



# PANOPTIQUE

[www.conf-sfe.org](http://www.conf-sfe.org)



◦ New logo

**Infiniment  
vôtre**

◦ New staff  
representation  
for EEAS



◦ In the Ivory  
tower?

NOVEMBRE 2014 - N° 110

**Quiz  
inside**

**Prize  
to win**



## 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](http://www.eurinsurances.be).
- Call us on **02 230 16 60**.
- Mail us on [eurinsurances@vanbreda.be](mailto: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](http://www.eurinsurances.be)



**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](http://www.eurinsurances.be).
- Appelez-nous au **02 230 16 60**.
- Envoyez-nous un e-mail à [eurinsurances@vanbreda.be](mailto: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](http://www.eurinsurances.be)

**S-CROSS** <sup>SX4</sup>

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\***!

 : 115-135 g/km  : 4,4-5,9 l/100km  BOUVIERS BELGIË 1100 0123456789

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

### **Le SFE évolue à l'infini!**

Pour renforcer nos liens et être toujours plus proche de vous où que vous soyez... Le SFE a le plaisir de vous présenter son nouveau logo en page 5 ainsi que son code QR en page de couverture.

### **Interview RPK par Panoptique**

Suite de la présentation de notre équipe SFE : René-Pierre KOCH nous fait quelques confidences sur son parcours en page 7.

### **Dans la tour d'Ivoire/Im Elfenbeinturm**

Environ 900 fonctionnaires de la Commission par an vont prendre leur retraite dans les prochaines années. Certaines questions se posent quant à l'avenir de la politique des ressources humaines de la Commission européenne? Voir l'article de Markus HOLZER en page 9.

### **EEAS : nouvelle représentation du personnel.**

Ferdinand KOPP nous annonce les prochaines élections de la représentation du personnel au service extérieur (EEAS). N'hésitez pas à le soutenir et à venir renforcer nos actions communes. Voir les détails en page 11.

### **CAST = CASTE.**

Avez-vous déjà réfléchi à ce que veut dire le mot « CAST »? Voici en page 12, une vision pour le peu surprenante. A méditer !

### **Comment nous rejoindre ?**

Chaque semaine, notre collègue Natalia est sollicitée pour avoir les informations nécessaires pour adhérer au SFE. Exclusivement, voici à la page 13, notre bulletin d'adhésion. N'hésitez pas à l'utiliser ☺

### **Le tour gastronomique de l'Europe**

Le SFE tient à vous faire découvrir les petits plats de chaque pays d'Europe. Le Luxembourg est à l'honneur dans cette édition. Rendez-vous au prochain Panoptique pour découvrir la recette du pays suivant. Bon appétit ! Page 14.

### **Le nouveau Quiz du Panoptique.**

Retrouvez notre nouveau Quiz et ses nouveaux prix à gagner. Bravo aux gagnants du dernier Quiz de Rudy publié dans notre édition précédente. Page 16.

### **Support pour les concours EPSO.**

En plus de l'organisation de formations, le SFE met à votre disposition des manuels pour vous préparer aux concours EPSO. Un bon de réduction vous est offert dans cette édition. Profitez-en! Page 18.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions. SFE est « Infiniment vôtre »

## *This edition in brief...*

### **The SFE evolves to infinity!**

To strengthen our relationship and always be near you wherever you are... the SFE is pleased to introduce its new logo on page 5 and its QR code in the cover page.

### **RPK Interview by Panoptique**

Following the presentation of our SFE team: René-Pierre KOCH gives us some confidences of his career. See on page 6.

### **In the Ivory Tower**

Around 900 Commission officials per year will be retiring in the coming years. Some questions arise concerning the future HR policy of the European Commission. See article by Markus HOLZER on page 8.

### **New Staff representation for EEAS**

Ferdinand KOPP announces the upcoming elections of the staff representation in the EEAS. Do not hesitate to support and strengthen our common actions. See details on page 11.

### **CAST = CASTE.**

Have you ever thought about what CAST stands for? Here on page 12, a vision for the somewhat surprising. To think!

### **How to join us?**

Each week, our colleague Natalia is solicited to have the information needed to join the SFE. Exclusively, here on page 13, our membership form. Feel free to use it ☺

### **The gastronomique tour of Europe**

SFE likes to show you the dishes of each European country. The Luxembourg is featured in this edition. Go to the next « Panoptique » to discover the recipe for next country. Enjoy your meal! Page 14.

### **Panoptique's new Quiz**

See our new Quiz and its new prizes. Congratulations to the winners of Rudy's last Quiz published in our previous edition. Page 16.

### **Material for EPSO's competitions.**

In addition to providing training, SFE provides manuals to prepare for EPSO's competitions. A voucher is offered in this edition. Enjoy it!  
Page 18.

Do not hesitate to contact us if you have any questions. SFE is « Infinitely yours »



Giustina  
SCIARRABONE  
President

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](http://www.conf-sfe.org)

Advertising : Jean Pepi - Tel. : 02 / 296 31 27



Afin de refléter le dynamisme du SFE, nous avons décidé d'adapter notre logo:

Nous avons choisi le signe « Infini » pour symboliser la pérennité, le mouvement et le dynamisme. Nous conservons la même couleur et le même acronyme.

Par cette démarche nous souhaitons rester fidèles à nos valeurs, tout en assurant la continuité dans le respect de la tradition déjà longue du SFE, mais aussi transmettre un message de renouvellement. Les Institutions changent, le SFE évolue.

Notre équipe s'adapte au changement et relève les nouveaux défis.

Ce nouveau logo y contribuera.

---

In order to better reflect the dynamism of SFE, we have decided to adapt our logo.

We have chosen the infinity symbol, to symbolise continuity, movement and dynamism. We keep the same colour and the same initials.

By doing so, we want to stay loyal to our image, to our basic values, while ensuring continuity within the long tradition of SFE. We want to spread a message of renewal. The Institutions are changing, SFE evolves.

Our team adapts to change and takes on new challenges.

This new logo will contribute to this.

---

Um die Dynamik der SFE klarer zu veranschaulichen, haben wir unser Logo aktualisiert.

Das Unendlichkeitszeichen steht für Kontinuität, Bewegung und Dynamik. Die Farben und das Akronym bleiben unverändert.

Mit diesem Schritt möchten wir zeigen, dass wir unseren Grundwerten treu bleiben und zugleich die Tradition der SFE fortführen. Hierzu gehört auch eine gewisse Erneuerung. Die europäischen Institutionen verändern sich, die SFE entwickelt sich weiter.

Unser Team stellt sich dem Wandel und den neuen Herausforderungen.

Unser neues Logo wird uns hierbei begleiten.

## René-Pierre Koch Interview by Panoptique

### RPK interview by Panoptique

Since 16 June, you have been working full-time for the union. But you are not a “new kid on the block” at the SFE. Could you tell us how your trade union career began?

**RPK:** It began in 1999, when I stood in the CLP France elections. At that time I was working for the Commission Representation in France. After the elections I was contacted by unions in Brussels and Luxembourg. In the end, I chose to join the SFE, to which I have been loyal ever since.

**Panoptique:** Which statutory and union offices have you held?

**RPK:** My first statutory office was as President of the CLP France, and I was also a full member of the Central Staff Committee. Since then, I was Vice-President of the SFE from 2004 to 2007, and I then served two terms of office as President, from January 2008 to December 2012. In June 2014, I succeeded Rudy Hautman.

**Panoptique:** What are the SFE’s strengths?

**RPK:** The SFE has existed for over 25 years. The union aims above all to be reliable and responsive to its members and their needs. We avoid media hype, electoral promises and soapbox speeches. We are firmly attached to core values such as the principle of equal treatment. We support our members with concrete actions, such as high-quality training and genuine legal assistance. We are opposed to all forms of discrimination between categories of staff. That is one of the reasons that led us to offer the position of President of our union to a contract agent. We want to show that we are not a corporatist union, but that we represent all categories of staff, in all the Institutions.

**Panoptique:** What do you think of the reform?

**RPK:** Personally, I do not regard what happened in 2012 and 2013 as a reform of the Staff Regulations. I see it more as a series of attacks on the European Civil Service. What we have seen is the equivalent of a cavalry charge, with swords drawn. The financial crisis has been used as an excuse to implement structural changes, whereas the crisis was cyclical.

**Panoptique:** But wasn’t it necessary to make a gesture of solidarity in terms of budget towards the Member States?

**RPK:** Of course! But that could have been done by implementing temporary measures, without permanently weakening the European Institutions: for example, increasing the special levy, introducing a 40-hour week,



René-Pierre KOCH

putting a temporary freeze on new recruitment. Anything that goes beyond that weakens the Institutions, in particular the Commission, and demotivates staff.

**Panoptique:** What about the social dialogue?

**RPK:** The social dialogue is facing its worst crisis for decades. What we are now seeing is a social dialogue conducted via the courts, which shows the seriousness of the crisis. There are hundreds of article 90

complaints and article 91 appeals. This is totally abnormal. In his speech to the European Parliament, Jean-Claude Juncker declared: “*I will be the President of social dialogue.*” I hope that this statement will apply not only to the social partners in the Member States, but also in the European Institutions. They need it badly. It is vital to re-establish a social dialogue worthy of the name.

**Panoptique:** How do you see the future?

**RPK:** We need a fundamental shift in direction. It is essential to improve how citizens perceive the European Union and its Institutions. Too many people view “*the Europe of Brussels*” as a Kafkaesque bureaucracy which decrees toilet sizes and the power of vacuum cleaners, as I recently read in a Belgian newspaper. The caricature goes even further: who has not heard talk of the diameter of peas, the curvature of bananas and the ban on pizza ovens. Those who propagate this type of nonsense forget that the European Union redistributes 94% of the Community budget to the Member States, that it has helped to bring democracy to southern European countries and that it has helped keep the peace for more than 60 years.

Closer to home, within the Institutions, we need to put an end to the drift towards ultraliberalism and social dumping, which has been particularly detrimental to those in the category of contract agents.

**Panoptique:** One last word?

**RPK:** I will quote Robert Schuman, who said on 9 May 1950: “*A united Europe was not achieved and we had war.*”

Weakening the European Institutions is tantamount to weakening the whole of Europe; it encourages nationalist resurgences. But nationalism is war!

The Ukrainian crisis is a daily reminder of the need for a strong Europe.

**Panoptique:** Thank you. We wish you every success in your new role and a bright future for the SFE.



## Interview René-Pierre Koch par Panoptique

*Depuis le 16 juin dernier tu travailles à temps plein pour le syndicat. Mais tu n'es pas un "petit nouveau" au SFE. Peux-tu nous raconter tes débuts dans la représentation du personnel ?*

**RPK:** Mes débuts remontent à 1999, quand je me suis présenté aux élections du CLP France. A l'époque je travaillais à la Représentation de la Commission en France. Après les élections j'ai été contacté par les syndicats de Bruxelles mais aussi de Luxembourg, et j'ai finalement choisi de rejoindre le SFE. Que je n'ai pas quitté depuis.

**Panoptique:** Tu as exercé différents mandats, statutaires et syndicaux ?

**RPK:** Oui, mon premier mandat statutaire était celui de président du CLP France, j'étais aussi titulaire au Comité Central du personnel. Depuis, j'ai été vice-président du SFE de 2004 à 2007, et ensuite président pour deux mandats, de janvier 2008 à décembre 2012. En juin 2014, j'ai succédé à Rudy Hautman.

**Panoptique:** Quels sont les points forts du SFE ?

**RPK:** Le SFE existe depuis plus de 25 ans. C'est un syndicat qui se veut avant tout fiable, à l'écoute de ses membres. Nous évitons les effets d'annonce, les promesses électorales, et les discours démagogiques. Nous sommes très attachés aux valeurs de base, comme le principe d'égalité de traitement. Nous proposons à nos membres des actions concrètes, comme des formations de qualité et une véritable assistance juridique. Nous sommes opposés à toute forme d'apartheid entre les catégories de personnel. C'est une des raisons pour lesquelles nous avons proposé à un agent contractuel d'exercer la présidence du syndicat. Nous voulons montrer que nous ne sommes pas un syndicat corporatiste, mais que nous représentons toutes les catégories de personnel, dans toutes les Institutions.

**Panoptique:** Que penses-tu de la réforme ?

**RPK:** Personnellement, je ne considère pas ce qui s'est en passé en 2012 et 2013 comme une réforme du statut, mais plutôt comme une série d'attaques contre la Fonction Publique Européenne. C'est une véritable charge de cavalerie, sabre au clair, à laquelle nous avons assisté. La crise financière a servi d'alibi pour mettre en place des changements structurels, alors que la crise était conjoncturelle.

**Panoptique:** Mais ne fallait-il pas un geste de solidarité envers les Etats membres, au niveau budgétaire ?

**RPK:** Bien sûr ! Mais cela pouvait se faire sans affaiblir durablement les Institutions Européennes, en mettant en place des mesures temporaires: augmenter le prélèvement

spécial, passer aux 40 heures, geler temporairement les recrutements. Tout ce qui va au-delà affaiblit les Institutions, tout particulièrement la Commission, et démotive le personnel.

**Panoptique:** Le dialogue social ?

**RPK:** Le dialogue social traverse sa crise la plus grave depuis des décennies. Nous assistons maintenant à un dialogue social par tribunal interposé, c'est dire si la crise est profonde. Les réclamations article 90 et les recours article 91 se comptent par centaines. Ceci est tout à fait anormal. Dans son discours devant le Parlement européen, Jean-Claude Juncker a dit "*Je serai le Président du dialogue social*". J'espère que sa déclaration s'appliquera non seulement aux partenaires sociaux dans les Etats membres, mais aussi dans les Institutions Européennes. Elles en ont grand besoin. Il est indispensable de rétablir un dialogue social digne de ce nom.

**Panoptique:** Comment vois-tu l'avenir ?

**RPK:** Il faut un changement de cap radical. Il est impératif d'améliorer l'image de l'Union européenne et de ses institutions auprès du citoyen européen. Trop de gens voient "*l'Europe de Bruxelles*" comme une bureaucratie kafkaïenne qui règlemente la capacité des chasses d'eau et la puissance des aspirateurs, comme je l'ai lu récemment dans un quotidien belge. La caricature va même plus loin: qui n'a pas entendu parler du diamètre des petits pois, de la courbure des bananes ou de l'interdiction des fours à pizza ? Ceux qui répandent ce genre d'absurdités oublient que l'Union Européenne redistribue 94 % du budget communautaire vers les Etats membres, qu'elle a contribué à apporter la démocratie dans les pays du sud de l'Europe, qu'elle a permis de maintenir la paix depuis plus de 60 ans.

Plus près de nous, en interne, il faut mettre fin aux dérives ultralibérales et au dumping social dont souffre tout particulièrement la catégorie des agents contractuels.

**Panoptique:** Un dernier mot ?

**RPK:** Je citerai Robert Schuman, le 9 mai 1950; "*L'Europe n'a pas été faite, nous avons eu la guerre*"

Affaiblir les Institutions Européennes c'est affaiblir l'Europe toute entière, c'est encourager les replis nationalistes. Mais le nationalisme, c'est la guerre !

La crise ukrainienne démontre chaque jour la nécessité d'une Europe forte.

**Panoptique:** Merci. Nous te souhaitons beaucoup de succès dans tes nouvelles fonctions, et un bel avenir pour le SFE.

## In the Ivory Tower...?



Markus HOLZER

*Around 900 Commission officials per year will be retiring in the coming years<sup>1</sup>. They will largely be replaced (less the 5% personnel reduction). Who will be able to maintain the level of this concentrated wealth of experience? Who will be in a position to discuss the pros and cons of necessary statutory changes face to face with experts from Member States and lobbyists? Do we really believe this will work only with colleagues fresh out of university (and who are therefore cheaper on the labour market)? A whole range of questions arise concerning the future HR policy of the European Commission (EC), questions that are admittedly not easy to answer at a time of austerity in the human resources area.*

It is a fact that a very high quality level is generally the trademark for personnel in the European Commission. I can confirm this from my own sixteen years of experience in the Commission and with a total of more than 150 staff in seven different departments. However, what is important for the role of the EC in the preparation of EU legislation? Firstly, legislative proposals must in themselves be suitable for implementation. Impact assessments are important, but if the original proposal is not itself practicable, precious time is lost on rectifications and improvements at a later stage. This leads to the proposal having to be made operational, i.e. suitable for application to day-to-day economic, administrative and social matters. Do the personnel have sufficient creativity for this?

The greater one's professional experience prior to joining the Commission, the easier it becomes to combine specialist know-how and to conceptualize the effect of the proposals. In very general terms, the more professional experience an applicant for a position in the Commission can bring, the easier it is for him/her to adapt and adjust to actual needs and implementation possibilities.

Although professional experience is a condition for certain entry levels, this is normally not more than six years, with the exception of management positions. For a "supra-administration", which the European Commission now is, profound previous knowledge of social, economic and also administrative behavioural scenarios would, however, appear to be very advantageous, if not an essential prerequisite, for achieving the proximity to the public at large required on all sides and in every respect. The "European reality" is complex and a 'black and white' way of thinking, often resulting from lack of experience of the circumstances of day-to-day life, leads to the familiar negative effects from which the image of our institution currently suffers so much.

Our personnel also need to acquire knowledge in dealing with the different facets of European identity as well as its human effects. The earlier these components are incorporated into and taken account of in the proposals formulated by the Commission, the more successful their implementation will be. Such a consideration will, of course, result in an initial appointment having to take place at an even later point in time (with a possible benchmark of around 30 – 35 years of age).

However, the current career structure with the associated salary scale is hardly suitable for professionally experienced personnel who join the Commission and other institutions after a career elsewhere. At present, a normal career within the scheduled 35-year standard working life is not even possible! The salary scale of European officials often no longer corresponds to the level paid for skilled personnel on the open labour market. Competition for new recruits is beginning to have negative effects in the future for recruitment of highly qualified personnel for the Commission. As a counter-argument, it could be said that, in a time of high youth unemployment, a change in EC recruitment policy, as I proposed, will only exacerbate the situation. The problem of youth unemployment cannot, however, be solved by the EC in-house: first of all, the European Commission's intake capacity is extremely small compared with many other job providers on the labour market. And, secondly, quite different solutions need to be developed to deal with this problem.

It is very gratifying that the European Commission now fares very well as an employer in the rankings of many universities. This helps us to find enough interested candidates among third-level graduates. While this is good, this is not enough. We need a reasonable mix of young university or vocational school graduates and personnel who have gained their experience outside the Commission in other institutions or in the private sector. The EC will not be able to cope with its tasks in the future only with those 'living in their ivory tower'.

This means, of course, that more non-management selection procedures will have to be organised up to AD 9 level (and also higher entry levels for assistants than at present). The strength of the European Commission in the past was a recruitment system that contained such a mix. We must not allow unthinking austerity policies used by Member States leading to a qualitative and intellectual thinning out of specialist human resources of the European Commission and other EU institutions. A further five years without responsible reflection and action in the area of HR policy will lead to a loss of qualitative capacity and credibility by the European Commission. For this reason, the new Commission is called upon to move in the following direction:

- more non-management selection procedures for higher entry-level grades

<sup>1</sup> According to the «HR Report 2013», 918 officials will retire in the current year and as many as 937 in 2015. In return, 460 ADs and 262 ASTs are being recruited in 2014; it is planned to appoint 281 ADs and 226 ASTs in 2015.



- Internships outside the Commission for new recruits arriving without any previous professional experience gained elsewhere
- Creation of rewarding career paths for highly qualified personnel in non-management positions.

These reflections are intended to prompt a discussion and provide impetus for a long overdue dialogue with those responsible for HR policy. It is high time for an extensive

administrative reform of the Commission's recruitment policy. This needs to be adapted to the need for experienced, high-quality recruits. In addition, we also need to reshape management styles and strengthen participatory methods in this regard. Otherwise, we run the risk of wasting away in our ivory tower and, therefore, confirming prejudice about us. The debate has now started.

Markus Holzer

## Im Elfenbeinturm...?

*Rund 900 Kommissionsbeamte werden pro Jahr in den nächsten Jahren in Pension gehen<sup>1</sup>. Sie werden zum größeren Teil (abzüglich der Verminderung des Personals um 5%) ersetzt werden. Wer wird das Niveau dieses geballten Erfahrungsschatzes aufrechterhalten können? Wer wird im Stande sein, mit Experten der Mitgliedsstaaten und Lobbyisten auf Augenhöhe die Vor- und Nachteile notwendiger gesetzlicher Veränderungen zu diskutieren? Glauben wir wirklich, dass dies allein mit neuen Kollegen, die frisch von der Universität kommen (und deshalb kostengünstiger auf dem Arbeitsmarkt sind) funktionieren wird? Es stellen sich eine Menge Fragen über die zukünftige Personalpolitik der Europäischen Kommission (EK), die zugegebenermaßen angesichts der Einsparungen im Personalbereich nicht leicht zu beantworten sind.*

Faktum ist, dass in der EK generell ein sehr hohes qualitatives Niveau das Markenzeichen der Mitarbeiter ist. Ich kann das aus eigener, sechzehnjähriger Erfahrung in der Kommission und mit insgesamt mehr als 150 Mitarbeitern in 7 unterschiedlichen Abteilungen bestätigen. Was ist jedoch wichtig für die Rolle der EK bei der Vorbereitung von Gesetzen? Zunächst müssen die Gesetzesvorschläge ihre Umsetzbarkeit bereits in sich tragen. Wirkungsanalysen und Folgenabschätzungen (impact assessments) sind zwar wichtig, aber wenn schon der ursprüngliche Vorschlag nicht praxisnah war, dann geht wertvolle Zeit mit Nachbesserungen verloren. In der Folge geht es darum, den Vorschlag zu operationalisieren, d.h. anwendungsfähig für den wirtschaftlichen, administrativen und sozialen Alltag zu gestalten. Haben die Mitarbeiter dafür genügend Vorstellungsvermögen?

Die Verknüpfung von Fachwissen und das Vorstellungsvermögen von der Wirkung von gemachten Vorschlägen werden umso besser, je größer die Berufserfahrung vor dem Eintritt in die Kommission ist. Ganz allgemein: je mehr Berufserfahrung ein Bewerber für eine Stelle in der Kommission mitbringt, desto leichter ist es für sie/ihn, sich an den wirklichen Bedürfnissen und Umsetzungsmöglichkeiten zu orientieren.

Zwar sind berufliche Erfahrungen für bestimmte Eintrittsgrade eine Bedingung, allerdings werden außer bei Führungspositionen in der Regel nicht mehr als sechs Jahre Berufserfahrung gefordert. Für eine «Supra-Verwaltung», welche die Europäische Kommission nun einmal ist, scheint jedoch eine profunde Vorkenntnis

von sozialen, wirtschaftlichen und auch administrativen Verhaltensszenarien von großem Vorteil, wenn nicht sogar eine unabdingbare Voraussetzung zu sein, um die allseits geforderte Bürgernähe zu erreichen. Die «europäische Realität» ist komplex und ein Schwarz-Weiß-Denken, das oft aus Unerfahrenheit mit den Umständen des täglichen Lebens resultiert, führt zu den bekannten negativen Effekten, unter denen das Image unserer Institution derzeit so leidet.

Unsere Mitarbeiter müssen zudem Kenntnisse im Umgang mit der so unterschiedlichen europäischen Identität sowie mit deren humanen Auswirkungen rechtzeitig erwerben. Je früher in auszuarbeitende Vorschläge der Kommission diese Komponenten eingebaut bzw. in ihnen berücksichtigt werden, umso erfolgreicher wird deren Umsetzung sein. Eine derartige Überlegung hat natürlich zur Konsequenz, dass eine Erst-Anstellung zu einem noch späteren Zeitpunkt (als eine Richtgröße könnten etwa 30 bis 35 Jahre angepeilt werden) stattfinden müsste.

Angesichts dieses verspäteten Einstiegs in die Kommission ist jedoch die aktuelle Laufbahn und deren Gehaltsschema nur sehr bedingt geeignet! Derzeit ist nicht einmal eine normale Karriere innerhalb der vorgesehenen 35 jährigen Regelberufszeit möglich! Schon jetzt entspricht das Gehaltsschema der europäischen Bediensteten oft nicht mehr dem auf dem freien Arbeitsmarkt für Fachkräfte bezahlten Niveau. Die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt hinterlässt erste Spuren und wird sich künftig bei der Anstellung hochqualifizierter Mitarbeiter für die Kommission negativ auswirken.

1 - Laut «HR Report 2013» würden im laufenden Jahr 918 Beamte und 2015 sogar 937 Beamte in Pension gehen. Dafür werden 2014 460 ADs und 262 ASTs rekrutiert; für 2015 ist vorgesehen, 281 ADs und 226 ASTs anzustellen.



Als Gegenargument könnte man nun anführen, dass in einer Zeit der hohen Jugendarbeitslosigkeit eine geänderte Anstellungspolitik der EK, wie vorgeschlagen, nur noch zur Verschärfung der Situation führen würde. Das Problem der Jugendarbeitslosigkeit kann die EK jedoch nicht im eigenen Haus lösen: erstens sind die Aufnahmekapazitäten der Europäischen Kommission im Vergleich zu vielen anderen Anbietern am Arbeitsmarkt verschwindend gering. Und zweitens müssen für dieses Problem ohnehin ganz andere Lösungen erarbeitet werden.

Es ist durchaus erfreulich, dass inzwischen die EK im Ranking der verschiedenen Universitäten als Arbeitgeber sehr gut ankommt. Das bedeutet auch, dass wir in vorhersehbarer Zukunft noch immer genügend Interessenten unter den Hochschulabsolventen finden werden. Das ist zwar gut, aber nicht ausreichend. Wir brauchen einen vernünftigen Mix von jungen Absolventen von Universitäten oder auch von berufsbildenden Schulen und von Mitarbeitern, die ihre Erfahrungen außerhalb der Kommission in anderen Institutionen oder der Privatwirtschaft gemacht haben. Nur mit «Elfenbeintümlern» wird die EK in Zukunft ihren Aufgaben nicht gerecht werden.

Das bedeutet natürlich, dass vermehrt Auswahlverfahren veranstaltet werden müssen, die bis zu AD 9 gehen (oder auch einen höheren Eingangsgrad für Assistenten vorsehen), ohne dabei unbedingt Abteilungsleiter auszuwählen. Die Stärke der EK war in der Vergangenheit ein Rekrutierungssystem, dass diesen

Mix beinhaltet. Wir dürfen nicht zulassen, dass die blinde Einsparungspolitik der Mitgliedsstaaten zu einem fachlichen, intellektuellen und qualitativen Ausdünnen der Ressourcen der EK und der Institutionen führt. Weitere 5 Jahre ohne konsequentes Überlegen und Handeln in der Personalpolitik werden zu einem möglichen Verlust an Kapazität und Glaubwürdigkeit der EK führen, daher auch die folgenden Hauptforderungen an die neue Kommission:

- vermehrt Auswahlverfahren für höhere Dienstgrade, außerhalb der Abteilungsleiterfunktion
- Praktikum außerhalb der Kommission für neue Mitarbeiter ohne Berufserfahrung
- Einführung einer Karrieremöglichkeit für hochqualifizierte Mitarbeiter, die keine Managementfunktion bekleiden wollen oder können.

Diese Gedanken sollen zur Diskussion anregen und den längst überfälligen Dialog mit den für die Personalpolitik Verantwortlichen in Gang bringen. Es ist höchste Zeit, eine umfassende, den neuen Ansprüchen und dem qualitativen Angebot an Arbeitssuchenden angepasste Verwaltungsreform der Kommission in Gang zu setzen, die auch den Managementstil umgestaltet und dort partizipative Methoden verstärkt anwendet. Andernfalls laufen wir Gefahr, in unserem Elfenbeinturm zu verkümmern und somit das Vorurteil, das uns oft entgegengebracht wird, zu bestätigen. Die Debatte ist hiermit eröffnet.

*Markus Holzer*

**ELENA GONZALEZ**  
EXPOSE

DU  
13/12/2014  
AU  
4/01/2015

CENTRE  
CULTUREL  
DE SPA

RUE SERVAIS 8  
4900 SPA

[www.artista2.org](http://www.artista2.org)  
[www.centreculturelspa.be](http://www.centreculturelspa.be)



Ferdinand KOPP

## New staff representation for EEAS



The **elections** for a new staff committee at EEAS are coming closer. The trade unions are getting active and also a new trade union is enriching the trade union scene at EEAS. However, it has always to be distinguished between the trade union which are only loud but do nothing in the defence of the staff and such who are actively defending the interests of the staff in general and individually.

**SFE is a stable factor in EEAS.** It is represented in several committees for defending the rights of all staff in EEAS and participates in the social dialogues.

SFE works together with its **partners R&D, USHU, U4U and FFPE** sharing the values of and the vision of a powerful, **independent, efficient and successful European public service.**

SFE builds together with its partners the **regroupment EEAS NEAR** under which also common positions, the bulletin and tracts are published. Together it is intended to establish a common list with a total of 20 couples ( 20 FULL + 20 ALT), covering ALL staff categories (Officials, Temporary Agents, Contract Agents, Local Agents).

**SFE in EEAS within the regroupment EEAS NEAR has a lot of advantages:**

- 1) SFE EEAS has a long tradition and a lot of experience to defend the interests of staff at the Commission.
- 2) SFE EEAS has already defended the rights of the staff in the Delegations at the Commission before EEAS was created.
- 3) SFE EEAS contributed to the creation of the former annex 10 package and a fair LCA/ICV level for all delegations which was quite fair before the EEAS administration undermined it.
- 4) SFE EEAS wants again to contribute to the fair treatment of the colleagues in Delegations and the creation of a fair annex 10 package and fair LCA/ICV levels for all delegations based on objective criteria like in the past.
- 5) SFE EEAS wants again to participate to a fair implementation of annex 10; rotation exercises; staff representation, salary grid for local staff, annual holidays, travel days etc.as it used to be before the creation of EEAS.
- 6) SFE EEAS has a strong backing from its office at the Commission and their experience in staff regulation matters.
- 7) SFE EEAS is based on serious values of the European public service which SFE wants to see realised also in EEAS staff and in HQ and in the EU Delegations abroad.

Together with our partners within **EEAS NEAR**, SFE is again in a strong position to defend the interests of the staff in EEAS.

Please, support SFE in EEAS, vote for the regroupment EEAS NEAR at the next EEAS staff elections, for the defence of the interests and rights of all staff in EEAS.

Ferdinand Kopp

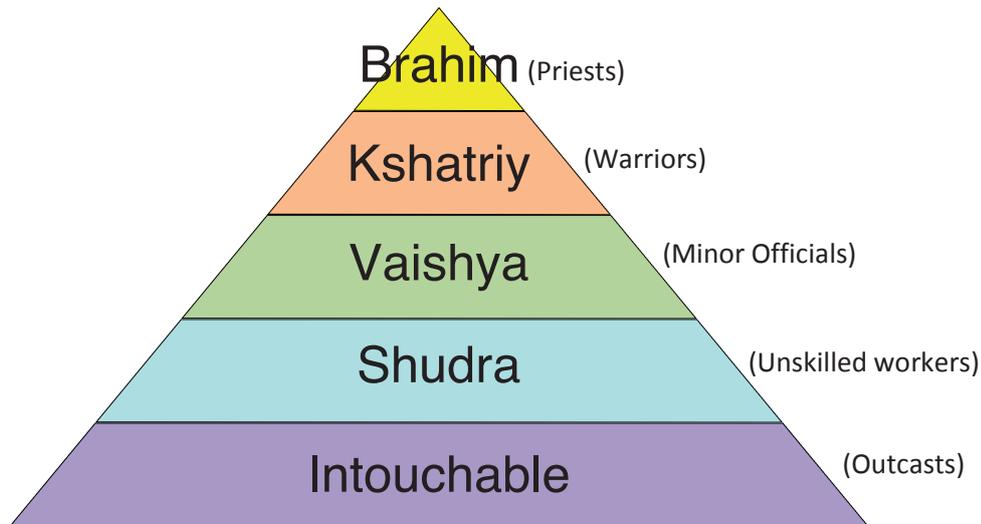
## CAST=CASTE?

All of you have probably already heard about the selection system within the European Institutions for Contract Agents, which is called **CAST**.

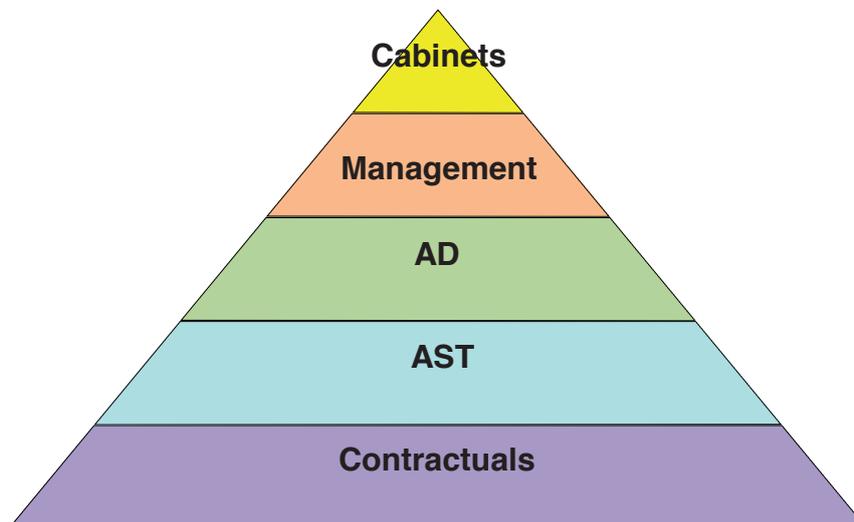
**Have you ever thought about what CAST stands for?**

Let's have a look at the Indian society: It is a society based on a CASTE system.

The Indian society is composed as showed in this nice pyramid:



Now compare it with the structure of the staff in the European Institutions:



Any similarity to reality is pure coincidence...

Stunning, isn't it?

So please, dear Contract agents, if you feel miserable in your function group, if the weight of absence of any career perspectives becomes too heavy on your shoulders, please be aware of the following:

You are "born" into one function group and there is no way out – you might stay there for your whole career... unless you get "reincarnated" through a competition...

But if you behave nicely, if you work hard without promotion for 5-10 years within a grade and if you are always nice with your boss and your colleagues through your long career in the same function group, then maybe in a future life you will be re-born in a higher function group internally within the Contract agent CASTE, who knows?

Hopefully Europe will still exist by then... ☺



**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 : .....

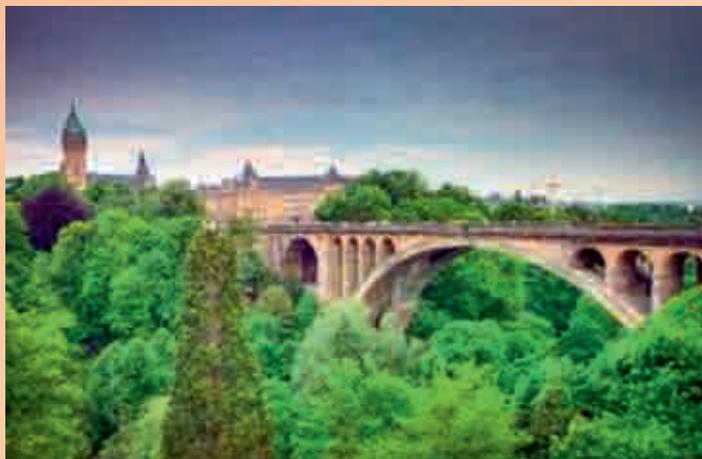
(\*) Biffez les mentions inutiles. La cotisation **annuelle** est fixée en fonction des barèmes de la grille de rémunération à :

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 TOUR gastronomique de l'EUROPE

### Gastronomie luxembourgeoise:



On mange bien au Luxembourg.

Partout il vous sera possible de goûter aux plats nationaux traditionnels, s'inspirant des cuisines des pays voisins (France et Belgique) et de celles des résidents italiens et portugais.

La *cuisine luxembourgeoise traditionnelle*, simple et sans chichis, est une *cuisine paysanne*.

Voici un exemple très célèbre:

**“BOUNESCHLUPP” (soupe de haricots verts luxembourgeoise)**



**Temps de préparation: 20 minutes**

**Temps de cuisson: 60 minutes**

**Ingrédients (pour 6 personnes):**

- 300 g de poitrine fumée
- 8 à 10 pommes de terre moyennes
- 800 g de haricots verts extra-fins

- 8 carottes de bonne taille (facultatif)
- 2 gros oignons
- 2 gousses d'ail
- quelques branches de persil frais
- 2 cubes de bouillon de volaille
- 5 cubes de bouillon de légumes
- 1 cube de bouquet garni
- 3 litres d'eau
- un peu de beurre
- poivre, sarriette, romarin, sauge, cerfeuil (déshydratés ou frais)

### Préparation:

Commencer par éplucher et couper les pommes de terre en cubes “moyens”, ni trop petits (ça risque de faire de la purée), ni trop gros (ça se mange avec une cuillère !). Les laver et bien les égoutter pour enlever le maximum d'amidon.

Si vous comptez mettre des carottes, les éplucher et couper en rondelles épaisses.

Découper la poitrine fumée en bâtonnets (on peut tout aussi bien prendre les lardons fumés déjà prêts !).

Hacher (au couteau) les oignons en morceaux grossiers.

Hacher les gousses d'ail.

Si vous utilisez des épices fraîches, les hacher également.

Dans une grande casserole (prévoir plutôt trop grand que pas assez, vu les ingrédients), faire blanchir la poitrine avec les oignons et l'ail dans du beurre.

Ajouter les 3 litres d'eau, les cubes de bouillon, et y faire cuire les pommes de terre et les carottes environ 45 mn avec un couvercle.

Pendant ce temps, préparer les haricots verts en bâtonnets de 1 à 2 cm. J'ai eu de très bons résultats avec des haricots verts surgelés, ils se cassent facilement à la main et il n'y a pas besoin d'en faire plus....

Après les 45 mn de cuisson initiale, rajouter les haricots verts et les épices citées, ainsi que le persil (personnellement, je préfère enlever les tiges et ne garder que les touffes) et cuire encore 30 à 45 mn.

A déguster en plat principal avec un peu de crème fraîche dans l'assiette.



*Gudden Appetit!*



## Besoin d'un support adapté et personnalisé sous la forme de manuels?

Ces livres sont maintenant très faciles à obtenir auprès du secrétariat du syndicat Conf-SFE.

Passez chez eux ou donnez-leur un simple coup de téléphone.

### Coordonnées:

Secrétariat Conf-SFE

Syndicat de la Fonction Publique Européenne

Adresse interne Commission: J-79 08/210

Adresse externe: Rue de la Loi 80 – 1040 Bruxelles

(8<sup>ème</sup> étage, bureau 210)

Tél. 02 296 31 27

Fax 02 296 43 28

Email: [osp-sfe@ec.europa.eu](mailto:osp-sfe@ec.europa.eu)

Site web: [www.conf-sfe.org](http://www.conf-sfe.org)



### LIVRES:

LIVRE QCM DE RAISONNEMENT NUMERIQUE (FR) – 39 €

LIVRE QCM DE RAISONNEMENT VERBAL (FR) – 29 €

LIVRE QCM DE RAISONNEMENT ABSTRAIT (FR) – 39 €

LIVRE TEST DE JUGEMENT SITUATIONNEL (FR) – 27 €

LIVRE EXACTITUDE ET PRECISION - PRIORITE ET ORGANISATION (FR) – 39 €

## Les formations du SFE



Les formations récemment organisées par le SFE ont rencontré un vif succès. Les dernières en date portaient sur la préparation aux Centres d'évaluation (assessment centers) pour les concours AD, AST et AST/SC. Le SFE a toujours accordé une très grande importance à la préparation aux concours et aux épreuves de sélection.

On se souviendra de notre «*best seller*», le 250 QCM, qui dès les années 90, a permis à de nombreux candidats de se préparer aux concours de la Fonction publique européenne. Depuis lors, nous nous sommes adaptés aux nouveaux types d'épreuves, avec de nouvelles formations et de nouveaux manuels.



*Vous participerez bientôt à un concours EPSO?  
N'hésitez pas à nous envoyer vos demandes de formations à  
REP PERS OSP CONF-SFE FORMATIONS*



## Quiz me quick

### Warning

*This quiz is difficult. Try it nevertheless.*

- 1 He was elected to become the next President of the European Commission by a strong majority of 422 votes in the European Parliament plenary session of 15 July 2014.  
**Fifth letter of last name :**
- 2 It is an Executive Agency dealing with Research. It is actually the biggest executive agency and job opportunities will be given throughout Horizon 2020. You have to send your CV to a functional mailbox of this agency if you want to work as CA there.  
**First letter of the name :**
- 3 The name of the birthplace of the new Commissioner responsible for the Euro and the social dialogue.  
**2nd letter of name :**
- 4 Piloted by DG Enterprise and Industry – to address the difficulties Europe's , they face in doing business at home, across the Single Market, and abroad.  
**1st letter of name :**
- 5 The 30 August 2014, the European Council decided to elect him as President of the European Council for the period from 1 December 2014 until 31 May 2017. The mandate of two and a half years of the President of the European Council is renewable once. He was also appointed President of the Euro Summit, for the same period.  
**First letter of last name :**
- 6 The Nobel Prize in Literature for 2014 is awarded to this French author "for the art of memory with which he has evoked the most ungraspable human destinies and uncovered the life-world of the occupation".  
**2nd letter of first name :**
- 7 A famous European explorer who travelled all the way to China was born in 1254 on the Croatian island of Korčula. Nowadays, his house is a much visited tourist site. He was a medieval Venetian merchant, though he is more prominent as a world renowned writer and traveller. Together with his father Nicolas and his uncle Maffeo, he was amongst the first Europeans to travel the famous Silk Road trade route, stretching from the Middle East to China.  
**3rd letter of last name:**
- 8 In 2012, for nearly six minutes he freely plummet towards Earth, though most of the excitement will come within the first 40 seconds. Breaking the sound barrier is just one of four records set by him. He also collected records for highest manned balloon flight (120,000 feet), longest time in free fall (about five-and-a-half minutes) and the highest altitude jump, breaking former Air Force officer Joseph Kittinger's 1960 record jump of 102,800 feet.  
**4th letter of first name :**
- 9 Covering approximately 9.6 million square kilometers, it is the world's second-largest country by land area and either the third or fourth-largest by total area, depending on the method of measurement  
**4th letter of name :**
- 10 The World Health Organization described it as the «the most severe, acute health emergency seen in modern times». The US and UK are among countries to have introduced scanning at airports.  
**Last letter of name :**
- 11 He is an American actor and filmmaker. He has received three Golden Globe Awards for his work as an actor and two Academy Awards, one for acting and the other for producing. Recently he got married to a prominent human rights lawyer.  
**First letter of first name :**
- 12 The mission of this executive agency is to encourage the highest quality research in Europe through competitive funding and to support investigator-driven frontier research across all fields, on the basis of scientific excellence. Since, this executive agency counts eight Nobel laureates and three Fields Medallists among its grant holders.  
**The first letter of the name of this executive agency:**
- 13 His most famous book is an allegorical and dystopian novel, published in England on 17 August 1945. According to the author, the book reflects events leading up to the Russian Revolution of 1917 and then on into the Stalin era in the Soviet Union.  
**First letter of name :**
- 14 It is the largest country entirely within Europe. Relations between Moscow and the Nato alliance are at a post-cold war low over Russia's actions in this country, where it annexed the Crimean peninsula in March 2014 and has been supporting pro-Russia separatists in the eastern part of this country..  
**3rd letter of name :**
- 15 In 1977, she married a physics student and took his surname. The marriage ended in divorce in 1982. Her second and current husband is quantum chemist and professor. She has no children, and is a fervent football (soccer) fan and has been known to both listen to games and to frequent games of the national team in her official capacity.  
**3rd letter of first name :**



**16** The 30 August 2014, the European Council decided to elect her as the High Representative of the Union for Foreign Affairs and Security Policy. She is appointed for the period from the end of the current term of office of the Commission until 31 October 2019. The appointment was made in agreement with the President-elect of the Commission.

**The last letter of last name :**

**17** It is the fruit of this tree, Malus domestica of the rose family (Rosaceae). It is one of the most widely cultivated tree fruits, and the most widely known of the many members of genus Malus that are used by humans.

**5th letter of name :**

**18** It is a term, originally applied to warfare, given to success achieved in personal combat, after military operations in general or, by extension, in any competition.

**1st letter of name :**

**19** A recent referendum was held on independency. This country would have lost the opportunity to, for example, remove the ‘bedroom tax’ and to invest its offshore energy wealth. The country will continue to pay billions for nuclear weapons when the majority of people in the country wish to invest this money in things like better pensions or improved childcare.

**6th letter of name :**

She was the European Commissioner for International Cooperation, Humanitarian Aid and Crisis Response in the second Barroso Commission(2010-2014). She is Bulgarian and she will responsible for budget and human resources in the Juncker Commission.

**ANSWER:**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

Please send the answers before December 15 to our functional mailbox:

[osp-sfe@ec.europa.eu](mailto:osp-sfe@ec.europa.eu)

Good luck!

Prix à gagner pour les participants du quiz \*:

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

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

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

(\* tirage au sort)

**Congratulations to the winners of the Quiz of edition 109!**

NAME	SURNAME	DG/AGENCY
GASPARINI	STEPHANIE	REA
KOGAN	GRIGORIJ	RTD
COLLING	GERDA	CNECT
GIGOT	BERENICE	BUDG
LA ROCHE-CAILLABET	MARIE-MADELEINE	EMPL
PIRET	BRIGITTE	AGRI
BARBOLLA CASAS	JUAN LUIS	AGRI
VARHEGYI	DANIELA	ECHO
EVRARD	KARIN	OLAF

## 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](http://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 **March 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)



## Notre page européenne - Le saviez-vous ?

### Le Drapeau Européen

Le **drapeau européen**, symbole de l'**Union Européenne** (UE) et de ses institutions (Commission européenne, Parlement européen, Conseil européen), est constitué de 12 étoiles dorées à 5 branches disposées en cercle sur fond bleu azur.

A l'origine, ce drapeau avait été adopté en 1955 par le Conseil de l'Europe, institution (indépendante de l'UE) siégeant à Strasbourg et veillant notamment à défendre les droits de l'homme et à promouvoir la culture européenne.

Le Conseil de l'Europe comptait déjà beaucoup plus que 12 pays membres, mais le chiffre 12 avait été choisi pour son évocation symbolique d'une certaine perfection ou d'une plénitude (12 heures de la journée, 12 mois de l'année, etc.).

Le Conseil de l'Europe a ensuite invité les autres institutions européennes à adopter ce drapeau, le **Parlement européen** optant pour ce symbole en 1983 et la **Communauté Economique Européenne** (CEE, future Union européenne) en faisant pour sa part son emblème à compter du 1er janvier 1986, une coïncidence plus ou moins recherchée ayant fait qu'à cette date, après les adhésions de l'Espagne et du Portugal, la CEE comptait justement 12 pays membres.

Utilisé par les Etats membres de l'Union Européenne, le **drapeau européen** est souvent accolé ou associé aux drapeaux nationaux sur des bâtiments publics ou en certaines occasions officielles.

Alors que le projet de **Constitution pour l'Europe** (rejeté par la France et les Pays-Bas en 2005) avait prévu d'institutionnaliser le drapeau européen comme symbole de l'Union Européenne, le **Traité de Lisbonne** de 2007, reprenant pourtant l'essentiel du projet de Constitution, a au contraire volontairement passé ce symbole sous silence, les précédents **Traités fondateurs** (**Rome** et **Maastricht**) étant également modifiés en ce sens.

De nombreux **Etats de l'Union Européenne** ont toutefois réaffirmé leur attachement à ce symbole, cependant que le drapeau du Conseil de l'Europe s'en distingue depuis 1999 par l'adjonction d'un « e » doré tout autour des 12 étoiles d'origine.

### La Constitution Européenne

En 2001, les chefs d'Etats et de gouvernements des **Etats membres de l'Union Européenne** décidèrent de convoquer une « Convention européenne » chargée de préparer un document devant servir de base à une Conférence intergouvernementale devant modifier les **Traités européens existants**, avec un double objectif : simplifier les textes et les adapter en vue de l'élargissement de l'**Union Européenne** à 25, prévu en 2004 avec l'arrivée de 10 pays de l'Europe centrale et orientale.

Présidée par V. Giscard d'Estaing, cette Convention qui commença ses travaux en février 2002 pour les achever en juillet 2003 avec l'établissement d'un projet de **Traité** instituant une « **Constitution pour l'Europe** » fut composée de 105 membres représentant les gouvernements des Etats membres, la **Commission européenne**, le **Parlement européen** et les Parlements nationaux.

Un **Traité** établissant une **Constitution pour l'Europe** fut ensuite signé en octobre 2004 à Rome.

Demeurait le nécessaire processus de ratification par les Etats membres. En France et aux Pays-Bas, cela en passerait par un référendum...

Le **Traité** établissant une « Constitution pour l'Europe » visait tout d'abord à abroger et à remplacer par un **Traité unique** l'ensemble des **Traités** qui s'étaient succédés depuis le **Traité de Rome**, et il prévoyait de nombreux changements : l'attribution de la personnalité juridique à l'Union Européenne et la suppression des « piliers » de Maastricht, une répartition plus claire des compétences entre l'Union

Européenne et les Etats membres, l'introduction d'un mécanisme de contrôle du principe de subsidiarité (préférence pour l'intervention d'une institution « locale » en UE) par les Parlements nationaux, la reconnaissance d'une valeur juridique à la « Charte des droits fondamentaux », l'institution d'une présidence stable du Conseil européen, la création d'un poste de ministre des affaires étrangères de l'Union, la diminution du nombre de Commissaires européens, une nouvelle définition de la majorité qualifiée au Conseil de l'UE, le renforcement des pouvoirs du Parlement européen et la modification de sa composition, l'extension de la procédure de « codécision » du Parlement européen à un grand nombre de domaines.

Alors que ce projet de **Constitution européenne** fut rejeté en France et aux Pays-Bas dont les électeurs avaient été consultés par voie référendaire au printemps 2005, la grande majorité de ses dispositions ont été reproduites et adoptées telles quelles par le **Traité de Lisbonne** de 2007, entré en vigueur le 1er décembre 2009.

### Cour de Justice de l'Union Européenne

Originellement créée en 1952 dans le cadre de la CEEA (**Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier**), la Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE – anciennement « Cour de justice des Communautés européennes ») regroupe 3 juridictions, qui sont sises à Luxembourg : la **Cour de justice** elle-même, le Tribunal de première instance (depuis l'Acte unique européen), et le Tribunal de la fonction publique (depuis le **Traité de Nice**).

Institution-clé de la construction européenne et réaffirmée comme telle dans l'article 19 du **Traité Sur l'Union Européenne** (**Traité de Maastricht**), la CJUE contrôle la légalité des actes des institutions de l'Union Européenne et statue sur le respect, par les Etats membres mais aussi par les personnes morales et physiques, des obligations qui découlent des différents **Traités fondateurs** de l'UE, interprétant également le droit de l'Union Européenne à la demande des juges nationaux et enrichissant ce droit par ses arrêts, c'est-à-dire par sa jurisprudence.

La **Cour de Justice de l'Union Européenne** a été à l'avant-garde de « l'intégration » européenne, imposant par exemple très tôt la suprématie du droit de l'UE sur les droits nationaux, le principe de « l'effet direct » (invocabilité d'un règlement ou d'une directive européenne par une personne physique à l'occasion d'un litige), ou encore le principe de reconnaissance mutuelle entre Etats membres.

La **Cour de justice** elle-même est composée de 28 juges (1 par Etat membre, dont 1 président et 8 présidents de chambre) et de 11 avocats généraux (8 seulement avant le **Traité de Lisbonne**) désignés d'un commun accord par les gouvernements des **Etats membres** pour un mandat de 6 ans renouvelable.

Chargée de veiller à l'interprétation comme à l'application uniforme du droit de l'Union Européenne (ou droit communautaire), la CJUE peut être saisie selon plusieurs procédures : le renvoi préjudiciel, le recours en manquement, le recours en annulation, le recours en carence, le pourvoi ou le réexamen.

Entré en vigueur le 1er décembre 2009, le **Traité de Lisbonne** étend le champ de compétence de la **Cour de Justice de l'Union Européenne**, en particulier s'agissant de « l'espace de liberté, de justice et de sécurité ». Sans pouvoir remettre en cause des mesures policières nationales, la CJUE pourra par exemple vérifier la légalité de mesures restrictives prises à l'encontre de personnes physiques ou morales (par exemple une interdiction d'accès au territoire ou le gel des avoirs d'une société).

En cas de non-transposition nationale d'une directive européenne dans les délais impartis, la CJUE pourra d'autre part prononcer des sanctions financières dès son premier arrêt en « manquement ».

Source: <http://economie.trader-finance>

# DESIGNING YOUR LIFE



7 AM Breakfast



11 AM Relax



6:30 PM Dinner



11 PM Entertainment

**T**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