to be open to new ideas. We must never stop learning.

P.: Thank you very much for the interview.

Questions asked by Karin Höpp

Editor's note: This interview presents the personal views of Wolfgang Entmayr.

Wolfgang Entmayr is from Austria. He was Political Secretary of SFE from 2008 to 2010. He is now a Permanent Selection Board Member at EPSO.

---

[1] Anyone interested in acting as a selection board member should contact the HR unit of his/her Directorate-General or institution. On the Staff side, expressions of interest are accepted by the Central Staff Committee, i.e. the «Comité Central du Personnel». The SFE Secretariat is glad to assist in making contact. However, according to Annex III to the Staff Regulations, only officials may serve on selection boards.

“Nicht die Verpackung entscheidet, sondern der Inhalt”

Interview mit Wolfgang Entmayr

Panoptique: Wie bist Du zur SFE gekommen?

Wolfgang Entmayr: Bei uns in Österreich ist eine gut funktionierende Sozialpartnerschaft eine der Stützen der Gesellschaft. Sozialpartnerschaft bedeutet, dass der Österreichische Gewerkschaftsbund, die Wirtschaftskammer, die Arbeiterkammer und die Landwirtschaftskammer konstruktiv zusammenarbeiten, wobei die Idee des sozialen Dialogs im Vordergrund steht.

Ich selbst war in Österreich nie bei einer Gewerkschaft. Ich habe von 1977 bis 1997 bei der Wirtschaftskammer, also der Arbeitgebervertretung, gearbeitet, und zwar in deren Außenwirtschaftsorganisation. Diese vertritt österreichische Außenhandelsunternehmen im Export- und Importbereich. Den größten Teil dieser Zeit habe ich außerhalb Österreichs in verschiedenen Außenhandelsstellen und Handelsabteilungen der Botschaft verbracht.

P.: In welchen Ländern war das?

W. E.: In Südafrika, Nigeria, Belgien, Nordkorea und Kolumbien.

P.: Welcher dieser Aufenthalte hat Dich am meisten beeindruckt?

W. E.: Ich glaube, das war die Zeit in Kolumbien. Ich habe immerhin acht Jahre dort verbracht. Ich wollte schon immer in Südamerika arbeiten. Mein Großvater war zwischen 1927 und 1933 öfter berufshalber in Lateinamerika, sodass es mich auch dorthin gezogen hat. Die dortige Mentalität sagt mir zu. Die Leute in Kolumbien sind Ausländern gegenüber sehr aufgeschlossen. Ich bin schnell akzeptiert worden.

P.: Und dann bist Du nach Österreich zurückgekehrt?

W. E.: Ja, das war 1997. Dann habe ich zwei Jahre lang in der Wirtschaftskammer in der Abteilung für europäische Integration und Handelspolitik gearbeitet. Die österreichische Handelspolitik war damals natürlich schon vergemeinschaftet. Als stellvertretender Abteilungsleiter hatte ich unter anderem die Aufgabe, österreichische Unternehmensinteressen gegenüber Europa zu vertreten.

P.: Wie fühlt man sich, wenn man aus Kolumbien kommend nach Österreich zurückkehrt?

W. E.: Also ich gebe zu, dass es leichter war, mich bei meiner Ankunft in Kolumbien zu integrieren. Wenn ein Ausländer dorthin kommt, sind die Leute aufgeschlossen und interessiert. Bei der Rückkehr ins Heimatland ist das etwas anders, die Leute sind nur am Anfang interessiert.

P.: Wie bist Du zur Europäischen Kommission gekommen?

W. E.: In der Handelspolitik habe ich das Geschehen schon seit dem Beitritt Österreichs aufmerksam verfolgt. Ich habe 1998 ein Auswahlverfahren bestanden und arbeite seit 1999 bei der Kommission. Mein erster Dienstposten war beim Generalsekretariat, wo ich als *Chef de secteur* für die Berichterstattung über den Agrarministerrat und den Sonderausschuss Landwirtschaft verantwortlich war. In dieser Eigenschaft musste ich mich regelmäßig mit dem Kabinett des damaligen Agrarkommissars Fischler und mit der Generaldirektion Landwirtschaft abstimmen. Seit 2004 war ich auch für die Berichterstattung über den AStV in den Bereichen Lebensmittelsicherheit und Fischerei zuständig.

P.: Es gehörte also zu Deinen Aufgaben, die Interessen Europas – auch gegenüber Österreich – zu wahren, nachdem Du zuvor etwa 20 Jahre lang die Interessen Österreichs vertreten hast. Haben sich aus dieser Konstellation für Dich Konflikte ergeben?

W. E.: Am Anfang gab es kaum Probleme. Ich war davon überzeugt, dass Österreich sich in die EU einbringt und sich in der EU Gehör verschafft. Das hat sich geändert, als im Jahre 2000 von den Mitgliedstaaten – also nicht etwa von der EU – Sanktionen gegenüber Österreich verhängt wurden. Ich persönlich halte diese Sanktionen bis heute für ungerechtfertigt, besonders wenn man sich die Situation in Ungarn vor Augen führt.

P.: Vielleicht darf ich auf meine anfängliche Frage zurückkommen. Was hat Dich bewogen, ausgerechnet der SFE beizutreten?

W. E.: Die SFE ist eine christlich-soziale Gewerkschaft. Damit kann ich mich identifizieren. Damals waren – wie heute – etliche Österreicher in der SFE aktiv und der Politische Sekretär war mein Landsmann. Ab 2000 wurde außerdem eine umfassende Diskussion geführt, an deren Ende die Reform von 2004 stand. Die Möglichkeit, mich in diese Diskussion einzubringen, war allein schon ein Grund, um zur Gewerkschaft zu gehen.

P.: Wie hast Du – als vor 2004 eingestellter Beamter – die Reform von 2004 empfunden?

W. E.: Nicht alles an dieser Reform war schlecht. Positiv bewerte ich zum Beispiel, dass das Karriereende geöffnet wurde, was verdienten Mitarbeitern im AD und im AST-Bereich bessere Karrieremöglichkeiten eröffnete. Auch das Beurteilungsverfahren ist transparenter geworden. Diese beiden positiven Entwicklungen sind leider seither wieder rückgängig gemacht worden.

Dass es von Zeit zu Zeit eine Reform gibt, die bewirkt, dass neu eingestellten Mitarbeitern bereits bei der Einstellung andere – und leider zumeist ungünstigere – Bedingungen eingeräumt werden als dem bestehenden Personal, das gibt es in jedem Unternehmen. Für ungerechtfertigte Härten müssen hier jedoch adäquate und vor allem gangbare Lösungen gefunden werden.

P.: Du hast die SFE im Laufe der Zeit in mehreren Gremien vertreten, nicht wahr?

W. E.: Ja. Ich habe mich 2006 als Kandidat aufstellen lassen. Ich wurde auch gewählt und habe die SFE zwei Wahlperioden lang sowohl in der lokalen Personalvertretung (CLP) als auch im Zentralbetriebsrat (CCP) vertreten.

P.: Mit welchen Themen hast Du Dich während dieser Zeit besonders eingehend beschäftigt?

W. E.: Das Gemeinsame Krankheitsfürsorgesystem hat uns schon damals intensiv beschäftigt. Außerdem habe ich mich mit Fragen der Laufbahnentwicklung auseinandergesetzt. So war ich eine Zeitlang sowohl im AD-Beförderungsausschuss als auch im AST-Beförderungsausschuss.

P.: Und auch in der Gewerkschaft hattest Du ein Mandat inne?

W. E.: Von 2008 bis 2010 war ich Politischer Sekretär der SFE. Unter anderem war ich 2009 an der Organisation des – übrigens sehr erfolgreichen – Wahlkampfes für die Wahlen zur lokalen Personalvertretung beteiligt.

P.: Wie führt man einen erfolgreichen Wahlkampf?

W. E.: Man muss Neues wagen, kreativ sein, hart arbeiten und mit möglichst vielen Wählern Kontakt aufnehmen. Viele Kollegen stimmen lieber für Kandidaten, die sie persönlich kennen. Selbstverständlich muss man auch ein glaubwürdiges Programm haben. Letztendlich entscheidet nicht die Verpackung, sondern der Inhalt.

P.: Als politischer Sekretär hast Du sicher auch vielen Mitgliedern persönlich geholfen.

W. E.: Ja, natürlich. Zum Beispiel ist es vorgekommen, dass ein Gewerkschaftsmitglied zu Unrecht eine schlechte Beurteilung bekommen hatte. Unter anderem ist es unrechtmäßig, einen Mitarbeiter nur deshalb schlecht zu beurteilen, weil dieser lange im Krankenstand war. Die Unterstützung der Kollegen ist mit großem persönlichem Einsatz verbunden. Ich habe mit Referatsleitern und Direktoren gesprochen. In einigen Fällen hat auch die Mediatorin geholfen.

In der SFE arbeiten wir in einem kleinen Team. Leider ist es nicht möglich, allen immer und überall zu helfen. Wir sollten als Gewerkschaft nur verteidigen, was verteidigbar ist. Der Leistungsgedanke gilt auch für Gewerkschaftsmitglieder – und natürlich auch für Gewerkschaftsfunktionäre: Wer befördert werden will, sollte auch Leistung erbringen.

P.: Warum ist es wichtig, dass möglichst viele Kollegen sich gewerkschaftlich engagieren?

W. E.: Die Gewerkschaft vertritt die Interessen der Arbeitnehmer. Personalvertreter haben zuweilen einen besseren Zugang zu Informationen über anstehende Entwicklungen, sie dürfen über Reformideen mitdiskutieren und ihren Standpunkt einbringen. Damit leisten sie einen Beitrag zum besseren Funktionieren der Institutionen.

P.: Vor welchen Herausforderungen steht die SFE?

W. E.: Wir brauchen – beispielsweise im Vorstand und im Exekutivkomitee – eine ausgewogene Vertretung von Vertragsbediensteten, Assistenten und Administratoren.

P.: Und die Personalvertretung?

W. E.: Wir sollten die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften verbessern, vielleicht auch die Zahl der Gewerkschaften reduzieren. Nur so können wir zu starken, vernünftigen, repräsentativen Partnern der Verwaltung werden. Derzeit ist es leider so, dass die Verwaltung die Gewerkschaften gegeneinander ausspielen kann. Das muss aufhören, denn es schadet dem gesamten Personal!

P.: Welche Themen werden uns in absehbarer Zeit besonders beschäftigen?

W. E.: Da wäre zunächst einmal die Krankenkasse. Ihre Dotierung reicht nicht aus. Neben dem Budgetproblem gibt es aber auch ein Verwaltungsproblem: Das Personal wird mit zusätzlichen Auflagen konfrontiert, um eine Refundierung zu erhalten. Es kann doch nicht Aufgabe des Patienten sein, darüber zu wachen, dass der Arzt oder Therapeut ordnungsgemäß seine Steuern abführt solange sich seine Honorarforderungen in einem vernünftigen Rahmen bewegen!

Ein weiteres Thema sind die Karriereaussichten. In jüngster Zeit wird viel über “Talent Management” gesprochen. Eine vernünftige Karriereplanung und –begleitung sollte für alle Mitarbeiter möglich sein. Dafür braucht man geschultes Personal. Die bestehenden Strukturen sind unzureichend.

Seit der Reform von 2014 sind bestimmte Dienstgrade leider denjenigen Beamten vorbehalten, die Personalführungsaufgaben wahrnehmen, was dazu führt, dass auch Kollegen, die für solche Aufgaben eigentlich ungeeignet sind, Referatsleiterstellen anstreben. Das Problem ist nicht neu, aber es wird durch die Reform noch verschärft.

Die Institutionen sollten sich bemühen, geeignete Nachwuchskräfte rechtzeitig zu identifizieren und gezielt auf künftige Führungsaufgaben vorzubereiten. Die derzeit angebotenen Managementkurse reichen nicht aus. Zur Prüfung der Eignung könnte man eine Art “Development Center” einrichten.

P.: Und was geschieht mit denjenigen, die beim “Development Center” weniger gut abschneiden?

W. E.: Selbstverständlich sollten auch alternative Laufbahnen möglich sein. Schließlich brauchen wir nicht nur Führungskräfte mit Personalerfahrung, sondern auch technische Experten. Ein Problem ist die Überqualifikation. Wer vor der Einstellung als Professor gearbeitet hat und bei der Kommission nicht einmal einen Brief schreiben, sondern lediglich die Entstehung und den Versand von Briefen koordinieren darf, wird irgendwann frustriert werden. So etwas kann zu Arbeitsverweigerung und zu einem Ansteigen des Krankenstandes führen. Man sollte die Leute in den Bereichen arbeiten lassen, in denen sie Wissen und Erfahrung haben. Sonst gehen sie in die innere Emigration.

P.: Gibt es bei der Kommission einen Generationenkonflikt?

W. E.: Wir haben zur Zeit eine Art Jugendwahn. Wir haben junge Referatsleiter und relative junge Direktoren. Diese werden lange auf ihrem Posten bleiben. Das verringert die Chancen für den Nachwuchs. Die Altersstruktur sollte ausgewogener sein.

P.: Und was ist mit denjenigen, die keinerlei Ambitionen oder Möglichkeiten haben, Referatsleiter oder Direktor zu werden? Zum Beispiel mit den Assistenten?

W. E.: Die Kommission sollte interne Auswahlverfahren veranstalten, die allen zugänglich sind, einschließlich der

Vertragsbediensteten in den Exekutivagenturen. Interne Auswahlverfahren müssen transparenter werden, um neue Karrieremöglichkeiten für alle zu eröffnen.

P.: Kannst Du uns ein weiteres Thema nennen, das die SFE zur Zeit beschäftigt?

W. E.: Wir haben auf der einen Seite die Kommission, auf der anderen Seite die Agenturen und Exekutivagenturen, in denen das Statut zuweilen ganz anders ausgelegt wird als bei der Kommission. Dies geht häufig zu Lasten des Personals. So ist beispielsweise die Mediatorin der Kommission für die Exekutivagenturen nicht zuständig.

P.: Wo arbeitest Du jetzt?

W. E.: Ich arbeite als sogenanntes ständiges Jurymitglied bei EPSO. Gemäß Anhang III des Statuts besteht jeder Prüfungsausschuss aus einem Vorsitzenden sowie aus Mitgliedern, die in gleicher Zahl von der Anstellungsbehörde und von der Personalvertretung benannt werden. Ich wurde von der Personalvertretung entsandt. Meine Aufgabe besteht darin, als Vollzeit-Jurymitglied in verschiedenen allgemeinen Auswahlverfahren zur Wahrung der Kohärenz und der Kontinuität beizutragen.

P.: Neben den ständigen Jurymitglied gibt es in den meisten Prüfungsausschüssen auch nicht ständige Mitglieder.

W. E.: Ja, und wir sind stets daran interessiert, hoch motivierte Kollegen für eine solche Tätigkeit zu gewinnen.

P.: Wie würdest Du etwaige Interessenten motivieren als nicht ständiges Mitglied in einer Jury mitzuarbeiten?

W. E.: Zunächst einmal ist es eine Lernerfahrung, zu sehen, welche Kriterien bei der Personalauswahl angewandt werden. Wir arbeiten nach einem Kompetenzmodell. Es handelt sich um dieselben Kompetenzen, die die meisten von uns aus den jährlichen Beurteilungsrunden kennen: Analyse und Problemlösung, Kommunikation, Qualitäts- und Ergebnisorientierung, Lernen und persönliche Entwicklung, Schwerpunktsetzung und Organisationsfähigkeit, Belastbarkeit, Teamfähigkeit sowie gegebenenfalls Führungsqualitäten. Wer als Jurymitglied an einem Auswahlverfahren beteiligt ist, erhält eine Schulung und die Möglichkeit, sich ein genaues Bild davon zu machen, was die Institutionen unter diesen Kompetenzen verstehen. EPSO plant, die Schulung mit einer Art Zertifikation zu verbinden. Das könnte vor allem für Personaler interessant werden. Als Jurymitglied hat man außerdem Entscheidungsbefugnis aber auch ein hohes Maß an Verantwortung: Man kann – natürlich unter Wahrung der Kriterien des Auswahlverfahrens – mitentscheiden, wer als künftige Kollegin oder Kollege aufgenommen wird und wer nicht.[1] Letztlich lernt man mit dem Wissen um die Kompetenzen auch etwas über sich selbst.

W. EP.: Du bist auch in einem Netzwerk von Österreichern aktiv, die sich für Europa einsetzen.

W. E.: Ja. Es handelt sich um die Plattform "OE4EU". Unsere Mission besteht darin, den Bewusstseinsstand über die EU in Österreich zu erhöhen. Zum Netzwerk gehören EU-Beamte, Mitarbeiter der Ständigen Vertretung und der Büros der österreichischen Bundesländer, aber auch andere interessierte Bürger. Es gibt keine formelle Mitgliedschaft. Ein Mitgliedsbeitrag wird nicht erhoben. Jeder, der sich für unsere Zielsetzungen interessiert, kann mitarbeiten. Wir suchen auch gezielt den Kontakt zu Partnerorganisationen in anderen Mitgliedstaaten, die ähnliche Ziele verfolgen. Man braucht nicht Österreicher zu sein um mitzumachen. Allerdings sollte man etwas Deutsch verstehen, um unseren Diskussionen auf Yammer folgen zu können. Wer bei der Kommission arbeitet, findet uns auf Yammer. (https://www.yammer.com/oe4eu/#/Threads/index?type=my_all). Alle übrigen Interessenten benötigen eine Einladung durch ein Mitglied.

P.: Was machst Du in Deiner Freizeit?

W. E.: Ich spiele Golf und ich mache amerikanische Volksmusik (Bluegrass). Ich spiele Gitarre und Mandoline. Ich lerne gerade, wie man auf einer Dobro-Resonatorgitarre spielt. Aber Freizeit inkludiert auch Familie und Freunde – die sozialen Kontakte sind sehr wichtig für mich.

P.: Was wirst Du tun, wenn Du eines Tages nicht mehr bei der Kommission arbeitest?

W. E.: Neben meinen Hobbies werde ich vielleicht ein Buch schreiben. Anekdoten aus verschiedenen Ländern wo ich mit meiner Familie lebte.

P.: Hast Du einen Rat für unsere Leser?

W. E.: Man muss für neue Dinge aufgeschlossen sein. Man darf nie aufhören zu lernen.

P.: Vielen Dank für das Gespräch.

Die Fragen stellte Karin Höpp

Anmerkung der Redaktion: Dieses Interview gibt die persönlichen Ansichten von Wolfgang Entmayr wieder.

---

[1] Wer sich für die Funktion eines Jurymitglieds interessiert, sollte sich an das Personalreferat seiner Generaldirektion bzw. seiner Institution wenden. Auf der Personalseite werden Interessenbekundungen von der zentralen Personalvertretung, also dem «Comité Central du Personnel», entgegengenommen. Bei der Kontaktaufnahme ist das Sekretariat der SFE gern behilflich. Allerdings dürfen gemäß Anhang III des Statuts nur Beamte in Prüfungsausschüssen mitarbeiten.

Do we need a union?

Alain HUBRECHT

Giustina SCIARRABONE

The current situation shows that it has never been more necessary to take part in a union!

The 2014 reform has had serious consequences on staff working conditions. Further procedures (hot desking, medical certification, etc.) which will bring little pleasure to staff have also been announced but they still have to be discussed within a social dialogue context.

This is why the role of unions in social dialogue must be reinforced.

People who feel they no longer trust the unions or think they no longer need them are inadvertently participating in a passive way to their own detriment.

The fact of the matter is that the "union" is the single "tool" available to the staff to make their voices heard at the highest level.

If you really wish to silence the unions, you are gagging those colleagues who really do need to be represented and defended.

The fact that we are all different must not become a weakness as far as our collective rights are concerned. It is irresponsible to think that we do not need the support of the unions. Staff really need to take this fact to heart!

Even the administration itself needs the unions to help reach agreements acceptable to all sides.

What is the difference between the Staff Committee and a union?

As far as representing the interests of personnel to the Institution is concerned, the Staff Committee is solely concerned with the implementation of rules and existing decisions. It also conveys all suggestions concerning the organisation and operation of the departments and any proposals aimed at improving the staff working conditions or living conditions in general to the relevant bodies within the Institution (Unions, etc.).

The union, which is recognised as a partner in social dialogue, in turn attends meetings with the employer. The social dialogue may concern any questions relating to staff policy and the working conditions of European officials and other agents.

What is the role of the union as far as the Administration is concerned?

The union plays a very important role in the *individual and collective defence* of staff members. Its goal is to provide employees with the resources to acquire new rights and to defend those gained following previous disputes.

Only staff representatives supported by union bodies take part in the joint organisations. The officials and agents who are organised within a Union represent as a significant opposing force.

What part is played by the union in your department?

The union acts as an *intermediary between the employers and the employees*. In isolation, staff members have little power when it comes to dealing with their employers, whether their direct bosses or the management board. There are some situations (e.g.: training periods, disputes, end of contract, etc.) which a single individual would find difficult to settle, particularly when not aware of the correct procedures to follow.

The union plays a very important role in *defending those members* who call upon it, including those who thought they would never need its support, because the fact is that sooner or later everybody ends up realising that they, too, may find that their professional or personal situation has taken a wrong turning.

Nothing can claim to have complete protection from unforeseen circumstances unless they can find "the" miracle solution!

What additional advantages does your union provide?

It is the duty of the union to forewarn and anticipate. The union does not wait for a situation to deteriorate and suffer the consequences.

The communication methods used are leaflets, quarterly reviews, meetings, union days and so on.

The union will inform you and help you deal with any processes you are undergoing.

The methods used are: discussion with our representatives, analysis of your case, assistance with drafting a letter or article 90, legal consultation and so on.

The union will support you in preparing to secure success in a competition.

The methods used include: training sessions, book sales, etc.

How does your attendance help and what is your role within the union?

The role of each individual member is to keep the union alive!

Everybody who gets involved, who votes or who consults the union is a fully involved member of staff. You *are* the union J.

By joining a union and keeping it informed of your concerns, you will be providing the union with all it needs to determine whether or not situations are one-off and to better understand and analyse the effect of various procedures on your professional and personal life. Your testimonies mean that you can be better defended within the departments concerned but also mean that you are better represented in social dialogue meetings. A union member needs to be informed to succeed... you don't speak just to say nothing!

The union is there to help you and to represent you at the very highest level.

Why join?

Both the Administration and the Staff must understand that union membership is not about "being against" an employer! The union's goals are constructive: to provide the balance that everybody needs in the workplace, to encourage harmony, to streamline relations between the staff and senior management and so on.

The provision of information and personal defence which the Union provides to everybody, whether a member or not, is only possible because staff members trust and join the Union.

Member subscriptions help the Union to fund action to defend employee rights. This means that Union actions can be undertaken on an independent basis. For example – a consultation with a lawyer is not cheap!

Joint action is our tool and our strength. Use it. Join us!

Today it is to help a colleague. Tomorrow it could be your turn to need some help.

Joining means "SOLIDARITY"!

Giustina SCIARRABONE
Alain HUBRECHT

Avons-nous besoin d'un syndicat ?

L'actualité démontre que se syndiquer est plus que jamais nécessaire!

La réforme de 2014 a eu des conséquences sérieuses sur les conditions de travail du personnel. D'autres procédures (Hotdesking, certificat médical, …) qui ne vont pas faire plaisir au personnel sont annoncées mais doivent d'abord faire l'objet de discussions au sein du dialogue social.

C'est pourquoi, il est important que le rôle des syndicats dans le dialogue social soit renforcé.

Involontairement, les personnes qui soit ne font plus confiance aux syndicats, soit pensent ne pas en avoir besoin, participent de manière passive à leur propre perte.

En effet, le « syndicat » reste le seul « outil » donné au personnel pour faire entendre sa voix au plus haut niveau.

Vouloir les mettre sous silence, c'est empêcher les collègues qui en ont réellement besoin d'être représentés et d'être défendus.

Nos diversités ne doivent pas devenir une faiblesse pour nos droits collectifs. Il est irresponsable de croire que nous n'avons pas besoin du travail des syndicats. Le personnel doit absolument en prendre conscience!

Même l'administration a besoin d'eux pour les aider à trouver des accords qui puissent convenir à chaque partie.

Quelle est la différence entre le Comité du personnel et un syndicat ?

Le Comité du personnel qui représente les intérêts du personnel auprès de l'institution s'occupe uniquement de la mise en œuvre des règles et des décisions existantes. Il a aussi le rôle de porter à la connaissance des organes compétents de l'institution (Syndicats, …) toute suggestion concernant l'organisation et le fonctionnement des services et toute proposition visant à améliorer les conditions de travail du personnel ou ses conditions de vie en général.

A son tour, le syndicat qui est reconnu comme partenaire du dialogue social, participe aux réunions avec l'employeur. Le dialogue social peut porter sur toute question relevant de la politique du personnel et des conditions de travail des fonctionnaires et autres agents.

Quel est le rôle du syndicat auprès de l'Administration?

Le syndicat joue un rôle très important dans la *défense individuelle et collective* des personnels. Son but est de donner les moyens aux salariés de conquérir de nouveaux droits et de préserver les acquis des luttes passées.

Seuls les représentants du personnel soutenus par des organisations syndicales sont présents dans les instances paritaires. Les fonctionnaires et agents, rassemblés et organisés dans un syndicat, constituent un contre-pouvoir important.

Quel est le rôle du syndicat auprès de votre service?

Le syndicat sert d'*intermédiaire entre les employeurs et les employés*. Isolés, les salariés sont fragiles face à leur employeur, que ce soit leurs chefs directs ou le patronat. Certaines situations (ex : période de stage, désaccord, fin de contrat, …) ne sont pas simples à résoudre pour une personne seule surtout si elle ne connaît pas les procédures à suivre.

Le syndicat joue un rôle très important dans la *défense des personnes* qui les sollicitent mais également auprès de ceux qui pensent ne pas en avoir besoin car tôt ou tard, ces personnes réalisent qu'elles peuvent également se retrouver dans une situation inconfortable dans leur carrière ou dans leur situation personnelle.

Nul ne peut se dire à l'abri de tout évènement imprévisible à moins d'obtenir « la » solution miracle!

Quels sont les avantages supplémentaires que vous apporte votre syndicat?

Le syndicat a comme buts d'avertir et de prévenir. Il n'attend pas qu'une situation s'aggrave pour après en subir les conséquences.

Les moyens de communication utilisés sont : les tracts, les revues trimestrielles, les assemblées, les journées syndicales, …

Le syndicat vous informe et vous assiste dans vos démarches.

Les moyens utilisés sont : discussion avec nos représentants, analyse de votre dossier, aide dans la rédaction de lettre ou article 90, consultation juridique, …

Le syndicat vous apporte le support nécessaire pour vous préparer à la réussite d'un concours.

Les moyens utilisés sont : formations, vente de livres, …

A quoi servent vos témoignages et quel est votre rôle auprès des syndicats?

Le rôle des personnes dans le syndicat doit être de faire vivre le syndicat!

Chaque personne qui s'y engage, qui donne son vote ou qui consulte le syndicat fait partie du personnel. Le syndicat, c'est vous J.

En vous associant à un syndicat et en l'informant dans les temps de vos préoccupations, vous donnez au syndicat tous les éléments nécessaires pour découvrir des situations isolées ou pas, mieux comprendre et analyser l'impact de certaines procédures dans votre vie professionnelle et personnelle. Vos témoignages sont utilisés pour mieux vous défendre auprès des services concernés mais aussi pour mieux vous représenter lors des réunions de dialogue social. Un syndicaliste doit savoir pour pouvoir…. il ne parle pas pour ne rien dire!

Son rôle est de vous aider et vous représenter jusqu'au plus haut niveau.

Pourquoi se syndiquer?

L'Administration comme le Personnel doit savoir que se syndiquer, ce n'est pas «être contre » son employeur! Les objectifs des syndicats sont constructifs : donner l'équilibre que chacun recherche dans son lieu de travail, favoriser l'harmonie, faciliter les relations entre le personnel et le supérieur hiérarchique, …

Les renseignements, les défenses individuelles que les syndicats assurent en faveur de tous, syndiqués ou non, ne sont possibles que parce que des personnels leur font confiance et les ont rejoints.

Les cotisations des membres aident le syndicat à financer les actions de défense des droits des travailleurs. Cela permet de poursuivre les actions syndicales de manière indépendante. Ex. : Les consultations chez les avocats coûtent chers !

L'action collective est notre outil et notre force, saisissez-vous en, adhérez !

Aujourd'hui c'est pour aider un collègue et demain ce sera peut-être à votre tour d'être aidé.

Adhérer = « SOLIDARITE » !

Giustina SCIARRABONE
Alain HUBRECHT

Membership form
PLEASE RETURN TO THE SECRETARIAT OF SFE
J79 08/206 BLOC C

I, the undersigned .....
(Maiden name if appropriate)

Nationality: .....

Date of birth: ..... Institution: .....DG + Service : .....

Grade/step: ..... Date de nomination : .....

Building: ..... Office: ..... Phone number: .....

Personnel number: .....

Home address (optional) : .....

Request to be a member of S.F.E.

Brussels, the ..... Signature : .....

STANDING ORDER *(we will contact your bank)*

AVIS DE VIREMENT PERMANENT *(nous informons votre banque)*

Je soussigné (e) .....
(Nom de jeune fille s'il y a lieu)

donne ordre à ma banque

Nom + adresse de l'agence de votre banque :

.....

.....

d'effectuer par mon compte **NUMERO** :.....

le versement **annuel** de 24 / 48 / 96 / 144 / 192 (*) EURO

avec effet immédiat au compte avec effet immédiat au compte du SFE Bruxelles :

ING 310- 0233100 - 95
IBAN **BE 76 3100 2331 0095**
SWIFT/BIC **BBRUBEBB100**

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

(*)The current yearly subscription is based on the monthly salary, and is as follows:

24 € (monthly salary up to max. 1.800 € and for local agents
48 € (monthly salary up to max. 2.480 €)
96 € (monthly salary between 2.481 € and 3.470 €)
144 € (monthly salary between 3.471 € and 4.470 €)
192 € (monthly salary over 4.471 €)

Bulletin d'Adhésion
A RETOURNER SVP AU SECRETARIAT SFE
J79 08/206 BLOC C

Je soussigné (e) .....
(Nom de jeune fille s'il y a lieu)

Nationalité: .....

Date de naissance: ..... Institution: .....DG + Service : .....

Grade/échelon: ..... Date de nomination : .....

Bâtiment: ..... Bureau: ..... Téléphone : .....

Numéro personnel (matricule): .....

Adresse privée (facultatif) :.....

demande à devenir membre du S.F.E.

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

AVIS DE VIREMENT PERMANENT *(nous informons votre banque)*

Je soussigné (e) .....
(Nom de jeune fille s'il y a lieu)

donne ordre à ma banque

Nom + adresse de l'agence de votre banque :

.....

.....

d'effectuer par mon compte **NUMERO** :.....

le versement **annuel** de 24 / 48 / 96 / 144 / 192 (*) EURO

avec effet immédiat au compte avec effet immédiat au compte du SFE Bruxelles :

ING 310- 0233100 - 95
IBAN **BE 76 3100 2331 0095**
SWIFT/BIC **BBRUBEBB100**

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

(*) Biffez les mentions inutiles. La cotisation **annuelle** est fixée en fonction des barèmes de la grille de rémunération à :

24 € (rémunération jusqu'à 1.800 €)
48 € (rémunération jusqu'à 2.480 €)
96 € (entre 2.481 et 3.470 €)
144 € (entre 3.471 et 4.470 €)
192 € (plus de 4.471 €)

Le contentieux de la Fonction Publique Européenne

René-Pierre KOCH

La dégradation du dialogue social que nous connaissons depuis une dizaine d'années a amené de nombreux collègues à introduire de plus en plus de réclamations au titre de l'article 90§2 du statut mais aussi des recours au titre de l'article 91, devant le Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne.

Le phénomène a pris une telle ampleur, qu'aussi bien l'administration que le tribunal se retrouvent surchargés par des affaires, qui très probablement, auraient pu être évitées. À titre indicatif, **5453** réclamations au titre de l'article 90§2 ont été introduites entre le 1er janvier et le 31 décembre 2014. À cela, il faut encore ajouter **257** demandes au titre de l'article 90§1 (pour 2013, les chiffres étaient respectivement de 949 art. 90§2 et 56 art. 90§1).

Bien évidemment, la désastreuse réforme entrée en vigueur le 1er janvier 2014 occupe la première place au 'hit-parade' des mesures contestées, et explique cette forte augmentation par rapport à 2013.

Nous souhaitons revenir sur les arrêts de la Cour de Justice concernant les adaptations salariales de 2011 / 2012, toujours en cours.

La question centrale n'est pas de savoir si les adaptations salariales pour 2011 et 2012 auraient dû être de 0.8%, de 0.9%, de 1.2%, ou de 1.7%, ou plus, la vraie question c'est le respect du statut, et dans ce cas précis, l'applicabilité de la clause d'exception. Sans refaire le débat qui est au cœur de ce recours, il faut néanmoins rappeler que la méthode d'adaptation salariale avait à l'époque, correctement reflété les baisses de pouvoir d'achat dans les États membres, et que les conditions d'application de la clause d'exception (crise grave et soudaine), n'étaient pas remplies, selon des données objectives fournies par Eurostat.

Le respect du statut, l'indépendance de la justice et la séparation des pouvoirs.

Nous considérons que dans cette affaire, le statut n'a pas été respecté, c'est la raison pour laquelle le SFE a décidé de soutenir, avec d'autres organisations syndicales, ce recours devant le tribunal. De plus, le jugement intervenu dans le cadre des adaptations 2011/2012 nous interpelle quant à la question de l'indépendance de la justice et de la séparation des pouvoirs.

- ***L'indépendance de la justice par rapport au pouvoir législatif*** *résulte d'une double interdiction : celle faite aux juges de se substituer au législateur en rendant des décisions générales et impersonnelles (les arrêts de règlement), et celle faite au législateur d'intervenir (sauf impérieux motif d'intérêt général) dans une affaire judiciaire en cours en édictant une loi rétroactive. ([1]) ()*
- ***L'indépendance de la justice par rapport au pouvoir exécutif*** *est garantie par la séparation des fonctions administratives et judiciaires, ainsi que par diverses règles statutaires (cf. la question "La justice est-elle indépendante et impartiale ?"). ([1])*

Le SFE accorde la plus grande importance à ce dossier et tiendra le personnel immédiatement informé de tout nouveau développement dans cette affaire.

---

[1] Source Internet.

Voici un rappel non exhaustif des principaux dossiers en cours:

Action contre	Remarque
La suppression du **délai de route** et le paiement forfaitaire des **frais de voyage** (pour les collègues qui ne touchent pas les indemnités d'expatriation ou de dépaysement)	Recours contre la Commission introduit le 26 août 2014.
La réduction des congés annuels des **collègues affectés en dehors de l'UE**	Recours contre la Commission introduit le 2 septembre 2014.
Le calcul des frais de voyage sur base de la capitale de l'EM dont le collègue a la nationalité si **lieu d'origine en dehors de l'UE**	Recours contre la Commission sera introduit pour le 27/01/2015. Recours à introduire contre la Cour de Justice aussi.
La nouvelle méthode de calcul des frais de voyage (**distance géographique**)	Réclamations introduites contre les fiches de paie de juin ou juillet.
Le **blocage de carrières** pour les collègues AST 9 et AD 12/13	Premier recours contre la Commission introduit avant le délai du 17 octobre 2014. Deuxième à introduire pour le 3 févier 2015.
Le **prélèvement de solidarité** en 2014 sans application de la méthode	
Les **adaptations** salariales 2011/2012	Recours collectif contre la Commission introduit le 12/01/2015.
Le non recalcul des cotisations pension pour tenir compte du relèvement de l'**âge de la retraite**	Recours contre la Commission introduit le 09/01/2015.

European Civil Service regulation cases

The deterioration of the social dialogue that we have been experiencing for a dozen years has led many colleagues to submit an increasing number of complaints under Article 90§2 of the Staff regulations, as well as appeals under Article 91, before the European Union Civil Service Tribunal.

This phenomenon has grown to such an extent that both the administration and the Tribunal are overloaded with cases which could have been probably avoided. As a matter of fact, 5453 complaints under art. 90§2 have been submitted between January 1 and December 31, 2014. On top of that, 257 requests under art. 91§1 have been transmitted to the administration (for 2013, the figures were respectively 949 art. 90§2 and 56 art. 90§1).

Of course, the disastrous reform that entered into force on January 1, 2014 is standing at the top in the 'charts' of the contested measures and explains this dramatic increase compared to 2013.

We wish to go back on the decisions of the Court of Justice as far as the salary adjustments for 2011/2012 are concerned (action still going on).

The main issue is not to know if the salary adjustments for 2011 and 2012 should have been of 0.8%, 0.9%, 1.2% or 1.7%, or more; the real issue is the respect of the status, and in this precise case, the exception clause applicability. Our goal is not to do again the debate which is at the centre of this action; nevertheless, we must remind that the salary adjustment method had at that time correctly reflected the spending power decrease in the member states, and that the conditions for the application of the exception clause (serious and sudden crisis) were not met, according to objective data given by Eurostat.

The respect of the staff regulations, the independence of justice and the separation of powers

We consider that in this case, the staff regulations have not been respected, and this is why the SFE has decided to support, with other unions, this appeal before the Court. Furthermore, the ruling rendered as part of the 2011/2012 adaptations raises concerns about the independence of justice and the separation of powers.

- ***The independence of justice regarding the legislative power*** *is the result of a double ban: the one addressed to the judges to substitute themselves to the legislator by handing back general and impersonal decisions (rulings), and the one addressed to the legislator to intervene (except in case of urgent reason of general interest) in an ongoing judicial case by enacting a retroactive law.*
- ***The independence of justice regarding the executive power*** *is guaranteed by the separation of the administrative and judicial functions, as well as by several statutory regulations (cf. question "Is justice independent and impartial?") ([1])*

The SFE attaches a great importance to this issue and will immediately inform the staff about any new information regarding this case.

René-Pierre KOCH

[1] Internet source.

Here is a non exhaustive reminder of the principal cases that are currently being handled:

Action against	Comment
The suppression of the **travel times**, and the fixed payment of the **travel fees** (for the colleagues who do not receive expatriation allowances)	Action against the Commission submitted on August 26, 2014.
The reduction of the annual leave of the **colleagues who work outside of the EU**.	Action against the Commission submitted on September 2, 2014.
The travel fees being calculated from the capital of the member state of a colleague's nationality **if they come from a country outside of the EU**.	Action against the Commission submitted on January 27, 2014, as well as against the Court of Justice.
The new method of calculation of travel fees (**geographical distance**)	Complaints submitted against the June or July payslips.
The **carriers being blocked** for the AST 9 and AD12/13 colleagues	First action against the Commission submitted before the due date (October 17, 2014). Second action to be submitted before February 3, 2015.
The **solidarity levy** in 2014 without applying the method.	
The salary **adjustments** for 2011/2012.	Collective action against the Commission submitted on January 12, 2015.
The non-recalculation of the contributions to the pension scheme to take the raising of the **retirement age** into account.	Action against the Commission submitted on January 9, 2015.

LIST

Vote NEAR You

Liste des candidats - List of candidates

1

NEAR you

Let's build bridges, not walls

Elections 2015

EEAS Staff Committee

VOTE FOR THE WHOLE NEAR YOU TEAM IN THE EEAS ELECTIONS!

LE COURRIER DES LECTEURS

“En tant qu’agent contractuel, j’ai souvent rencontré des difficultés au sein de ma Direction Générale. Notamment lorsqu’après avoir travaillé de manière exemplaire durant presque 7 années pour la Commission Européenne, il ne m’a pas été offert une seule fois d’être reclassé. Mes rapports d’évaluation étaient pourtant élogieux et certaines personnes qui étaient entrées en service bien après moi avaient déjà été reclassées depuis bien longtemps. J’ai ressenti une profonde injustice.

Il m’a fallu faire appel afin de manifester mon existence et faire entendre ma voix.

Grâce à mon syndicat et à ses précieux conseils, j’ai obtenu gain de cause en obtenant mon reclassement.”

Un AC qui ne veut pas perdre son emploi

*****

Avec la nouvelle réglementation des 40h00 semaine, la conciliation entre le temps de travail et la vie familiale n’a pas été considérées et certainement pas pour les gens habitant en province et tributaires des trains toujours en retard ou supprimés et de surcroît ayant des enfants scolarisés dont la garderie du matin commence alors que l’on devrait déjà être dans le train et dont la garderies du soir se termine alors que nous sommes toujours dans le train !!!

Pour moi cette situation de stress pourrait mener à bon nombre de choses: Diminution de la motivation, diminution de la productivité, si demande d’une diminution de temps de travail=diminution de salaire=diminution de loisir,……

Où travaille-t-on 40h00 semaine dans l’union Européenne ???

Anonyme

*****

A mon arrivée à la Commission, j’ai subi du harcèlement et été traitée comme une moins que rien uniquement parce que j’étais agent contractuel. Certains départements n’emploient que des agents contractuels fraîchement arrivés à la Commission car ils savent qu’ils seront d’autant plus enclins à donner le meilleur d’eux-mêmes et sans broncher par peur que leur contrat à durée déterminée ne soit pas renouvelé.

Cela a été mon cas et j’en ai payé le prix fort. J’étais surveillée, espionnée, mon chef vérifiait, par je ne sais quel système, à quelle heure nous allumions notre PC, à quelle heure nous faisions notre première validation, puis la suivante,… Nos pauses étaient imposées, de 10h à 10h15 et de 15h à 15h15, pas une minute de plus. Si les 40 validations par jour n’étaient pas faites ou s’il y avait trop d’erreurs, nous subissions des menaces de non renouvellement de contrat. C’est cette année-là qu’à bout de force, j’ai pris pour la première fois des antidépresseurs, j’avais à peine 25 ans.

Lorsqu’un jour, en pleur, j’ai osé parler de ce que je subissais à mon chef d’unité, il s’est mis à rire. Je me suis réellement sentie être une esclave des temps modernes. Suite à cet entretien, mes chefs se sont arrangés pour me descendre à l’occasion de la rédaction de mon rapport d’évaluation. Je n’ai pas osé faire appel ni répliquer par peur de perdre mon emploi.

Ma vie privée était chaotique, je rentrais chaque jour dévastée à la maison, mes enfants et mon compagnon n’en pouvaient plus.

J’ai heureusement réussi à trouver un emploi dans une autre DG où l’on m’a apprécié pour mes compétences et où je me suis sentie respectée et exister au même titre que mes collègues fonctionnaires.

Laurence

*****

Le PMO devient de plus en plus intransigeant mais pas seulement. Une certaine forme de malhonnêteté sévit.

En effet, lors de mon congé de maternité, j’ai introduit auprès du PMO une demande d’autorisation préalable afin de pouvoir bénéficier de thérapies individuelles. N’ayant pas obtenu de réponse au bout de trois mois, j’ai contacté le PMO qui n’avait aucune trace de ma demande. J’ai donc décidé de me déplacer afin de comprendre ce qu’il avait pu advenir de ma demande. Comme par magie une gestionnaire a brandi ma demande qui se trouvait juste à côté d’elle en me disant qu’elle pensait qu’il s’agissait d’une demande de remboursement, raison pour laquelle elle ne l’avait pas traitée. Il était pourtant clairement indiqué sur le document “prescription”.

Quelques mois plus tard, j’ai reçu un refus de la part du PMO au motif que mon thérapeute ne faisait pas partie de la commission des psychologues. J’avais jusque-là toujours obtenu d’être remboursée de mes séances avec ce thérapeute, et ce, depuis plusieurs années. Lorsque j’ai contacté le PMO afin de leur expliquer la situation, ils n’avaient aucune explication à me fournir. Et lorsque je leur ai demandé quand avait été mis en place cette commission des psychologues, mon interlocuteur s’est montrer plus agressif en me disant qu’il ne savait pas et m’a tout simplement raccroché au nez.

J’avais compris qu’en réalité, mes demandes d’autorisation préalable avaient été volontairement mises de côté durant de longs mois, le temps que cette commission des psychologues soit mise en place, dans le simple but de refuser ma demande.

J’aurais dû avoir droit au remboursement des séances prestées avant que cette commission des psychologues ne soit mise en place, il s’agissait de la moindre des choses. Le PMO ayant peu de scrupule, cette revendication n’a retenue aucune attention. Le souci de faire des économies à tout prix est devenu le principal objectif de notre cher PMO. Je suis fonctionnaire à la Commission Européenne depuis plus de 20 ans et jamais je n’avais connu une telle austérité et encore moins de telles pratiques!

Maria

*****

Chers Collègues, je fais partie de la maison des Institutions Européennes (ainsi que des Agences Exécutives) depuis

Octobre 2006 comme Contractuel GFII Assistante Administrative et je dois dire que malgré quelques moments difficiles (comme m'adapter au système public européen venant du système privé en Espagne et côtoyer autres cultures que la mienne), je suis en général assez contente de mon parcours.

Mais aussi très chanceuse d'avoir rencontré dans mon chemin des personnes qui, malgré leur rude façon de travailler (et parfois même leur mauvaise façon de traiter une certaine partie de leur personnel) m'ont aidé à poursuivre mon parcours jusqu'à la signature de mon contrat indéterminé en juillet 2014 dans une agence exécutive.

Malheureusement ce n'est pas le cas de tous les Contractuels GFII de la Commission que je connais et je trouve ceci triste et malheureux. À mon humble avis on est une catégorie qui, travaillant parfois comme un Fonctionnaire, et ne coutant pas cher aux Institutions, au lieu de nous motiver et nous garder, on réussit quand même à nous remplacer par d'autres nouveaux contractuels GFII.

Si la vrai raison de ne pas garder un Contractuel GFII est le manque de Budget, pourquoi on nous remplace par d'autres qui au bout d'une courte période s'en vont également et donc il n'y a jamais quelqu'un qui connaît à 100% le travail de ce poste?

J'aimerais demander que l'on revoit un peu ce genre de choix car si l'Agent Contractuel GFII fait bien son travail, et il n'y a pas de vrai raison de poids pour arrêter son contrat, je trouve que ce ne serait que meilleur pour l'institution et également pour l'image de l'UE que de le garder.

En attendant que ce souhait puisse devenir réalité en 2015, j'aimerai donner courage et demander beaucoup de patience à tous les Contractuels GFII qui sont encore sous CDI ou qui sont sur une liste de réserve depuis trop longtemps sans être appellés."

Ida Lopez Bernal

*****

Chers collègues,

Les agents contractuels en Agence de nationalité belge et appartenant au groupe des seniors sont ou seront concernés par une diminution drastique de leur salaire dès qu'ils ne bénéficieront plus d'aucune allocation (foyer, enfant à charge, scolaire).

A titre d'exemple, pour un(e) GFII (catégorie la plus représentée), le salaire mensuel moyen (net) sera d'environ 2000 euros, après souvent une carrière de plus de 30 ans.

Examinons de plus près les différents points liés à l'aspect financier de cette situation :

1. Nombreux agents contractuels ont travaillé à la Commission avant d'avoir été recrutés dans une Agence. Les plus âgés d'entre eux ont déjà subi une perte de salaire non négligeable en passant de la Commission à une agence (environ 500 € par mois pour un GF II qui est passé de l'échelon 7 à l'échelon 5).
2. Avant d'avoir eu une première promotion, il a fallu souvent attendre plusieurs années.
3. Dans le cas de certaines promotions, certains agents verront leur salaire net diminuer, suite à l'augmentation de l'impôt.
4. Le passage aux 40 heures au 01.01.2014 a réduit encore le salaire de tous les travailleurs, puisqu'on travaille plus pour le même prix.
5. Le mois du 26e anniversaire, l'enfant, même s'il étudie encore ou qu'il n'a pas encore d'emploi, ne bénéficie plus d'allocation ; l'agent doit donc encore bien souvent trouver les moyens de le financer.
6. Puisque l'agent contractuel n'est plus dépendant du système belge, il cotise exclusivement en interne, ce qui signifie plus de remboursement d'impôt, et une pension belge floue et n'offrant aucune garantie. Aucun avantages «extra» (chèque repas, titres services, carte essence, voiture de société, ….). De plus, après une certaine période, le droit au chômage belge et à la sécurité sociale n'existe plus.
7. En matière de frais de transport, seul un remboursement de 50% a été finalement accepté.
8. Les salaires ont été bloqués entre 2011 et 2014.
9. Les remboursements de la Caisse maladie deviennent de plus en plus difficiles à obtenir.

Après cet aspect 'factuel', voyons maintenant comment ces mesures ont un impact sur la motivation :

– L'agence nous offre idéalement une perspective de contrat à durée indéterminée, sauf que la durée de vie d'une agence n'est jamais garantie.
– La mobilité vers d'autres institutions n'existe pas. Nous sommes condamnés à rester sur place.
– L'agence nous offre la possibilité de participer à des formations extérieures, ce qui est très positif, sauf que reprendre une formation 'diplomante' n'est pas forcément pris en considération.
– Les agents contractuels peuvent participer aux concours externes (pas internes comme proposés dans le nouveau statut!) et recrutements divers, mais les profils 'généralistes' sont aussi ouverts aux universitaires, ce qui rend la sélection encore plus difficile.
– De nombreux agents contractuels sont isolés ou vivent en familles recomposées et sont donc particulièrement touchés par ces mesures.
– Etre un travailleur 'âgé' (à partir de 50 ans en Belgique) ne constitue pas une barrière dans les institutions et dans les agences, et nous sommes reconnaissants d'avoir un emploi, dommage cependant que notre expérience ne soit pas prise en compte. En Belgique, les travailleurs âgés ne sont plus recrutés, ou alors à des barèmes particulièrement bas.
– Enfin, même s'il est facile de travailler à temps partiel, il n'est pas autorisé d'avoir un autre travail, ce qui permettrait sans doute à certains de mieux s'en sortir.

Au niveau externe, nous véhiculons auprès de nos amis, voisins, … une mauvais réputation. En effet, lorsqu'on travaille dans les institutions, on gagne bien sa vie. Donc, certains en profitent pour augmenter les prix. Nous avons juste le droit de nous taire puisque nous sommes des privilégiés!

Merci chers collègues de tenir compte de ces points lors de vos réunions.

Anonyme

Le TOUR gastronomique de l'EUROPE

Slovak food:

Slovak cuisine is unique. True Slovak food and recipes are really only available in Slovakia itself, all other versions are not really authentic. Slovak cuisine was greatly influenced by the food of two neighbouring countries - Hungary and Austria and to add to the spice of life, the dishes vary from one region to the next.

Ingredients used in Slovak cuisine are quite simple. Instead of starter Slovaks tend to eat a soup. After the soup Slovaks have a main meal. And in addition to that, they have desserts with long history.

Apart from beer and wine, the typical traditional Slovak alcoholic drinks are slivovica (made of plums), and borovička (made of juniper berries).

Potato gratin

You need for 4 persons:

1 kg potatoes, 5 eggs, 0,5 kg sausage (best PL smoked one), 250 ml cream and 200 g grated cheese, salt + pepper and garlic powder.

Boil the potatoes in their skins about 15 minutes, peel and slice them. Boil the eggs for 10 min and also cut in slices, as well as the sausage.

Put one layer of potatoes in a greased casserole, salt and spice. Add another layer of eggs and next layer of sausage. You use the remaining potatoes, eggs and sausage for next layers, do not forget salt and spices between layers. The last one on top should be potatoes. As last you distribute the cheese and the cream.

Put in oven for about 20-30 minutes at 180° C and finish with a grill for a couple of minutes to get a crusty top.

Dobrú chut' !!!

Quiz me quick

1 This scale is used in marine forecasts and it is an empirical measure for describing wind intensity based on observed conditions.

Fifth letter of name :

2 The 46-year-old woman is a former foreign minister and assistant to the Nato secretary general. She became the President of a member state of the EU.

2nd letter of …the.first. name :

3 A former Miss Sweden, she was branded a «sex goddess» for her performance in Federico Fellini's 1960 movie. A star of La Dolce Vita, she has recently died aged 83.

1st letter of …second.. name :

4 It is an American multinational corporation and e-commerce company. It is headquartered in California. It was founded by in 1995, and became a notable success story of the dot-com bubble; with operations localized in over thirty countries

1st. letter of ….. name :

5 Its primary mission is to fly over targets out of line of sight, take pictures, and then come home unmanned. It is used for surveillance and reconnaissance by military and law enforcement agencies, as well as search and rescue missions in urban environments

…1st letter of name :

6 The world's best athletes will be in this city in a near future to star in the greatest sporting show on the planet. Until then, their lives will be full of training, sweat, discipline and determination

…..letter of …first.. name :

7 He is regarded as the greatest player in history, and has become a legend winning a succession of titles while breaking new goal scoring records practically every season. He's been named FIFA Ballon D'Or winner four times since 2009.

…..1st letter of last ….. name:

8 He was born in Hawaii and is 53 years old. He was raised with help from his grandfather, who served in the army, and his grandmother, who worked her way up from the secretarial pool to middle management at a bank.

…1st letter of …first.. name :

9 Archeological excavations indicate that this country has been continuously settled since Paleolithic times. In about 600 B.C., Greeks and Phoenicians established settlements along the Mediterranean. Julius Caesar conquered part of it in 57–52 B.C., and it remained Roman until Franks invaded in the 5th century A.D.

…1st.. letter of ….. name :

10 They are in the Nightshade plant family and are an edible tuber originally from South America that was domesticated over 8,000 years ago.. Tomatoes and Peppers, both close nightshade cousins of it, were similarly cultivated in South America. It is a cool-season vegetable that despite its looks is not a root but a «Tuber,» a specialized underground plant energy storage system.

…Last.. letter of ….. name :

11 Gas of this element was first artificially produced in the early 16th century, via the mixing of metals with acids. As the only neutral atom for which the Schrödinger equation can be solved analytically, study of the energetics and bonding of the hydrogen atom has played a key role in the development of quantum mechanics.

…1st.. letter of …first.. name :

12 The aim of this Organization is to coordinate and unify the petroleum policies of its Member Countries and ensure the stabilization of oil markets in order to secure an efficient, economic and regular supply of petroleum to consumers, a steady income to producers and a fair return on capital for those investing in the petroleum industry.

3 rd ..letter of the name of

13 It is a common canadian dish, originating in Quebec, Canada, made with french fries, topped with a light brown gravy-like sauce and cheese curds.

…1st .. letter of the name :

14 They are herd animals, with a clear hierarchy of rank, led by a dominant individual, usually a mare. They are also social creatures that are able to form companionship attachments to their own species and to other animals, including humans

…3rd.. letter of ….. name :

15 It signifies how Europeans have come together, in the form of the EU, to work for peace and prosperity, while at the same time being enriched by the continent's many different cultures, traditions and languages

….5th. letter of …first.. word of this European motto :

16 It is a natural protein fiber, some forms of which can be woven into textiles. The protein fiber is composed mainly of fibroin and is produced by certain insect larvae to form cocoons.

1st .. letter of the name :

17 Plants of this type have always been important to humans. They have been grown as food for domesticated animals for up to 6,000 years. They have been used for paper-making since 2400 BC or before. The most important food crops are the grains of this type of plant such as wheat, rice and barley.

1st .. letter of the name :

It defines the right to publish newspapers, magazines, and other printed matter without governmental restriction and subject only to the laws of libel, obscenity, sedition, etc.

ANSWER:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

Please send the answers before 01/05/2015 to our functional mailbox:

osp-sfe@ec.europa.eu

Good luck!

Prize for the winner of the quiz*: 1 gift voucher FNAC or Media Markt

Prix pour le gagnant*: 1 chèque cadeau FNAC ou Media Markt

(* tirage au sort/by drawing lots)

Congratulations to the participants of the Quiz - edition 110!

NAME	SURNAME	DG/AGENCY
BARBOLLA CASAS	Juan Luis	AGRI
HUBERT-MICHIELS	Oda	EMPL
BIJLSMA-SAELENS	Caroline	MARKT
BRABINEK	Ales	CNECT
VERCRUYSSE	Nathalie	RTD
TSERTOV	Ruslan	BUDG
GEORGIOU	George	EDA
STAN	Sorina	JUST
BRUNDELL	Par	SANCO
DIMITROVA	Nadezha	HR
DUMONT	Florence	CNECT
KOGAN	Grigorij	RTD
RYAN	Kathleen	MOVE
THOMAS	Mike	HR
MAKRI	Kyproula	SCIC
MARTINEC	Petr	MARE
FALLETTA	Vanessa	ECHO
MONTECALVO	Letizia	ECHO
BOLLY	Jean-Louis	DEVCO
POMSEL	Valerie	TRADE

You are considering applying for a competition organised by the European Institutions, but you don't know how to get yourself ready?

We have the solution:

1. We organise modular training sessions depending on the dates and nature of the competitions (Visit our Website on www.conf-sfe.org/en/training-courses)
2. As a complement to those training sessions, we propose some manuals adapted to the different types of tests, like:
   - Accuracy and Precision - Prioritising and Organising
   - Abstract reasoning MCQ
   - Numerical reasoning MCQ
   - Verbal reasoning MCQ,
   - SITUATIONAL JUDGEMENT TEST

SPECIAL OFFER

Limited offer – until **April 2015**

Reduction of **4 €** if you buy a package of **2** books *

Reduction of **8 €** if you buy a package of **5** books *

To take advantage of these offers, please take this coupon and bring it to the secretariat of SFE.
Special price for SFE members, combined with this offer
*(*for price information, please contact our secretariat)*

TTIP – was steckt dahinter?

(adaptierter Auszug aus einem an eine österreichische Zeitung gerichteten Leserbrief)

Markus HOLZER

Lassen Sie mich die drei für mich wesentlichen Punkte in dieser Debatte hervorheben:

1. Was ist TTIP überhaupt, was sind dessen Ziele
2. Welche Entscheidungsprozesse laufen auf EU Ebene ab, bevor ein Verhandlungsergebnis von den Mitgliedstaaten angenommen oder abgelehnt werden kann
3. Was hat es mit den vielerorts geäußerten Befürchtungen wirklich auf sich

Ad 1. Worum geht es bei TTIP überhaupt?

TTIP ist ein bilaterales Freihandelsabkommen. Es wurde notwendig, weil die EU mit anderen globalen Handelspartnern im Rahmen der WTO (Welthandelsorganisation) seit nahezu 15 Jahren zu keinem Ergebnis gelangt.

Schwellenländer wie Indien, Brasilien, China haben in wirtschaftlicher Hinsicht mehr Einfluss auf das Geschehen des globalen Handels genommen. Das bedeutet wiederum für Europa, dass dessen Einfluss, nicht nur in wirtschaftlicher Sicht sondern auch z.B. hinsichtlich erreichter Sozialstandards in Zukunft geringer werden wird.

Um einer solchen Entwicklung zuvorzukommen, hat die EU bereits seit geraumer Zeit bilaterale Abkommen mit vielen großen „global players“ (Japan, Kanada, Korea, einige andere Asiatische Staaten sowie lateinamerikanische Staaten) in Gang gebracht bzw. bereits abgeschlossen.

Um nun mit den USA ein ebensolches Abkommen abschließen zu können, hat die EU ein Verhandlungsmandat für TTIP den Mitgliedstaaten vorgelegt, das auch im Juni 2013 angenommen wurde. Dieses Mandat wurde seitdem mehr als vier Mal von allen EU-Handelsministern, in seiner Zielrichtung und Ausgestaltung bestätigt. Übrigens ist das Mandat öffentlich und auf der Website der Kommission einsehbar.

Es geht dabei vor allem darum, dass die europäische Wirtschaft, die Klein- und Mittelbetriebe sowie die Industrie neue Möglichkeiten gegeben werden, ihre Produkte auch auf dem US Markt wettbewerbsfähiger anbieten zu können. Dazu gehört z.B. ein besserer Zugang zur öffentlichen Auftragsvergabe in den USA.

Das Abkommen wird der EU auch helfen, internationale Standards zu setzen und die Spielregeln in der Weltwirtschaft zu stärken. Schließlich wird das einem Land wie Österreich, das sehr exportorientiert ist, zugutekommen und die notwendigen Arbeitsplätze sichern und auch neue schaffen.

Ad 2. EU Entscheidungsprozesse

Hier nur eine Auffrischung in Bezug auf die EU Entscheidungsprozesse zu TTIP:

Wie immer, so auch bei TTIP, ist es die Europäische Kommission, die einen Vorschlag, in diesem Fall für ein Verhandlungsmandat, vorlegt. Darin wird die Europäische Kommission ermächtigt, in Verhandlungen mit den USA für ein transatlantisches Abkommen zu führen. Der Rat hat am 14.6.2013 diesem Vorschlag seine Zustimmung gegeben. Während der Verhandlungen arbeitet die Kommission in enger Konsultation mit den Mitgliedsstaaten und informiert regelmäßig das Europäische Parlament.

Sind die Verhandlungen abgeschlossen, wird das Verhandlungsergebnis dem Rat vorgelegt; dieser entscheidet dann, nach Information des Europäischen Parlaments bzw. nach den anwendbaren nationalen parlamentarischen Konsultationsverfahren, ob das Abkommen unterzeichnet werden soll. Wenn das erfolgt ist, beginnt das Ratifikationsverfahren, also das Verfahren, mit dem das Abkommen erst rechtswirksam wird. In diesem Zeitpunkt muss das Europäische Parlament dem Abkommen zustimmen. Enthält das Abkommen auch Vorschriften, die über die Zuständigkeiten der EU hinausgehen (d.h. auch Regelungen betrifft, die in der Kompetenz der Mitgliedsstaaten liegen), so müssen auch alle 28 nationalen Parlamente das Abkommen nach den dazu vorgeschriebenen nationalen Vorschriften ratifizieren. Dieses Verfahren nimmt erfahrungsgemäß mehrere Jahre in Anspruch. Daher kann der Rat im Zeitpunkt der Unterschrift des Abkommens auch vorsehen, dass verschiedene Teile des Abkommens vorläufig angewandt werden.

Ad 3. Die geäußerten Befürchtungen im Zusammenhang mit TTIP

- Investitionsschutz

  Bekanntlich hat Österreich in den vergangenen Jahrzehnten über 60 Investitionsschutzabkommen unterzeichnet. Es ist daher schwer nachvollziehbar, dass ein Instrument infrage gestellt wird, nun, da zwei hochentwickelte und rechtlich als sicher einzustufende Handelspartner das Gleiche tun wollen. CETA, das angestrebte Handelsabkommen mit Kanada war in dieser Frage sogar ein Vorläufer. Nach Aussagen von Kennern der Materie ist darin klargestellt, dass die Verfahren vor Schiedsgerichten vollkommen transparent sein müssen. Dokumente sind künftig öffentlich verfügbar, Anhörungen öffentlich. Geheime oder belanglose Klagen werden daher nicht mehr möglich sein. Ein Investor der unterliegt, muss künftig sämtliche Prozesskosten tragen, auch jene des Staates. Das ist deshalb ein großer Fortschritt, als alte Abkommen vielfach zu unbestimmt definiert sind. Mit TTIP könnte eine Auffrischung Hand in Hand gehen. Einem weiteren Gedanken sollte durchaus Aufmerksamkeit geschenkt werden, wonach die Trennung von Staat und Justiz nicht immer in allen Staaten der Erde gegeben ist. Schiedsgerichtsbarkeit ermöglicht eine unabhängige und unbefangene Rechtsprechung, die ausschließlich auf rechtlichen und technischen Fakten basiert. Es wäre schwer zu verstehen,

wenn die EU Schiedsgerichtsverfahren als zentrales Element in Abkommen mit Schwellen- und Entwicklungsländern – wie bisher - vorsieht, dieses aber nicht gegenüber OECD Mitgliedstaaten einbauen sollte.

- Schwellen- und Entwicklungsländer

  Die oft sehr emotionell geführte Debatte um das TTIP macht natürlich auch nicht vor diesem Thema halt. TTIP soll den Zugang zum Markt des Verhandlungspartners verbessern und damit Wachstum und Beschäftigung schaffen. Einen wesentlichen Anteil daran hat die weitgehende Eliminierung von Zöllen. Nun sind diese zugegebenermaßen zwischen der EU und den USA schon weitgehend abgebaut. Bilaterale Freihandelsabkommen der EU mit Schwellen- und Entwicklungsländern sehen derartige Maßnahmen ebenso vor. Die Hauptursache für erschwerten Marktzugang ganz generell liegt vor allem in den nicht-tarifären Hindernissen wie Bürokratie, unterschiedliche Standards etc. Der Abbau dieser Hürden durch TTIP würde daher auch von Vorteil für die Schwellen- und Entwicklungsländer sein, da der Zugang zum dann gemeinsamen EU-USA Wirtschaftsraum (nach Abschluss des TTIP) insgesamt möglich wäre. Kosten könnten durch den Wegfall unterschiedlicher Standards und damit zusammenhängender Verfahren bedeutend reduziert werden und damit zu einer höheren Wettbewerbsfähigkeit beitragen. Da sowohl die EU als auch die USA immer stärkere wirtschaftliche Kontakte gerade mit Schwellen- und Entwicklungsländern suchen, wäre somit TTIP auch ein Vorteil für letztere.

In diesem Zusammenhang noch eine generelle Bemerkung zur Diskussion um die Standards:

Die gegenseitige Akzeptanz von etablierten Standards wie sie das TTIP vorsieht ist ein wesentlicher Vorteil dieses Abkommen. Und um auch dazu geäußerte Befürchtungen zu: die Sozialstandards der Mitgliedsstaaten können bereits jetzt nicht durch EU Recht gesenkt werden, und daher auch nicht via TTIP. Die allgemeinen Menschenrechte bleiben auch gültig. Auch die öffentliche Daseinsvorsorge ist von TTIP ebenfalls nicht betroffen; weder Wasser noch das Gesundheitssystem können zwangsweise privatisiert werden. Chlorhühner und hormonbehandeltes Fleisch darf weiterhin nicht in die EU importiert werden.

Schlussbemerkung

TTIP ist ein Element in der Europäischen Handels-und Wirtschaftspolitik, das zur Steigerung des Wachstums und der Beschäftigung beiträgt. Dieses Abkommen richtet sich besonders an die Klein- und Mittelbetriebe in Europa, dem Motor der Europäischen Wirtschaft, da fuer sie insbesondere die Hürden der unterschiedlichen Standards nur schwer zu überwinden sind. In einem globalen Wettbewerb müssen gerade diese Unternehmen in ihrer Wettbewerbsfähigkeit unterstützt werden. Es geht um Produktionsstandards, aber auch um die Sicherung und Vergleichbarkeit von Sozial-, Gesundheits- und Umweltstandards.

TTIP und besonders die Abkommen mit Kanada garantieren der Europäischen Industrie in Zukunft ungehinderten Zutritt zu Rohstoffen die für die Konkurrenzfähigkeit der Europäischen Wirtschaft lebensnotwendig ist. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund der Bemühungen Chinas sich die globalen Rohstoffvorkommen zu sichern von entscheidender Bedeutung.

Die USA sind ein verlässlicher Partner auch deshalb, weil es der einzige Partner ist, der beispielsweise Sozialstandards in derartige Verträge überhaupt aufnimmt.

Es gibt natürlich Kritikpunkte zu TTIP. Die neue EU Kommissarin für Handelsfragen, Frau Malmström, hat sich bereits dafür ausgesprochen, geäußerte Kritik der Mitgliedstaaten und der Öffentlichkeit ernst zu nehmen und darauf zu reagieren. Dialog ist immer eine Alternative, unterschiedliche Standpunkte anzunähern.

Daraus folgt: wir brauchen TTIP um unsere Europäischen Werte und Standards auch im 21. Jahrhundert erfolgreich verteidigen zu können. Stillstand ist keine Alternative. TTIP ist eine seriöse Antwort auf die Herausforderung.

Markus Holzer

Qu'est-ce qui se cache derrière le TTIP (Transatlantic Trade and Investment Partnership)?

(extrait adapté d'une lettre d'un lecteur adressé à un journal autrichien)

Permettez-moi de soulever trois points essentiels à mes yeux dans ce débat :

1. Qu'est-ce fondamentalement que le TTIP ? Quels sont ses objectifs ?

2. Quels sont les processus décisionnels suivis au niveau de l'UE avant que le résultat des négociations puisse être accepté ou refusé par les États membres ?

3. Qu'en est-il réellement des craintes exprimées par de nombreuses voix ?

1. Qu'est-ce fondamentalement que le TTIP ?

Le TTIP est un accord de libre-échange bilatéral. Il est devenu nécessaire, parce que l'UE n'a guère obtenu de résultats depuis près de 15 ans dans ses négociations avec ses autres partenaires commerciaux globaux dans le cadre de l'OMC (Organisation mondiale du commerce).

Des pays émergents comme l'Inde, le Brésil et la Chine ont vu leur poids économique augmenter dans le commerce mondial. Cela signifie mécaniquement que l'Europe perd en influence, non seulement d'un point de vue économique, mais aussi, par exemple, pour ce qui concerne les normes sociales à atteindre à l'avenir.

Pour prévenir une telle évolution, l'UE négocie et conclut depuis longtemps des accords bilatéraux avec de nombreux grands « global players » (Japon, Canada, Corée, plusieurs grands États asiatiques ou d'Amérique latine).

Pour pouvoir conclure un accord équivalent avec les États-Unis, l'UE a présenté aux États membres un mandat de négociation pour le TTIP, qui a été accepté en juin 2013. Depuis, ce mandat a été confirmé dans son objet et dans sa forme par tous les ministres du Commerce de l'UE à plus de quatre reprises. D'ailleurs, le mandat est public et consultable sur le site Web de la Commission.

Il s'agit avant tout de donner à l'économie européenne – qu'il s'agisse de petites et moyennes entreprises ou de groupes industriels – de nouvelles possibilités de proposer ses produits sur le marché américain. Cela inclut par exemple un meilleur accès aux marchés publics des États-Unis.

L'accord aidera également l'UE à définir des normes internationales et à renforcer les règles du jeu de l'économie mondiale. Enfin, il favorisera un pays comme l'Autriche, très orienté sur les exportations, où il permettra de protéger les emplois et d'en créer de nouveaux.

2. Processus décisionnel de l'UE

Ceci ne constitue qu'un rappel concernant les processus décisionnels de l'UE pour le TTIP:

Comme toujours et donc pour le TTIP, c'est la Commission européenne qui soumet une proposition, dans ce cas pour un mandat de négociation. Ce mandat habilite la Commission européenne à mener des négociations avec les États-Unis pour un accord transatlantique. Le conseil a donné son aval à cette proposition le 14.06.2013. Pendant les négociations, la Commission travaille en étroite concertation avec les États membres et informe régulièrement le Parlement européen.

Une fois les négociations conclues, leur résultat est soumis au Conseil ; celui-ci décide alors, après avoir informé le Parlement européen et suivi les procédures de consultation parlementaire nationales applicables, si l'accord doit être signé. Une fois l'accord signé commence le processus de ratification, c'est-à-dire le processus qui permet l'entrée en vigueur effective de l'accord. À ce moment, le Parlement européen doit voter l'accord. Si l'accord contient également des dispositions qui outrepassent les compétences de l'UE (c'est-à-dire pour lesquelles la compétence relève des États membres), les 26 Parlements nationaux devront également ratifier l'accord selon les prescriptions nationales en la matière. Traditionnellement, ce processus prend plusieurs années. C'est pourquoi le Conseil peut également prévoir que certaines parties de l'accord seront appliquées par provision au moment de la signature de l'accord.

3. Craintes exprimées concernant le TTIP

• Protection des investissements

On le sait, l'Autriche a signé plus de 60 accords de protection des investissements au cours des dernières décennies. Il est dès lors difficilement concevable qu'un instrument soit mis en cause à présent que deux partenaires commerciaux hautement développés et considérés comme sûrs d'un point de vue juridique veulent faire la même chose. L'AECG, l'accord commercial conclu avec le Canada en était d'ailleurs le précurseur. Selon les experts en la matière, il prévoit clairement que les procédures d'arbitrage seront totalement transparentes. À l'avenir, les documents seront accessibles au public et les auditions seront, elles aussi, publiques. Déposer des plaintes secrètes ou sans pertinence ne sera dès lors plus possible. L'investisseur en tort devra supporter l'ensemble des frais de procédure, y compris ceux incombant à l'État. Ceci constitue un gros progrès, puisque les anciens accords étaient souvent trop flous. Le TTIP pourrait s'accompagner d'une remise à niveau. Il faut également remarquer que l'indépendance de la Justice n'est pas garantie partout dans le monde. L'arbitrabilité permet une justice indépendante et impartiale, qui repose exclusivement sur des faits juridiques et techniques. Il serait difficilement compréhensible que l'UE voie – comme c'était le cas jusqu'ici – la procédure d'arbitrage comme un élément central des accords conclus avec les pays émergents et en développement, mais ne l'intègre pas dans les accords conclus avec des pays membres de l'OCDE.

• Pays émergents et en développement

Bien évidemment, les débats menés de manière souvent très émotionnelle autour du TTIP ne s'arrêtent pas à ce thème. Le TTIP doit améliorer l'accès aux marchés des partenaires et ainsi créer de la croissance et de l'emploi. Ce, notamment grâce à l'élimination des barrières douanières. Il est vrai que la plupart de celles-ci ont déjà été largement supprimées entre l'UE et les États-Unis. Les accords de libre-échange bilatéraux entre l'UE et les pays émergents et en développement prévoient des mesures du même ordre. Mais les principaux obstacles aux marchés résident généralement dans les barrières non tarifaires, comme la bureaucratie, les différences entre les normes, etc. L'élimination de ces obstacles par le TTIP favorisera également les pays émergents et en développement, puisqu'elle leur permettra d'accéder à la totalité de l'espace économique commun UE – États-Unis (après la conclusion du TTIP). La suppression des écarts en matière de normes et de procédures qui l'accompagnera engendrera également une réduction significative des coûts et contribuera ainsi à améliorer la compétitivité des acteurs économiques. Comme les États-Unis et l'UE cherchent déjà à renforcer leurs relations économiques avec les pays émergents et en développement, le TTIP favoriserait également ces derniers.

Une dernière remarque générale peut être formulée sur le débat relatif aux normes :

L'acceptation mutuelle des normes établies prévue par le TTIP est un des principaux acquis de cet accord. Comme les normes sociales en vigueur au sein des États membres ne peuvent pas être affectées par le droit européen, elles ne pourront non plus l'être par le TTIP. Les Droits de l'Homme généraux resteront également d'application. Les services publics de base ne sont pas non plus concernés par le TTIP. Ni l'eau, ni les systèmes de santé ne pourront être privatisés de force. Il est également faux d'affirmer que le TTIP ouvrira la porte aux importations de poulets au chlore et de viandes aux hormones.

Remarque finale

Le TTIP est un élément de la politique économique et commerciale européenne qui contribue à l'augmentation de la croissance et de l'emploi. Cet accord favorise tout particulièrement les petites et moyennes entreprises en Europe, le moteur de l'économie européenne, car ce sont les acteurs économiques pour lesquels les écarts en matière de normes représentent les obstacles les plus difficiles à surmonter. Sur un marché global, c'est la compétitivité de ces entreprises qu'il faut soutenir avant tout. Il s'agit de fixer des normes de production, mais également de protéger et de rendre comparables les normes sociales, sanitaires et environnementales.

Le TTIP et en particulier l'accord avec le Canada procurera à l'industrie européenne un accès sans entrave aux matières premières cruciales pour la compétitivité de l'économie européenne. Ce qui est primordial, tout particulièrement dans le contexte des efforts déployés par la Chine pour mettre la main sur les gisements de matières premières mondiaux.

Les États-Unis sont un partenaire fiable, notamment parce que c'est le seul partenaire qui accepte par exemple qu'un tel accord traite également des normes sociales.

Il y a naturellement des points critiquables dans le TTIP. La nouvelle commissaire au Commerce, Mme Malmström, a déjà promis de prendre au sérieux les critiques exprimées par les États membres et l'opinion publique et d'y réagir. Seul le dialogue permettra en effet de rapprocher des points de vue divergents.

On peut donc conclure que nous avons besoin du TTIP pour continuer à défendre efficacement les valeurs et normes européennes au 21e siècle. Le statu quo n'est pas une alternative. Le TTIP apporte une réponse sérieuse à ce défi.

Markus Holzer

AGENTS CONTRACTUELS

PROPOSITIONS / SOLUTIONS

L'ALLIANCE travaille pour bâtir la plus grande unité syndicale sur ce dossier!

Pour défendre valablement les droits et les attentes des collègues AC, il est indispensable que les OSP soient capables d'éviter la cacophonie préélectorale, la recherche du leadership à outrance, les propositions démagogiques, corportatistes et vélleitaires qui n'ont aucune possibilité d'aboutir....pour mettre ensemble les efforts et présenter à la Commission des positions crédibles et détaillées, dans la plus grande unité d'action de la représentation du personnel.

C'est dans ce contexte que les représentants de l'ALLIANCE se sont pleinement impliqués dans l'organisation de la rencontre organisée par le Front Commun regroupant tous les syndicats le 19 novembre dernier et dont les résultats sont repris dans le site http://ac.frontcommun.eu/

Dans le même contexte, l'ALLIANCE a soutenu et accompagné la mobilisation des collègues de Luxembourg à l'encontre du dumping social dont ils sont victimes, toujours en prenant soin d'assurer la cohésion de l'ensemble des collègues AC quel que soit leur lieu d'affectation et qu'ils soient employés par la Commission ou par les Agences.

La Vice-Présidente Georgieva à l'écoute des collègues AC

A la lecture du document publié le 21 janvier 2015 sur Intracomm, il est rassurant de constater que la Commission a bien saisi les enjeux de la négociation qui doit s'ouvrir et a entendu les revendications des OSP.

Si les trois réunions de dialogue social entre les OSP et la DG HR qui se sont tenues en novembre 2014 ont permis des échanges de vue, parfois un peu confus mais aussi utiles, il est maintenant urgent d'ouvrir une véritable négociation et de s'atteler, comme la Vice-Présidente Georgieva l'annonce, à la réforme des DGE en vigueur.

Dans ce contexte, l'ALLIANCE résume les enjeux de cette négociation à mener à **Statut constant et invite les collègues à participer activement au processus de négociation en nous faisant part de leur expérience et suggestions :**

Perspectives pour les AC

SÉLECTION ET RECRUTEMENT
- EPSO: Cast réguliers et sur mesure / Harmonisation des procédures de recrutement / Cast modulaires
- Transparence dans la gestion des besoins des services, mobilité et mise en place d'une véritable "Bourse d'emploi "

CARRIÈRE
- Diminuer la durée moyenne d'avancement dans le grade
- Développement continu des compétences et accès aux formations
- Evolution de carrière avec accès à un groupe de fonction supérieur
- Transparence dans l'accès aux postes d'AT
- Concours : interne / externe "spécialisés"

MOBILITÉ
- Mobilité entre la Commission, les Offices et les Agences

DIALOGUE SOCIAL
Dialogue Social

SÉLECTION ET RECRUTEMENT

EPSO: CAST RÉGULIERS ET SUR MESURE / HARMONISATION DES PROCÉDURES DE RECRUTEMENT

• Il est urgent de mettre fin à l'Appel à manifestations d'intérêt en cours (AMI) qui ne garantit nullement la transparence et l'égalité d'accès à ces emplois que les collègues AC et les citoyens européens sont en droit d'attendre de notre institution.
• Il faut organiser sans délai de nouveaux CAST et revenir à des procédures de recrutement transparentes et crédibles.
• EPSO ne peut pas continuer à avancer des prétextes techniques de moins en moins convaincants pour justifier son incapacité à organiser de nouveaux CASTs!
• La DG HR ne peut continuer à démissionner de son rôle de gardienne de notre Statut et donner l'impression de s'accommoder plus qu'aisément d'une telle gestion «flexible» des recrutements de nos collègues AC.

♦ En particulier, il n'est pas acceptable que des milliers de candidats figurent sur la base de données établie à la suite de la publication de l'AMI et ne disposent d'aucune information, ni garantie concernant les possibilités de recrutement. La DG HR n'a établi aucun cadre clair et chaque DG a ainsi dû mettre en place ses propres procédures pour exploiter la base de données.

♦ Qui plus est, en raison de l'absence de procédures CAST, des milliers de collègues AC sont laissés dans la précarité et privés de la possibilité d'avoir accès aux contrats AC disponibles auprès des agences et donc de la possibilité d'obtenir un contrat CDI.

♦ De même, afin de garantir l'égalité d'accès à ces emplois ainsi que la mobilité des collègues AC, il est aussi essentiel d'assurer **une véritable harmonisation** des procédures de recrutement au sein des Institutions européennes et agences.

♦ Actuellement, il existe une vaste panoplie de procédures de recrutement des AC (L'ALLIANCE en a répertorié une dizaine!), ce qui rend impossible la mobilité et ne permet nullement aux candidats de disposer d'un cadre clair leur permettant de planifier leur évolution de carrière.

Des CAST modulaires

Afin de répondre aux soucis avancés sur la lourdeur et les coûts des procédures CAST, l'ALLIANCE suggère d'explorer l'option d'organiser des CAST de manière modulaire avec une 1ère partie commune pour le verbal et numérique et une 2ème partie spécialisée liée au profil. Ceci permettrait de concilier la transparence de la procédure de recrutement, avec les besoins des services (profils) et l'exigence de réduire les coûts engendrés par des modules inutiles.

CARRIÈRE

TRANSPARENCE DANS LA GESTION DES BESOINS DES SERVICES, MOBILITÉ ET MISE EN PLACE D'UNE VÉRITABLE « BOURSE D'EMPLOI »

♦ Il est également essentiel de mettre en place une procédure garantissant la transparence dans l'exploitation des listes issues des CAST et donc assurer la publicité et la transparence des besoins des services.

♦ Il faut assurer **la publication de tous les postes d'AC** disponibles sur base d'un système centralisé simple et flexible équivalent à ce qui existe pour les fonctionnaires avec SYSPER2.

♦ Ce système doit être accessible à tous les AC (Commission/ Offices/ Délégations/ Agences). Ceci permettra aussi de ne pas perdre l'expérience acquise et de la capitaliser, ce qui est souhaitable tant pour l'institution que pour les agents.

♦ Il faut passer des promesses vagues à la mise en place d'une véritable «**Bourse d'emplois**» permettant la mobilité inter-institutions et entre les Agences/Offices ce qui garantira des perspectives de carrière pour les collègues AC et de mieux répondre aux besoins des services.

♦ Concernant **les conditions de recrutement** il est important d'assurer la cohérence entre le GF/grade/ profil du poste qui doivent prendre en compte les tâches réellement accomplies et correspondre au GF pertinent en liaison avec l'expérience du candidat. Il n'est plus acceptable de brader artificiellement les conditions de recrutement avec les collègues AC qui sont appelés à accomplir des tâches d'un niveau bien supérieur à leur GF.

DIMINUER LA DURÉE MOYENNE D'AVANCEMENT DANS LE GRADE

♦ Actuellement, pour les collègues AC 3a, la permanence moyenne dans le grade pour le reclassement se situe entre 4 et 8 ans, ce qui dépasse parfois largement les pratiques des autres institutions en infligeant un retard structurel à nos collègues AC. Ceci alors que l'effet utile du reclassement pour les collègues AC est parfois presque virtuel.

♦ En guise d'exemple, un AC GF III ayant attendu plus de 4 ans pour avoir son reclassement et qui a dépassé le premier échelon de la grille d'imposition européenne voit que sa promotion sert en grande partie à payer le supplément d'impôt. Il devra attendre encore des années (parfois jusqu'à 8 ans) pour en avoir une autre.

♦ Attendre entre 8 et 16 ans pour avoir quelques dizaines d'euros de salaire supplémentaire n'est pas très motivant.

♦ Dans ce contexte, la situation des collègues dans le GF 1 est encore plus démotivante étant donné que le statut leur permet uniquement deux reclassements pour l'entièreté de leur carrière en étant exclus de toute possibilité d'accès aux concours internes. Pour ces collègues, la mise en place d'un cadre clair offrant la possibilité d'avancement vers un GF supérieur devient donc encore plus cruciale.

Développement continu des compétences et accès aux formations

Dans le cadre d'une gestion et valorisation des ressources humaines dignes de ce nom, il est essentiel de permettre aussi au personnel AC de se développer et d'acquérir de nouvelles compétences qui lui permettront d'évoluer dans sa vie professionnelle.

Ce développement continu des compétences permettrait aux agents talentueux d'avoir de nouvelles perspectives, de mieux s'épanouir dans leurs tâches et de développer un véritable sentiment d'appartenance à la fonction publique européenne.

L'intérêt du service ne peut pas être systématiquement invoqué pour décourager et refuser les demandes de formation de nos collègues AC.

Evolution de carrière avec accès a un groupe de fonction supérieur

♦ Le statut impose une sélection externe pour le passage d'un groupe de fonction à l'autre. Ainsi, la mise en place de sélections régulières pour tous les profils professionnels, doit aussi permettre aux AC méritants d'évoluer vers des groupes de fonctions supérieurs.

♦ Bien souvent, ces agents accomplissent déjà des tâches de niveau supérieur et ont pour certains, les capacités/diplômes pour évoluer.

Transparence dans l'accès aux postes d'AT

♦ De même, une plus grande transparence des procédures permettant l'octroi de contrats d'Agents Temporaires doit permettre un accès équitable à ces postes aussi pour les collègues AC.

♦ En effet, les AC assistent chaque jour souvent au sein de leur même service, «à la promotion» de certains de leurs collègues particulièrement chanceux, qui en l'absence de toute publicité et information claires accèdent à des contrats d'AT offrant des conditions largement plus favorables que celle d'AC.

♦ Ce manque de clarté et d'information préalables suscite le mécontentement profond des autres collègues et prive l'institution de la possibilité d'exploiter pleinement les talents disponibles qui existent aussi au sein de ses services.

♦ De manière générale, il n'est plus acceptable qu'en violation du principe de proportionnalité, au sein de notre institution, les procédures de recrutements des Agents Temporaires soient souvent moins rigoureuses que celles pour devenir AC et que le personnel et ses représentants aient sans cesse l'impression que ces postes sont octroyés par «le fait du prince !»

Concours : internes / externes «spécialisés»

♦ L'ALLIANCE se réjouit de constater que la Vice-Présidente Georgieva a entendu les revendications des OSP ainsi que celles des collègues AC et confirme la décision de la Commission d'organiser à l'avenir des concours internes ouverts aux collègues AC en mettant en œuvre une avancée obtenue dans le cadre du nouveau statut.

♦ Il est essentiel de mettre en œuvre cet engagement et de négocier une politique structurelle en la matière donnant aux collègues AC de véritables perspectives d'accès à la fonction publique par le biais de procédures transparentes et équitables.

Mobilité entre la Commission, les Offices et les Agences exécutives

L'ALLIANCE soutient pleinement la position défendue par le NEASC regroupant les représentants des comités du

MOBILITÉ

personnel des Agences exécutives, concernant la nécessité d'assurer la plus grande transparence et égalité d'accès pour les postes d'AC disponibles auprès de ces Agences.

En particulier, il faut que les collègues AC affectés à la Commission puissent être recrutés par les Agences et avoir ainsi la possibilité d'obtenir un CDI, sur base de procédures transparentes et équitables garantissant l'égalité d'accès.

De même, il est dans l'intérêt de l'institution de permettre également la mobilité par exemple sur une base temporaire d'une Agence vers une Direction Générale, notamment si l'expertise des collègues AC et l'expérience acquise au sein de l'Agence s'avèrent utiles pour les DGs.

Ceci doit aussi concerner les collègues AC «seniors» également dans leurs dernières années de carrière.

La disponibilité et la valorisation de leur expérience plus que remarquable seraient sans aucun doute bénéfiques pour l'institution car celle-ci bénéficierait de personnes expérimentées et donc immédiatement opérationnelles au sein de ses services.

La possibilité d'une période prestée au siège existe : elle est prévue, par exemple, dans le cadre de la mobilité des collègues AC 3a affectés en délégation.

♦ Dans le cadre de la dernière Réforme, le législateur a entendu les requêtes formulées par les représentants du personnel et a décidé d'assurer la plus grande cohérence entre les règles applicables au sein des Agences et la politique du personnel de la Commission.

DIALOGUE SOCIAL

♦ Ceci constitue un revirement complet et très appréciable par rapport à l'approche initiale de la Commission et de la DG HR qui pendant trop longtemps ont donné l'impression de considérer que la politique du personnel des Agences notamment celles d'exécution et la mise en place d'un véritable dialogue social n'étaient pas «leur affaire» en livrant ainsi des centaines de collègues à des politiques, procédures et approches dispersées, ne pouvant compter que sur le bon vouloir de l'un ou l'autre Directeur.

♦ Dans le nouveau contexte de la Réforme, il est maintenant urgent de négocier un nouveau cadre légal garantissant un

véritable dialogue social coordonné entre la Commission et les Agences exécutives.

♦ Ceci permettra que les collègues AC se sentent intégrés dans les procédures de dialogue social, que la gestion du personnel AC soit partie intégrante de la politique générale du personnel de notre institution, en évitant ainsi le sentiment d'exclusion et les tentations corporatistes.

♦ Dans ce contexte, compte tenu de la fragilité et précarité de leurs contrats, il est important de mettre en place des mesures concrètes permettant l'engagement des collègues AC dans la représentation du personnel en dissipant les craintes concernant un quelconque impact négatif sur leur poste, leur carrière ou leur contrat.

CONTRACT AGENTS

PROPOSALS / SOLUTIONS

The ALLIANCE is working in order to build a greater unity among trade unions on this case!

To defend properly the rights and the expectations of the CA colleagues, it is necessary for the Trade unions and Staff Associations (OSP) to be able to avoid the pre-election cacophony, the research of an exagerate leadership, demagogic, corporate and indecisive proposals that are impossible to achieve… in order to coordinate their efforts and present credible and detailed positions to the Commission. The best way to succeed is to have a great unity of action among the staff representation.

In this context, the ALLIANCE's representatives were fully involved in setting up the meeting organised by the Common Front, which gathered all unions last November 19 and whose results are written on the website http://ac.frontcommun.eu/.

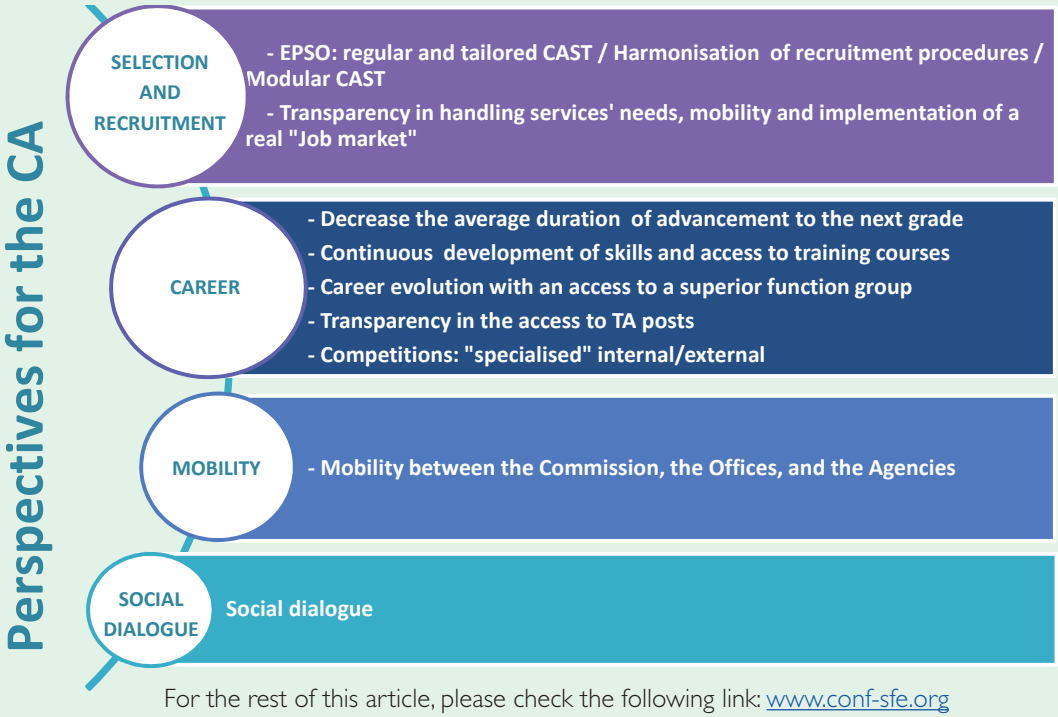
Still in this context, the ALLIANCE has supported and helped the mobalisation of our colleagues in Luxembourg against the social dumping they have to endure, while still making sure to keep cohesion among CA colleagues, whatever their places of employment and whether there are hired by the Commission or by the Agences.

Vice-President Georgieva is attentive to CA colleagues

While reading the document published on January 21, 2015 on Intracomm, it was reassuring to notice that the Commission has understood the stakes of the necessary negotiation and has heard the OSP's demands.

Even if the three meetings of social dialogue that took place on Novembre 2014 between the OSP and the DG HR have allowed to exchange their points of view, which were sometimes a little confused but also useful, it is now more than time to open a real negotiation and to work, as Vice-President Georgieva announced, on the GIP reform in force.

In this context, the ALLIANCE summarises the stakes of the negotiation to be conducted without any change to the Staff regulations, and suggests to the colleagues to participate actively to the process of negotiation by sharing with us their experience and their suggestions:



For the rest of this article, please check the following link: www.conf-sfe.org

Call for applications – Internship in communication (m/f)

As part of its electoral campaign for the social elections of June 2015, the European Public Service Union is looking for an intern (m/f) in the field of communication, audio-visual and Internet.

The internship will consist in assisting the members of the "Elections 2015" work group, preparing a strategy of communication, writing leaflets for the union and newspapers articles, creating one or several videos, updating the website, creating a webpage dedicated for the elections, proposing any action that could improve the union visibility during the electoral period.

This internship is particularly directed to students in communication, journalism, and/or audio-visual and Internet techniques, who would like to get to know better the European institutions.

The internship will start on February 1 or March 1, 2015 and last until April 30 or May 30, 2015, depending on the starting date.

Excellent knowledge of French is an advantage.
Applications can be sent to osp-sfe@ec.europa.eu or by letter to:
René-Pierre Koch
the European Public Service Union
Rue Joseph II 79 - Bloc C (08/210) – 1049 Brussels

Appel à candidature pour un stagiaire (m/f) en communication

Dans le cadre de sa campagne électorale pour les élections sociales de Juin 2015, le syndicat de la Fonction Publique Européenne recherche un stagiaire m/f dans le domaine de la communication, de l'audiovisuel, et de l'Internet.
Le stage consistera à assister les membres du groupe de travail "Elections 2015", à préparer une stratégie de communication, rédiger des tracts syndicaux, des articles de journaux, créer un ou plusieurs clips vidéos, mettre à jour le site Web, créer une page Web "spéciale élections", proposer toute action susceptible d'améliorer la visibilité du syndicat en période électorale.

Ce stage s'adresse tout particulièrement à des étudiants en communication, journalisme, et/ou techniques de l'audiovisuel et de l'Internet, désireux de s'immerger dans le milieu des Institutions Européennes.
Le stage commencera le 1er février ou le 1er mars 2015 pour se terminer le 30 avril ou le 31 mai 2015, en fonction de la date de début.

Excellent knowledge of English is an advantage.
Les candidatures sont à adresser à osp-sfe@ec.europa.eu ou par courrier postal à:
René-Pierre Koch
Syndicat de la Fonction publique Européenne,
Rue Joseph II 79 - Bloc C (08/210) – 1049 Bruxelles

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