

N°
78

Mai - Juin 2017

Agora

Le magazine du Service public européen et international

Solidarity is our business

**EPSU CJ :
STRENGTHENING
TRADE UNION DEMOCRACY** p10

EUROJUST (LA HAYE) p14

**NOTRE CAISSE DE MALADIE :
OÙ EN SOMMES-NOUS ?** p18

USF

Union
Syndicale
Fédérale

Union Syndicale Service public
européen
Av. des Gaulois, 36 - 1040
Bruxelles
Tél.: 02 733 98 00
Fax: 02 733 05 33

Secrétaire de Rédaction:
Françoise Larsimont
Édition:
JC Lesuisse
E-mail: jclesuisse@skynet.be

Réalisation:
La langue du caméléon
www.cameleons.com

Editeur responsable:
Frances McFadden

Tirage: 40.000 ex
Distribution:
Institutions du Service public
européen

UNE FÊTE D'ANNIVERSAIRE OU DE LA VIANDE DANS L'ASSIETTE ?



CROIX-ROUGE
de Belgique



En Belgique, 1 famille sur 10 doit faire ce choix.
Avec la Croix-Rouge, luttons contre la pauvreté.

FAITES UN DON : BE72 000-0000016-16

55 € = un mois de courses pour toute une famille
dans une épicerie Croix-Rouge.

Sommaire

EDITO

4 Solidarity is our Business

ÉLECTIONS 2016 DU COMITÉ DU PERSONNEL DU SEAE

5 Une grande victoire de l'alliance US & PLUS

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DU CONSEIL

6 Forte progression de l'Union Syndicale

EPSU CJ : STRENGTHENING TRADE UNION DEMOCRACY

10 "Independence" makes a comeback

UNION SYNDICALE IS ONCE AGAIN PART OF THE STAFF COMMITTEE MAJORITY IN THE EUROPEAN PARLIAMENT

12 USPE, new trade-union, new image

EUROJUST (LA HAYE)

14 New member of USF

USF REPORTS ON EPSU CONFERENCE

16 Quality employment : what is it, what is the reality and how to get there ?

NOTRE CAISSE DE MALADIE : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

18 Une remise en ordre spectaculaire

LE PROGRAMME D'ASSURANCE EUROSANTÉ

20 L'assurance-santé internationale complémentaire pour vous et votre famille à hauteur de vos besoins réels

RECOURS « RÉFORME » OÙ EN SOMMES-NOUS ?

22 Depuis le 1er janvier 2014, nous vivons sous le régime de la « réforme 2014 »



18 NOTRE CAISSE DE MALADIE : OÙ EN SOMMES-NOUS ?



10 EPSU CJ : STRENGTHENING TRADE UNION DEMOCRACY



20 LE PROGRAMME D'ASSURANCE EUROSANTÉ



14 EUROJUST (LA HAYE)



12 UNION SYNDICALE IS ONCE AGAIN PART OF THE STAFF COMMITTEE MAJORITY IN THE EUROPEAN PARLIAMENT

Conception graphique :

LA LANGUE DU CAMÉLÉON
www.cameleons.com

Solidarity is our Business

Dans toute une série d'institutions, le personnel a été appelé à élire de nouveaux Comités du Personnel, pendant cet automne et cet hiver.

Les enjeux étaient nombreux et profonds : le Brexit, la précarité, le régime linguistique des concours, pour n'en citer que quelques-uns.

Et le **fil rouge** des résultats : l'**Union Syndicale** gagne partout.

D'abord, à la Commission à Luxembourg. L'**US** y a progressé de plus de 15 points ; ainsi, il redevient le premier syndicat, reléguant "Génération 2004" à la deuxième place.

Au Parlement Européen, ensuite, aucune liste n'obtient plus de sièges que la liste à laquelle l'**US** avait participé (voir l'article pages 12-13).

Au Service Extérieur, l'**US** obtient la majorité absolue (voir article page 5).

A la Banque Centrale, l'**US** obtient carrément tous les sièges.

A la Cour de justice, un siège manque à l'**US** pour la majorité absolue, mais elle reste de très loin le syndicat le plus fort (voir article pages 10-11).

Et finalement au Conseil, l'**US** progresse de 12 points et de 8 sièges (en prenant 5 sièges à R&D et 2 à la FFPE - Voir l'article page 6).

De la sorte, l'**Union Syndicale** conforte sa position de **premier syndicat du Service Public Européen**. Nous remercions le personnel pour sa forte marque de confiance. L'**Union Syndicale** est donc le syndicat le plus représentatif dans toutes les grandes institutions européennes (à l'exception du Parlement, où cette notion n'existe pas), mais encore au-delà, à la Banque Centrale, au Conseil de l'Europe, à l'Office des Brevets, à l'Institut Universitaire ...

Il est vrai que les temps ne sont pas faciles : les pressions sur le personnel d'inspiration libérale ("travailler plus pour gagner moins" - de plus en



plus d'emplois précaires - augmentation du temps de travail - blocages des carrières - diminution des pensions, etc.) et les nationalismes montants (dont le Brexit est le symbole), ameutant l'opinion publiée davantage contre les "technocrates bruxellois" : tous nos collègues le ressentent fortement. Votre message est clair : **Vous n'en voulez plus**, et vous demandez à l'**Union Syndicale** de vous aider. Nous mettrons en marche ce qu'il est possible de faire ... Pour vous ... Pour nous. Mais n'attendez pas que tout arrive tout seul : dans les années à venir, nous aurons besoin de vous ; nous n'aurons pas de succès sans votre apport au quotidien et votre mobilisation aux moments cruciaux. **Adhérez !**

L'**Union Syndicale** met la solidarité au cœur de son action. Elle vient en aide individuelle aux collègues (jusqu'à mener et financer des procès si nécessaires) et agit sur le plan collectif pour défendre et étendre nos droits. Avec pour objectif le progrès social, pour une Fonction Publique impartiale et compétente, colonne vertébrale de l'intégration européenne. Grâce au professionnalisme qu'on peut attendre du leader : **Solidarity is our Business.**

Dr. Bernd Loescher

Président de l'USF

Secrétariat général du Conseil de l'UE



Élections 2016 du Comité du Personnel du SEAE

US&PLUS 16 ÉLUS
NEAR 2 ÉLUS
THE UNION 2 ÉLUS



UNE GRANDE VICTOIRE DE L'ALLIANCE US&PLUS

En avril 2016, le tribunal invalidait les élections de mars 2015 pour une erreur procédurale. Après une tentative infructueuse de changer le système électoral, les élections ont été organisées à nouveau en novembre-décembre 2016. L'Union Syndicale a encore une fois présenté une liste commune avec le syndicat PLUS.

Le résultat a montré une progression de 5% pour US&PLUS et de 2% pour The Union ; NEAR a subi une baisse de 7%.

Le système électoral mis en place au SEAE sous pression du syndicat

NEAR favorise la liste qui a la majorité, même relative, des votes (cas de l'US&PLUS, qui a 48,77% des votes).

Malgré le fait d'avoir obtenu les 20 premiers couples les plus votés (avec plus de 100 votes d'avance avec le premier couple de NEAR), 4 de nos couples ne siègeront pas au Comité du Personnel, ce qui ne diminue en rien leur engagement dans la représentation de ce dernier.

Thierry Lacour
Président du Comité du Personnel
du SEAE



La liste victorieuse

 DE BIE HILDE AST HQ	 BOGENSPERGER BERNHARD AST HQ	 LACOUR THIERRY AST HQ	 CARPENTER DOUGLAS AD HQ	 BALDE AMADOU MOUCTAR AL DEL GUINEA	 N'GUENE NATHALIE AL DEL CONGO	 FRANCHITTI MARCO AC HQ	 ENA GIULIANO AST HQ	 RIVIERE JÉRÔME AT AD DEL PHILIPPINES	 BRUN XAVIER AT AD HQ
 KRITIKOS GEORGIOS AD HQ	 MARRA ANTONELLA AST DEL ETHIOPIA	 BONANNI ROSSANA AL DEL URUGUAY	 ZIELINSKY ERIN AL DEL NEW YORK	 BRACKE NIELS AD HQ	 DE RAEVE ROBERT AD DEL ZAMBIA	 GIRAUD ERIC AC DEL EGYPT	 GRIECO NATHALIE AC DEL INDIA	 BENHAMOU LAURENT AD HQ	 CORSO NADINE AST HQ
 NGUYEN NGA AL DEL VIETNAM	 BEDBAK SRIKRISHNA AL DEL INDIA	 SCHELFAUT BERNARD AST DEL WESTBANK	 FARINHA DE OLIVEIRA MARCO AC HQ	 FIEVET BRUNO AD DEL KENYA	 MAYAKI MARIE REINE AC DEL SWAZILAND	 MAKRI EKATERINI AL DEL MEXICO	 EMPSON RICHARD AL DEL URUGUAY	 KARATARI EVGENIA AD HQ	 LAPINSKA-BUA LIDIA AD HQ
 N'GWIRI DAVID AL DEL KENYA	 MOINGA THÉODORE AL DEL CENTRAFRIQUE	 GEERINCK CAROLINE AST SC HQ	 N'DOYE PER AST HQ	 SNAJDAUF JAN AT AD DEL BOSNIA AND H.	 GRZEGORZEWSKI FILIP AT AD HQ	 MOLLE JEAN PIERRE AC DEL SOLOMON ISLANDS	 GASPARINI NICOLÒ AC HQ	 PALMA TERESA AST HQ	 PEREZ JIMENEZ FERNANDO AD HQ

Thierry Lacour a été réélu à la présidence. Il sera secondé par Georgios Kritikos, Maria Teresa Palma, Marco Franchitti et Hilde de Bie.

Secrétariat général du Conseil

FORTE PROGRESSION DE L'UNION SYNDICALE

Les élections au Comité du Personnel du Secrétariat général du Conseil se sont déroulées du 16 au 22 mars. La liste «Union Syndicale» a enregistré une forte progression, passant de 3 à 11 sièges sur 30, mais la liste «Renouveau & Démocratie» conserve la majorité absolue en passant de 23 à 18 sièges.

La FFPE, qui n'avait présenté que 15 candidats, n'a qu'1 seul élu au lieu de 3 précédemment.

Rappelons que le système électoral au Conseil n'est absolument pas proportionnel. Chaque électeur choisit un maximum de 30 candidats, et les candidats qui ont obtenu le plus de voix sont élus (sous réserve de la représentation des différents groupes de fonctions). En 2015, l'Union Syndicale avait, avec d'autres, proposé d'instaurer un système proportionnel. Si ce système avait été accepté, le nouveau Comité du Personnel serait composé de 13 élus R&D, 13 élus Union Syndicale et 4 élus FFPE. Mais même avec le système actuel, nous avons cette fois un résultat nettement plus équilibré que lors des élections précédentes, au cours desquelles la liste majoritaire obtenait au moins trois-quarts des sièges.

En termes de voix exprimées, R&D a obtenu 43% des suffrages (+341 voix), l'Union Syndicale 41% (+3.441 voix) et la FFPE 13% (- 7.428 voix).

Parmi les candidats de la liste Union Syndicale, ce sont des femmes qui réalisent les meilleurs scores et surtout les progressions les plus fulgurantes : Lucie Raskova et Frances McFadden. Toutes listes confondues, ce sont d'ailleurs 3 femmes AST qui réalisent les meilleurs scores.

À quoi devons-nous cette progression ?

Il est manifeste que le travail de l'Union Syndicale pendant ces deux dernières années a porté ses fruits : l'expertise et la compétence de notre équipe au Conseil sont reconnues par tout le personnel. Il est aussi probable que nos adhérents et nos sympathisants ont mieux compris que, en raison du système électoral, ce sont les électeurs qui votent pour les 30 candidats d'une même liste qui décident réellement de la majorité ou du rapport de force au sein du Comité. Enfin, une campagne rafraîchissante, avec un nouveau look mais avec des positions et des propositions concrètes, nous a également permis d'être plus visibles et plus crédibles.

Comment va travailler le nouveau Comité du Personnel ?

Dans notre campagne, nous nous étions engagés à œuvrer en faveur d'un Comité inclusif, qui chercherait à représenter l'ensemble du personnel plutôt que d'imposer les vues de la majorité contre celles de la minorité. Si R&D, qui dispose de la majorité absolue, partage cette volonté d'unir nos forces face à l'AIPN et surtout face aux Etats membres qui, au Conseil, ne sont jamais très loin, l'Union Syndicale sera bien sûr disposée à travailler ensemble dans un Comité inclusif.

Même si R&D conserve la majorité absolue, nous pouvons être satisfaits du résultat.



TRADUIRE

La solidarité est notre affaire



Félix Gérardon
Secrétaire général
adjoint de l'USB

YOU + ME = US



Paul Assenmaker



Beatrice Becker



Félix Gérardon



Isabelle Gossart



Minna Halme



Bernard Novalet



Mohamed Merhzaoui



Esmeraldo Bento de Almeida



Eddy Ceuleers



Carine Demousselle



Carlos Eira



Annette Bjärklund



Emmanuele Buccarella



George Paraskevaidis



Kevin Dewell



Bernd Loescher



Marco Bianchin



Arpad Kulutac



Frantzeska Kontiza



Manfred Leutner



Frances McFadden



Libor Jonak



Philippe Schreiden



William Spurgeon



Mikulas Sysak



Vincent Yacoub



Lucie Raskova



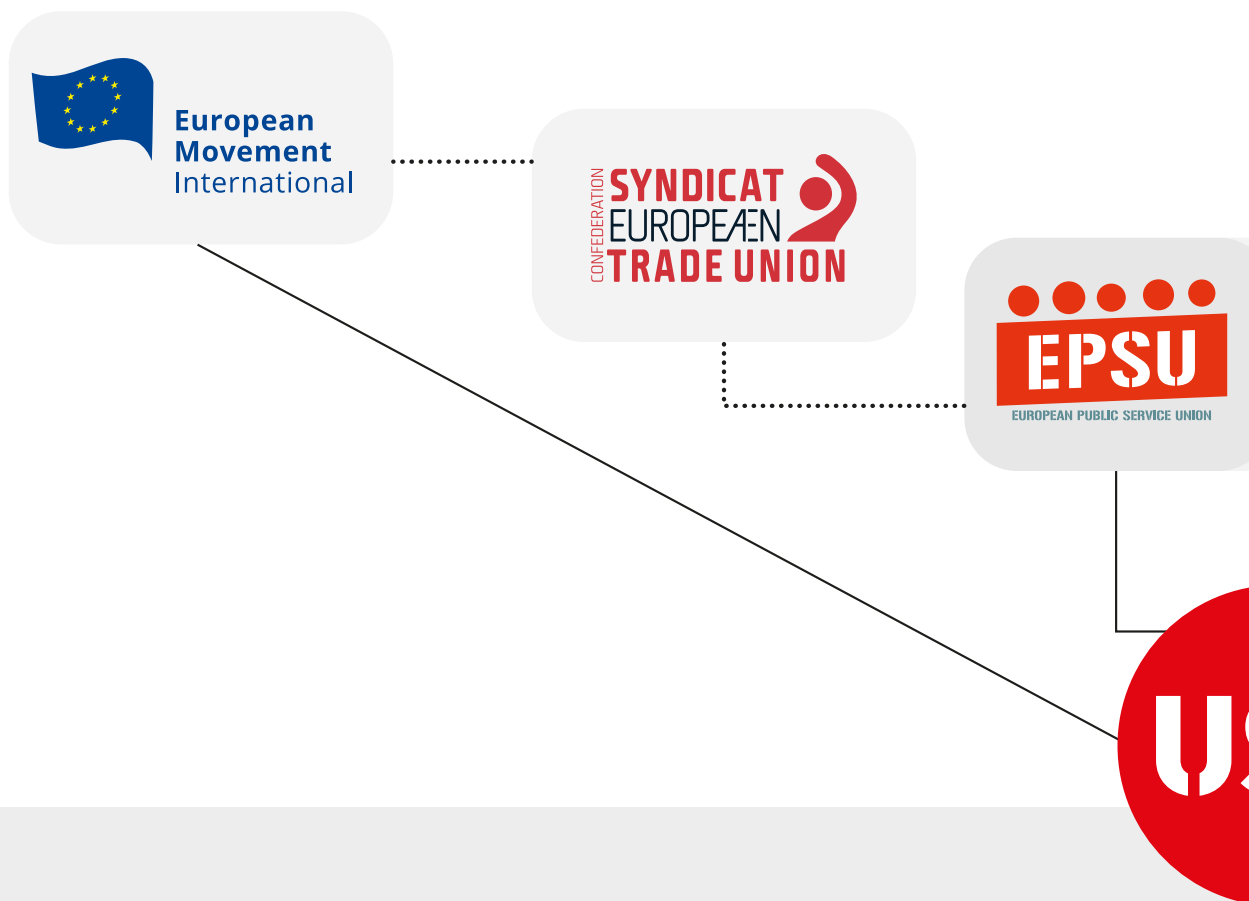
Tariq Rachid



Michael Humphries

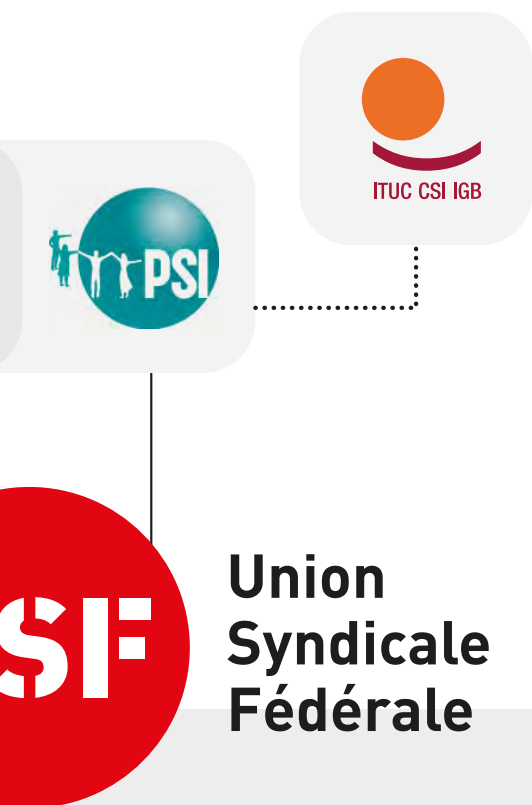


Kristine Vdovicenko



EU ("community")

RESEARCH		AGENCIES	
US Ispra	US Karlsruhe	US Cedefop Thessalonikē	US Eurofound Dublin
US Petten	US EPSU Fusion	US ETF Torino	US OSHA Bilbao
		US EUROJUST Den Haag	



**Union
Syndicale
Fédérale**

	other than EU ("non-community")		
USF Luxembourg	US Bruxelles - COM - Council - SEAE - CESE/CdR - Eurocontrol Bxl - European school	SACE Council of Europe Strasbourg	EPO
US-PE European Parliament		US European school Bergen	SUEPO Den Haag
EPSU Court of justice	US EUI Firenze		SUEPO Berlin
IPSO ECB Frankfurt			
		SOFAJ/GDFJW Paris-Berlin	US Eurocontrol France

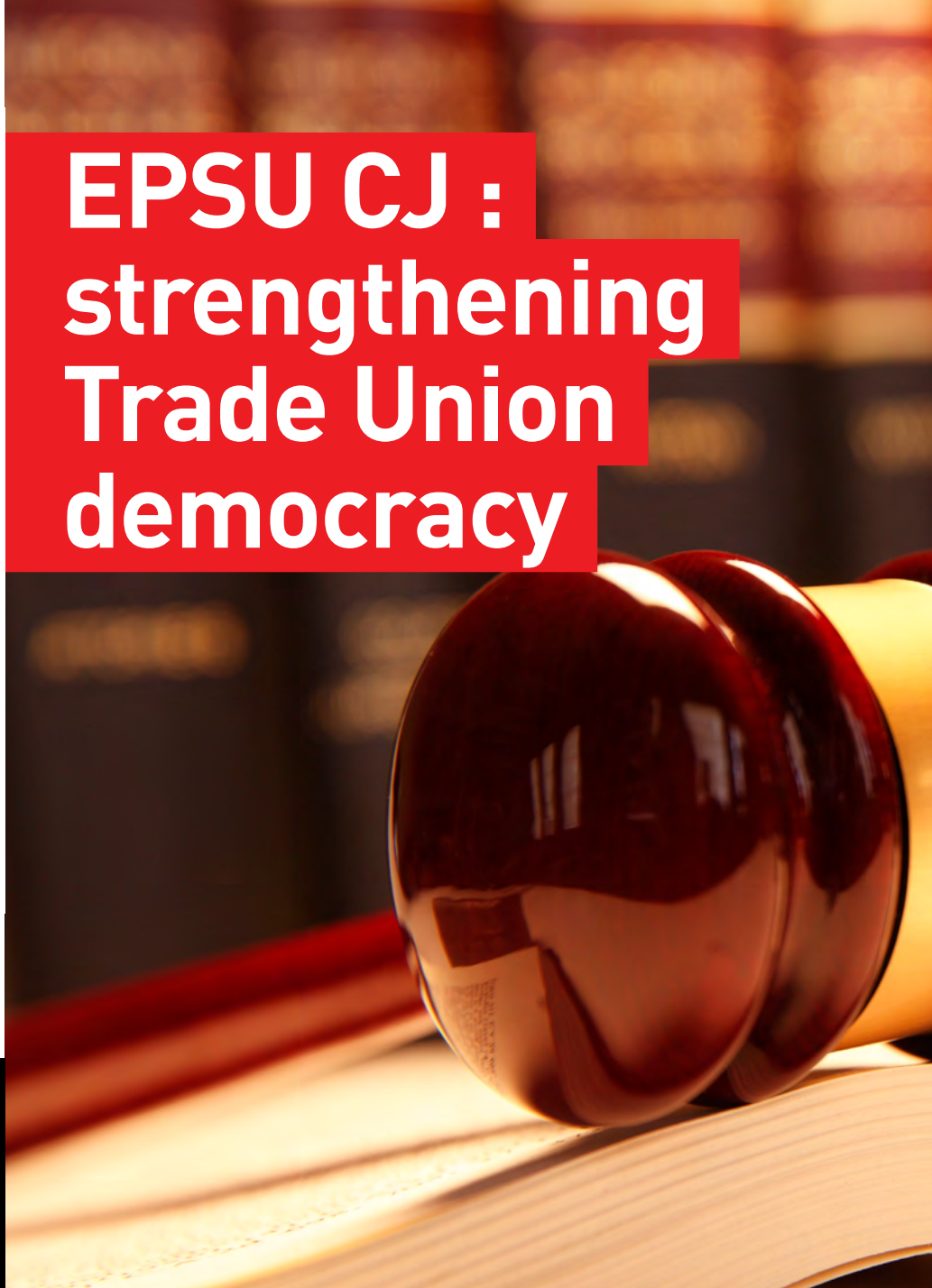
Trade union life was never meant to be easy. On the contrary, the trade union movement arose to fight against the odds. Routine and complacency are inconsistent with its mission, and once they set in, risk undermining the mission from within, weakening the movement's ability to play its role defending the workforce.

This is what happened at the Court of Justice. In an environment, which is unfavourable to public debate, social malaise finds its preferred outlet through gossip. Gossip, which worked its way as far as into judgments of the late Civil Service Tribunal, shuns the light of day, escapes open debate, and has enormous power to undermine. All the while, it leaves nothing but a void in place of what it has destroyed.



Vassilis Sklias
EPSU CJ President
Member of the Federal
Committee

EPSU CJ : strengthening Trade Union democracy



“INDEPENDENCE” MAKES A COMEBACK

Such was the climate in which staff elections were held at the Court of Justice, from 7th to 8th December. It was not the rival trade union, 'Union Syndicale' Luxembourg ('US'L), which shook EPSU CJ's dominant position, but a list of 'IN'dependents which saw the light of days before the elections.

Indeed, 'US'L (which, although it has broken its ties with Union Syndicale Fédérale, persists in bearing a misleading name and laying claim to it before the courts) is still perceived by the staff of the institution as a foreign body, bombarding the Court of Justice with products made at the Commission (Luxembourg) for the Commission (Luxembourg). For reasons unrelated to trade union criteria, it obtained one seat, which added to the 6 seats of the 'IN'dependents forms a majority.

However, the 'IN'dependents, impassive in the face of such imminent risks, hastened to proclaim their independence from trade unions. Yet, the only type of independence that really

matters, independence vis-à-vis our employer, isn't even an issue as far as they are concerned.

They claimed “*greater responsiveness, free of trade union constraints*”. The truth is that the outgoing Staff Committee's communication shortcomings were in no way due to the trade union that supported it (EPSU CJ), but rather to the weakening of the link between this union and the StaffCom.

Troublesome issues ...

The 'IN'dependents, who prior to the election had not made use of their democratic right to raise their criticism at the StaffCom or the trade union - craftily turned these StaffCom weaknesses against EPSU CJ and, furthermore, against trade unionism in general. This is tantamount to sawing off the branch on which we are all seated.



EPSU CJ, with the highest number of votes (39.2%) and 6 seats, remains the only representative union at the Court of Justice. EPSU CJ alone will represent the staff of the institution at the negotiations, which are expected to be tough. The statutory deadline (see Article 15 (4) of Annex XI), at the end of 2018, triggers a process for amending the Staff Regulations. Negotiations will cover the application of the method (which last year yielded results that were considered “too generous”), the so-called “solidarity levy” and in the process, pensions and staffing levels, all under the long shadow of Brexit.

This is a cultural counter-revolution : putting forward harmless “demands” (such as, *“to promote informal exchanges between colleagues on professional matters, but also regarding culture and sport”, “to encourage social life outside of working hours, in particular by organising ‘afterworks’ at the Court”*), while remaining silent on any troublesome issues.

It is precisely the troublesome issues that extend beyond the corporatist framework, which EPSU CJ has raised and will continue to raise. Our ‘IN’dependents are well aware of these issues ; and they united to block EPSU CJ from using the weapon that is statutory staff representation.

Fully reinstate the union’s role

This electoral setback provides EPSU CJ with an opportunity to restore a better balance between the union and the statutory limb of staff representation. Our union now has a renewed and more cohesive team.

This team combines experience, knowledge, and the ability and will to fight. To invert the ‘IN’dependents’ slogan, this team promises *“greater responsiveness, free of statutory representation constraints”*. And now, we are in a better position to do so.



Union Syndicale is once again part of the Staff Committee majority in the European Parliament

USPE, NEW TRADE-UNION, NEW IMAGE

USPE in the European Parliament was born of the separation between USF and USL, following the resignation of the latter.



Union Syndicale, an interinstitutional trade-union need one be reminded, has a federalist structure that brings together within USF (Union Syndicale Fédérale) all the trade-unions and delegations from diverse European institutions, agencies and institutes, including Eurocontrol and the Council of Europe. At the Parliament, two US entities have been active, US-PE in Brussels and USL in Luxembourg, each at their respective site.

The situation changed when the administration, following a request for recognition by ex-USL, invited US-PE to set itself up as a not-for profit company (ASBL). At national level trade-unions are traditionally de facto associations, but the Parliament, basing itself on a framework agreement dating from 12 July 1990, requested USPE to have its own legal personality.

USF unanimously approved the creation of USPE, a vertical association embracing all the Parliament sites, and it wrote to the Patent Office to recover the USL logo and the 'Union Syndicale' name in order to avoid all confusion in the minds of members. Up till now the Patent Office has prohibited ex-USL from using the logo US(L).



A constituent assembly, composed of the most active and most senior members, (Paul Van der Staaij (President), Andreas Mantzouratos (Vice-President), Marion Wams (Treasurer), Palmina Di Meo (Secretariat, Communication), Nicolaos Loukakis and Etienne Polus), proceeded to appoint an USPE Executive Committee which has been busy recovering members in Luxembourg and organising the financial autonomy of the trade-union.

The Executive Committee has also had the job of managing the elections to the Staff Committee which were held in the Parliament last January

USPE forms part of the majority in the staff committee

A joint USPE & SGPOE list of 29 members was formed. SGPOE was the obvious partner, as the trade-union was at the origin of the US presence in the European Parliament. This partner also made it possible for the list to obtain 4 seats in the Staff Committee (ex-aequo tied vote with 2 other trade-unions), making it possible to form a new majority, totally different from

the previous one which was based on a single list that had relegated all other trade-unions to a minority position without any right to speak.

Bearing in mind the difficulties that USPE has encountered in the Parliament over the last ten years, the result is a considerable victory. Union Syndicale can now be seen today as a trade-union that is united, and in the framework of the newly elected Staff Committee it will guarantee the adoption of an approach that is assertive and concerned with the defence of the interests of all categories of staff.

Executive Committee USPE



EUROJUST (La Haye)



NEW MEMBER OF USF

We are pleased to announce the creation of Union Syndicale Eurojust (USEJ), the first trade union at Eurojust, created on 27 of May 2016. USEJ has been successfully registered as an Informal Association with the Dutch Chamber of Commerce, thus ensuring its status as an independent trade union. Though still at the early stages of its establishment, USEJ already numbers 38 members (approximately 17% of the staff) and is governed by a temporary

Executive Committee, until the upcoming elections in February 2017.

Eurojust is the European Union's Judicial Cooperation Unit, established in 2002, with the goal to stimulate and improve the coordination of investigations and prosecutions between the competent authorities of the Member States when dealing with cross-border crime.

The creation of USEJ was initiated and supported by the Staff Committee. Now that USEJ is an independent entity, USEJ is looking forward to a fruitful cooperation on common goals with the Staff Committee.

The former Administrative Director of Eurojust was present at the establishment of USEJ and welcomed the arrival of the Union to Eurojust. The Executive Committee of USEJ have approached the new Administrative Director (ad interim) and will continue to seek partnership with Eurojust management in the social dialogue.

In closing, we are very grateful for the immense support that we have had thus far from Bernd, Jean Marie, Felix, Giustino, and others, to name but a few, and we look forward to growing and representing the interests of our members to the best of our abilities.

Jakov Mionic
President of US Eurojust



For more information on the work and governing rules of USEJ, please consult the USEJ website at : www.usej.eu.



We Were There ...

An ocean of flags won over the eternal city on the 60th anniversary of the Treaty of Rome.

The March for Europe showed that European citizens want to voice their support for Europe, but they want also change in Europe.

On this historical day, Union Syndicale called upon EU Heads of State and Governments to respond to citizen demand for social justice and shared prosperity.

It's time to stand up for Europe !

Alessandro Campo

Vice-President in charge of HU Staff at USB

USF reports on EPSU conference



By Johannes Prieemann
President of IPSO
- International and
European Public
Services Organisation,
Frankfurt



QUALITY EMPLOYMENT: WHAT IS IT, WHAT IS THE REALITY AND HOW TO GET THERE ?

Two USF representatives were among the over 120 participants at a conference organised by EPSU on “quality employment” in Brussels on 10-11 January 2017. Here is the resume : we now know better what quality employment is - yet : to have it calls for union ACTION, political change and employers’ insight !

Opening with a call to end austerity

The Commission-sponsored conference displayed an inspiring mix between exposition of scientific work on what “quality employment” may be, how to define and to recognise it, political analysis and statements and hands-on reports by union leaders and activists.

Opening the conference, EPSU general secretary, Jan Willem Goudriaan stated that ‘what we need now is to improve the quality of work. We need to ensure that public sector workers get a decent pay increase and ensure that past cuts to their salaries are restored.’ Austerity politics had to end and a collective bargaining to resume.

We now better know what quality employment may mean

Guy van Gyes, Research Executive, HIVA, Leuven University presented his work on the definition of “quality employment”. He started off with the following scientific definition : “Job quality can be defined as the extent to which a current job has work and employment-related factors that foster beneficial outcomes for the employee, particularly psychological well-being, physical



well-being and positive attitudes such as job satisfaction.”. But how to find out whether a job is living up to this ? There are two approaches : subjective and objective. Interestingly, in the subjective measure (what do you value as important for job quality ?) the following three answers are top ranked : job security, usefulness for society, interesting work. Objective measures would look at features that are empirically proven to enhance or deteriorate workers’ physical or mental well-being. On the latter he presented much debate and various approaches. van Gyes reported results of Eurofound’s European Working Conditions Survey (<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys>) that measured conditions in seven dimensions (physical, social, working time quality, skills and discretion, prospects and earnings). He called in his conclusion constructive but vigilant unionism focusing on “specification of the contents, methods and relations of the job holder in order to satisfy technological and organisational requirements as well as the social and personal requirements of the job holder”.

Loads of interesting presentations

Following-up to this insightful opening presentation which was commented by Isabella Biletta and Agnieszka Piasna, the audience received interventions on Changes to labour legislation in Eastern Europe (Anton Leppik), the ETUC pay campaign (Esther Lynch), Quality employment - recent trends in public services (Richard Pond), Improving pay for undervalued workers (Torsten Müller), Workloads, work organisation and staffing levels (Adrian Neagoe, Alberto Tellez, and Mathias Maucher), Job security and precarious work (Francisco Cabezo), Precarious work and social dialogue (Mat Johnson), Collective bargaining in the public sector - case of Croatia (Boris Plesa), European Social Dialogue (Peter Scherrer).

... a long way to quality employment in prison services ...

There were reports portraying scandalous working conditions. Adrian Neagoe reported about the lasting state of understaffing in Romania’s prison services. He concluded with the result of the EPSU survey on prison staff conditions: “The overall picture (...) is of a prison service under pressure across Europe, with staff struggling to cope and often facing an alarming number of violent assaults and suffering disturbing levels of stress. In this situation the unions have a key role to play in defending and improving the terms and conditions of their members and seeking to provide a decent service to prisoners and the wider society.”.

... and decent pay in health care

Besides prison services the other sector in the focus of the conference was the care sector. Thomas Müller pointed in this context to structurally lower wages in this sector, aggravated by austerity triggered cuts in public sector, liberalisation and privatisation of many services while at the same time workers face work intensification and demands for higher quality of services.

Good words from the Commission ... pressure needed for deeds ?

In the last presentation of the conference, Peter Scherrer gave a sobering picture of the current state of the European social dialogue. He sensed that it is time to put pressure on the EU Commission to walk its talk and let its good words follow good deeds.

Quality comes at a price - make those pay who can afford it

For the author of this report one campaign suggestion made a lot of sense : unions should mark in the companies the day at which the best paid employee has raked in the annual salary of his or her colleague in the lowest wage band. For his company, the European Central Bank, this day has passed at the time of reporting (24 February 2017) for this year already for quite a while. He concludes that quality has its price and the funds to pay this price have to be levied where they can be shouldered. For that to happen union action and a change in the political agenda are needed.



The conference sessions with relevant presentations can be found at the EPSU website under <http://www.epsu.org/article/quality-employment-report-epsu-conference>

Notre caisse de maladie : où en sommes-nous ?

UNE REMISE EN ORDRE SPECTACULAIRE

Après des années de restrictions en tous genres qui ont durement frappé les plus vulnérables, de désorganisation du service, la Caisse de Maladie est enfin sur la voie du redressement à tous égards.

L'arrivée d'un nouveau chef du Bureau central, M. Fetelian, a inauguré le rétablissement d'une interprétation correcte des règles, sous réserve de quelques détails par-ci par-là. Alors que nous étions submergés par 225 réclamations en 2015, elles ont diminué à 125 en 2016 et refluent encore en 2017. Des conflits âpres étaient apparus au sujet des reçus fiscaux, des maladies graves, de leur prolongation, des conséquences de maladies graves, des inscriptions de psychothérapeutes à la Commission des Psychologues, des refus de remboursements des frais de déplacements des infirmières ... Presque toutes ces tracasseries ont disparu.

Des finances assainies

Quelques chiffres

Rapport annuel 2015 :

Dépenses opérationnelles :	292,4 millions EUR
Recettes opérationnelles :	-285,9 millions EUR
Excédent opérationnel :	6,2 millions EUR
Résultat global avec profits financiers :	+12,7 millions EUR

Explication : en 2015, les dépenses ont été fortement comprimées et elles repartent à la hausse de façon modérée en 2016.

Article 4, paragraphe 4, de la directive 2011/24/UE

4. Les États membres garantissent que les prestataires de soins de santé appliquent, sur leur territoire, aux patients d'autres États membres le même barème d'honoraires de soins de santé que pour des patients nationaux se trouvant dans une situation médicale comparable, ou qu'ils appliquent un prix calculé sur la base de critères objectifs et non discriminatoires s'il n'existe pas de prix comparable pour les patients nationaux.

Le présent paragraphe ne porte pas atteinte aux dispositions de la législation nationale qui autorisent les prestataires de soins de santé à fixer leurs propres prix, à condition qu'ils ne fassent pas preuve de discrimination à l'encontre des patients d'autres États membres.



De nombreux chantiers sont en cours

La modernisation du système informatique

M. Fetelian et son équipe travaillent d'arrache-pied pour que la Caisse de Maladie dispose d'un système informatique efficace, non seulement pour rembourser rapidement, comme vous avez pu le constater, mais aussi pour avoir un reporting fiable et détaillé, permettant de mieux gérer. Ils doivent faire face aux problèmes liés à la suppression progressive des justificatifs papier dans les États membres, qui bouleverse notre système fondé sur la production d'un nombre énorme de ce type de documents.

La lutte contre la surfacturation

L'existence de tarifs discriminatoires au préjudice des affiliés existe dans de nombreux pays. Nous avons découvert, en 2016, que la directive relative aux soins transfrontaliers [2011/24/UE](#) prévoit, à son article 4, un principe d'égalité des tarifs entre patients étrangers et patients locaux, indépendamment de l'affiliation à un régime national. La Belgique a adopté une législation en 2013 afin de transposer cette directive alors que le Luxembourg, dans une loi du 1er juillet 2014, a dénaturé l'article 4 de la directive en visant les assurés nationaux et non les patients, de sorte à nous exclure. La directive ne nous amène pas à modifier nos règles. Après plusieurs mois de scepticisme et d'opinions divergentes au sein du CGAM, le Comité du Personnel de la Cour a interrogé Mme Gaffey, Directeur du PMO, qui a reconnu le bien-fondé de notre argumentation. Le Bureau liquidateur de Luxembourg a entamé des discussions avec la Fédération des Hôpitaux de Luxembourg afin de clarifier les modes de facturation et de déterminer ce que serait un prix normal. Cette problématique s'applique aussi à d'autres organisations internationales comme la BEI ou Eurocontrol, qui ne fonctionnent pas avec une affiliation à un régime national. Ce processus va encore durer un an ou deux.



QUE FAIRE EN PRATIQUE ?

Vous avez intérêt à vous renseigner pour savoir si le médecin ou le dentiste que vous allez consulter pratique les tarifs conventionnés ou non ; les principaux abus sont constatés avec les consultations et les soins dans les hôpitaux, les forfaits hospitaliers, que la Fédération appelle pour nous des «passages commerciaux».

CHAMBRE INDIVIDUELLE OU CHAMBRE ORDINAIRE POUR VOTRE HOSPITALISATION ?

Là aussi, vous avez intérêt à vous renseigner pour vous éviter de mauvaises surprises. La Caisse de Maladie a conclu des conventions avec des hôpitaux belges, visant à réduire les majorations appliquées pour les options de chambre individuelle. L'UZ Leuven offre un excellent rapport qualité-prix. Les majorations sont très variables. Parmi les plus chers, figurent les établissements du groupe CHIREC, qui n'ont jamais voulu signer la moindre convention. Le PMO a décidé de ne plus accorder de prise en charge, sauf urgence, pour éviter aux affiliés de se retrouver avec un important montant restant à leur charge, dépassant 15% à cause de l'excessivité.

Vous devez savoir que les médecins n'ont pas le droit d'imposer à un patient des options chères. Si vous êtes confronté à ce genre de pressions, plaignez-vous auprès de l'Ordre des Médecins pour faire cesser ces abus et allez vous faire soigner ailleurs. Si vous insistez pour vous faire soigner dans une chambre ordinaire dans un établissement dont la politique est de facturer le plus cher possible, vous vous exposez à des risques d'être mal soigné.

Une astuce : quittez votre chambre bien avant 14 heures, car la facturation de la journée suivante commence à 14 h en Belgique. Par exemple, si vous devez voir le médecin avant de partir, commencez par quitter votre chambre, passez au bureau des admissions, faites-vous remettre une facture pour la vérifier tout de suite et, si vous devez attendre l'après-midi pour voir le médecin, vous aurez limité vos frais. Renseignez-

vous pour savoir comment les journées sont facturées selon l'établissement. En France, l'usage est de facturer le jour d'entrée, mais pas le jour de sortie.

La révision des programmes de médecine préventive

La Direction générale des Ressources humaines a pris l'initiative de lancer une révision des programmes de médecine préventive qui ont été tellement allégés que cela compromet leur efficacité. Il faudrait rétablir le dépistage des principaux cancers, les examens pour les enfants, ceux pour les adultes de moins de 45 ans, les tests auditifs pour les personnes âgées ... Nous ignorons encore ce qui sera décidé. Si vous avez des suggestions, faites-le savoir à vos représentants au CGAM, membres de l'Union syndicale : Ignazio Iacono et Monique Breton.



Monique Breton
EPSU CJ



L'ASSURANCE-SANTÉ INTERNATIONALE COMPLÉMENTAIRE POUR VOUS ET VOTRE FAMILLE À HAUTEUR DE VOS BESOINS RÉELS



Les couvertures du programme d'assurance EuroSanté ont été spécialement conçues pour les employés des institutions européennes bénéficiant d'une couverture de base avec le Régime Commun d'Assurance Maladie (RCAM). Vous et votre famille pouvez bénéficier d'une couverture plus complète, qui prendra en charge la majorité des soins déjà couverts par le RCAM.

Le programme d'assurance EURO SANTÉ

En tant que membre de l'USB, vous pourrez, en plus, bénéficier d'une réduction tarifaire de 5% sur les formules Équilibre et Optimum. En effet, trois couvertures sont possibles : EuroSanté Tranquillité, EuroSanté Équilibre et EuroSanté Optimum. Chacune vous apporte un niveau de couverture différent pour une vaste gamme de garanties en hospitalisation, médecine courante ou dentaire, pour des prestations qui ne sont pas remboursées intégralement par le RCAM.

Vous pourrez ainsi profiter :

- d'une protection contre les coûts médicaux élevés
- d'un libre choix de médecins et d'hôpitaux
- d'une couverture mondiale
- d'un règlement direct des traitements hospitaliers ou d'un remboursement en moins de 48 heures
- d'un paiement des demandes de remboursement dans la devise de votre choix
- d'un service téléphonique multilingue et d'un service d'assistance d'urgence 24h/24h.

Depuis le 1^{er} août 2016, les assurances-santé EuroSanté ont subi un certain nombre de changements. S'ils sont applicables à votre couverture, ces changements prendront effet à partir de la date de renouvellement indiquée sur votre certificat d'assurance.

Cet article n'a pas la vocation de vouloir être exhaustif : il s'agit principalement de vous informer des modifications les plus importantes, qui rendent encore les couvertures mieux adaptées aux besoins des assurés.

- Le plafond de la formule dentaire est désormais fixé à 800 € par année d'assurance.
- Une nouvelle garantie «Médecins généralistes» a été ajoutée aux formules EuroSanté Équilibre et EuroSanté Optimum. Cette garantie vise à indemniser les honoraires liés au traitement non chirurgical pratiqué ou administré par un médecin généraliste.
- Une nouvelle garantie «Médecins spécialistes» a été ajoutée aux formules EuroSanté Équilibre et EuroSanté Optimum. Cette garantie vise à indemniser les frais liés aux soins non chirurgicaux pratiqués ou administrés par un médecin spécialiste.

- Une nouvelle garantie «Médicaments» a été ajoutée aux formules EuroSanté Équilibre et EuroSanté Optimum. Cette garantie vise à indemniser les produits prescrits par un médecin, dans le cadre de soins ambulatoires, en vue de traiter une maladie ou pour compenser une carence d'une substance vitale (par exemple, l'insuline. Sont comprises les seringues et les aiguilles hypodermiques). Ces frais doivent également être partiellement couverts par le RCAM pour une éventuelle prise en charge.
- Une nouvelle garantie «Maternité (hospitalisation et médecine courante)» a été ajoutée à toutes les formules Hospitalisation EuroSanté. Celle-ci comprend les frais médicalement nécessaires pendant la grossesse et l'accouchement, à savoir, les frais hospitaliers, les honoraires des spécialistes, les soins pré et postnataux prodigués à la mère, les honoraires de sage-femme (uniquement au cours de l'accouchement) ainsi que le coût des soins apportés au nouveau-né. Les frais seront remboursés s'ils sont partiellement pris en charge par le RCAM.





- Une nouvelle garantie «Complications de grossesse et à l'accouchement» a été ajoutée à toutes les formules Hospitalisation Eurosanité. Les «complications à l'accouchement» désignent les pathologies qui surviennent pendant l'accouchement et les traitements partiellement couverts par le RCAM liés aux complications qui peuvent alors se présenter. Les «complications à l'accouchement»

concernent également la césarienne lorsque celle-ci est médicalement nécessaire. Les «complications de grossesse» impliquent, elles, la santé de la mère ou du fœtus. Seuls, les traitements qui sont partiellement couverts par le RCAM et qui sont liés aux complications qui surviennent pendant la période prénatale sont pris en charge.

Les nouvelles formules d'assurances ont donc été considérablement élargies.

Bonne nouvelle : les primes d'assurances sont inchangées.

Pour les personnes déjà assurées, votre prime augmentera uniquement si vous changez de tranche d'âge.

Les primes annuelles sont les suivantes :

Age	Optimum	Equilibre	Tranquilité
0-18	450,11 EUR	314,64 EUR	62,27 EUR
19-35	550,62 EUR	384,56 EUR	75,38 EUR
36-50	825,93 EUR	576,84 EUR	112,52 EUR
51-60	1.101,24 EUR	769,12 EUR	149,67 EUR
61-67	1.363,44 EUR	952,66 EUR	187,91 EUR

Outre ces extensions de garanties, les polices d'assurances connaîtront quelques adaptations administratives, destinées à clarifier l'étendue des couvertures et à rendre les polices d'assurances mêmes plus lisibles.

Nous vous invitons à contacter notre partenaire Concordia pour toute information complémentaire, de préférence en vous inscrivant à l'une des permanences que Concordia tient deux fois par mois à la Maison de l'Union Syndicale, avenue des Gaulois 36 à 1040 Bruxelles. Pour vous inscrire, il suffit d'envoyer un e-mail à l'adresse : secretariat@unionsyndicale.eu, après avoir pris connaissance des permanences en question sur [Union Syndicale-Bruxelles/Services/Assurances](https://unionsyndicale-bruxelles.be/Services/Assurances).



Recours «Réforme» où en sommes-nous ?

Depuis le 1er janvier 2014, nous vivons sous le régime de la « réforme 2014 ». Tous les syndicats vous avaient promis à l'époque de tout faire pour obtenir que la Cour de justice annule un certain nombre de dispositions introduites à cette occasion dans le Statut et que nous considérions illégales.

Plus de trois ans plus tard, où en sommes-nous ? Pas beaucoup plus loin. Les lenteurs de la justice et les détours de la procédure ont jusqu'à présent empêché tout progrès.

1

Les recours introduits devant le Tribunal de l'UE

Plusieurs syndicats ont introduit des recours directement devant le Tribunal de l'UE, au nom de fonctionnaires agissant comme simples citoyens et parfois également en tant que syndicats.

Trois de ces recours ont été rejetés dès novembre 2014 (T-20/14, T-22/14 et T-23/14) parce qu'ils avaient été introduits par des fonctionnaires qui auraient pu et dû choisir la voie normale (réclamation puis recours devant le Tribunal de la Fonction publique). Les recours T-17/14 (U4U) et T-456/14 (TA0-AFI et SFIE-PE, dirigés contre les adaptations des rémunérations pour 2011 et 2012) ont été rejetés en septembre 2016, parce que le tribunal a considéré, en partie, que ces syndicats n'avaient pas qualité pour agir et, en partie, que les arguments avancés n'étaient pas valables.

Il reste un recours sur lequel le tribunal doit encore statuer, celui introduit par l'Union Syndicale Fédérale (T-75/14). L'audience aura lieu en juin et l'arrêt devrait tomber à l'automne.



2

Les recours devant le Tribunal de la Fonction publique

L'Union Syndicale a proposé à l'ensemble du personnel de nombreux modèles de demandes ou de réclamations sur plusieurs des modifications apportées au Statut. À l'époque, le rejet des réclamations devait faire l'objet d'un recours devant le Tribunal de la Fonction publique (TFPE) et l'Union Syndicale a décidé d'unir ses forces à celles des autres syndicats pour gérer en commun les recours. Entre-temps, le TFPE a disparu. Les affaires pendantes ont été transférées au Tribunal de l'Union et renumérotées.

La plupart de ces affaires sont toujours suspendues dans l'attente de l'arrêt dans l'affaire T-75/14, notamment celles qui concernent :

- a. le délai de route et le remboursement des frais de voyage annuel, notamment pour les collègues qui n'ont ni indemnité de dépaysement ni indemnité d'expatriation, que leur lieu d'origine se situe dans l'Union ou en dehors de l'Union, ainsi que pour les collègues bénéficiant de l'indemnité de dépaysement mais dont le lieu d'origine est en dehors de l'Union ;
 - b. les blocages de carrière en AST 9 et AD 12 ;
- le prélèvement de solidarité pendant le gel des salaires.

Certaines autres affaires, qui avaient été suspendues dans l'attente des arrêts dans les affaires qui ont été déjà rejetées, ont maintenant été réactivées :

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

Un recours (F-88/14, renuméroté T-518/16) a été introduit au nom d'une demi-douzaine de collègues de la Commission. Le Parlement et le Conseil se sont portés parties intervenantes et doivent introduire leur mémoire en intervention début mai.

- b. Adaptations des rémunérations pour 2011 et 2012

Des recours ont été introduits contre les différentes institutions pour un certain nombre de collègues, tant actifs que pensionnés. Aucune date n'a encore été fixée pour une éventuelle audience.

Enfin, il y a un dossier qui est définitivement clos, celui des conséquences du relèvement de l'âge de la retraite. Un recours avait été introduit pour des collègues qui avaient fait une demande, puis une réclamation, afin d'obtenir un recalcul de leur transfert de droits à pension et le remboursement des cotisations indûment perçues (F-3/15). Le Tribunal de la Fonction publique a fait droit à la première partie de ce recours en considérant que l'article 26, paragraphe 5 de l'annexe XIII, restait pleinement applicable. Cet article permet aux collègues ayant fait un transfert de droits à pension avant 2004 de demander un recalcul en fonction de leur nouvel âge de la retraite, sans préciser si c'est l'âge tel qu'il a été fixé en 2004 ou l'âge relevé à nouveau en 2014.

La Commission a introduit un pourvoi (T-231/16 P) et le Tribunal de l'Union a cassé l'arrêt du TFPE et rendu un nouvel arrêt rejetant toutes nos demandes. Dans la mesure où il n'était pas possible de contester cet arrêt sur pourvoi, nous devons malheureusement considérer ce dossier comme clos.

3

Quelle est la suite de la procédure ?

Nous savons dès le départ que les procédures seraient longues. Suspensions, demandes d'intervention, pourvois, restructuration de la Cour de justice, ... : les écueils étaient et restent nombreux et, plus de trois ans après l'entrée en vigueur de la réforme, la plupart des dispositions que nous contestons n'ont pas encore été examinées par le tribunal.



Félix Gérardon
Secrétaire général
adjoint de l'USB





USF
Union
Syndicale
Fédérale
Bruxelles

Nouveau
Retrouvez l'USF-Bruxelles
sur bruxelles.unionsyndicale.eu