

N°  
80

Juin - Juillet 2018

# Aggora

Le magazine du Service public européen et international

## It's all about solidarity and social progress

What makes US special?  
What has US achieved?  
What can US offer to me?

**FIGHTS AND STRIKES** p6

**ASSISTANCE JURIDIQUE** p11

**L'ACTION SYNDICALE** p17  
POURQUOI S'Y INVESTIR ?

**TWENTY YEARS  
UPHILL BATTLE TO PUT  
SOME BALANCE TO  
THE ECB'S POWER** p26

**INSURANCE AND ASSISTANCE** p28  
WHO CAN STILL DO WITHOUT?

**DON'T BE AFRAID OF EPSO** p30

# USF

**USF**

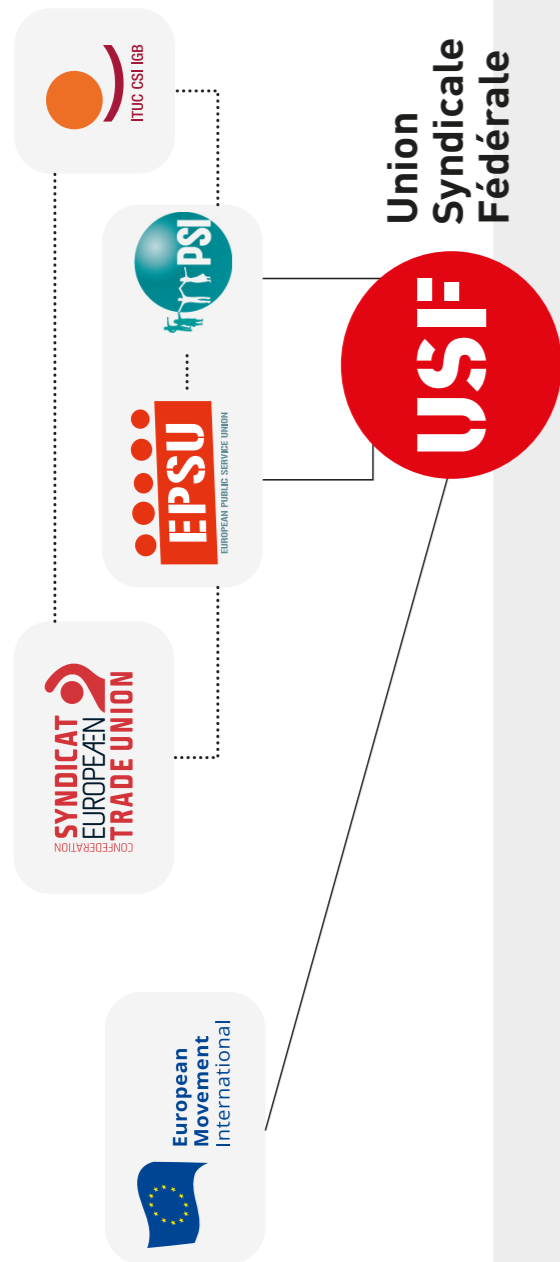
Union  
Syndicale  
Fédérale

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  
Éditeur responsable:  
Bernd Loescher

Réalisation:  
Crème Brulée  
[www.jesuilsuncrèmebrulée.fr](http://www.jesuilsuncrèmebrulée.fr)

Tirage: 20.000 ex  
Distribution:  
Institutions du Service public  
européen



**other than UE**  
(“non-community”)

<b>US Bruxelles</b> - COM - Council - SEAE - CESE/CdR - Agencies* - Eurocontrol Bxl - European school	<b>SACE</b> Concil of Europe Strasbourg	<b>EPO</b>
<b>US EUJ</b> Firenze	<b>SOFAJ/GDFJW</b> Paris-Berlin	<b>SUEPO</b> Den Haag
<b>IPSO</b> ECB Frankfurt	<b>AdP Groupe ACP</b> Bruxelles	<b>SUEPO</b> Berlin
		<b>US Eurocontrol</b> France

**UE**  
(“community”)

<b>US Cedefop</b> Thessaloniki	<b>US Eurofound</b> Dublin	<b>US OSHA</b> Bilbao
<b>US ETF</b> Torino	<b>US Eurojust</b> Den Haag	
<b>US EPSU</b> Court of Justice		
<b>US PE</b> European Parliament		
<b>US Luxembourg</b>		

<b>US Ispra</b>	<b>US Karlsruhe</b>	<b>US EPSU Fusion</b>
<b>US Petten</b>		

\*Agencies (in BXL or elsewhere) without local section

**Sommaire**

**EDITO**

4 What makes US the place to be?

**FIGHTS AND STRIKES**

6 US achievements  
10 Collègues et solidaires !

**ASSISTANCE JURIDIQUE**

11 Les grands arrêts de la Cour de justice  
15 L'US s'investit dans la défense de ses adhérents

**L'ACTION SYNDICALE**

17 Pourquoi s'y investir ?

**L'US SUR TOUS LES FRONTS  
US ON THE SPOT**

21 Council  
22 Service européen pour l'Action externe  
23 Institut universitaire européen Florence  
24 Court of Justice  
25 Office franco-allemand pour la Jeunesse  
26 European Central Bank  
28 European Parliament

**INSURANCE AND ASSISTANCE**

28 Who can still do without?

**EPSO**

30 How not to fear them anymore?



**6** FIGHTS AND STRIKES



**17** PARTICIPER A L'ACTION SYNDICALE ...



**23**  
L'US IUE Florence



**11** ASSISTANCE JURIDIQUE



**28** INSURANCE AND ASSISTANCE

# Éditorial

## WHAT MAKES UNION SYNDICALE THE PLACE TO BE?

**W**hy choose **Union Syndicale** rather than another trade union? What is its purpose? What are its characteristics, and what is its DNA? And above all: why participate in a trade union?

The whole history of **Union Syndicale** is based in fact on solidarity. Solidarity between colleagues to help each other through mutual support. But, also to ensure that together they are heard.

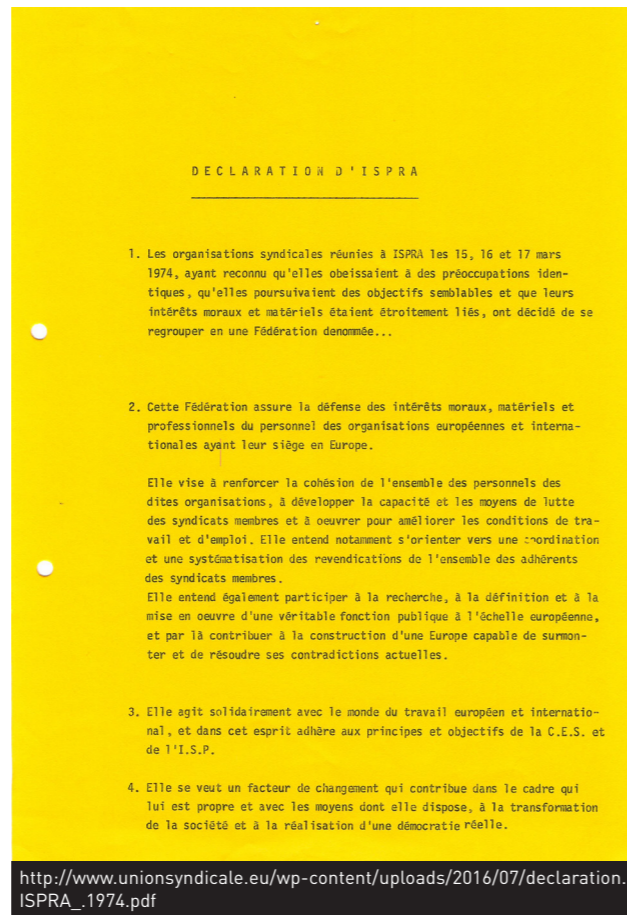
### In face of the employer

Face to face with an employer, an individual counts for very little. The interests of workers - whether they be officials, manual workers or employees - need to be represented collectively in order to be heard. That is the first reason why workers form trade unions.

If today, just to cite a few examples,

- you continue to receive your salary when you are sick;
- you have a salary that is adapted each year to maintain your purchasing power;
- you enjoy very good medical cover;
- you can take time off to care for those nearest to you, thanks to parental and family leave or to working part time;
- you can hope your career will develop correctly thanks to guaranteed promotion rates;
- you are free on Saturday;
- you can return home at a decent time;
- you are sure you can take your annual holidays,

it is thanks to the social progress that the trade unions, and in particular **Union Syndicale**, have obtained through negotiation and strikes. These rights did not just fall from the sky. Their realisation, in the European and International Civil Service, has only been possible thanks to the tens of thousands of colleagues who have joined **Union Syndicale**, and in so-doing have given the whole of the staff the power to make themselves heard. In the article by Günther Lorenz, Honorary President of Union Syndicale, at page 6, you will discover in greater detail the history of the social progress that has been brought about by Union Syndicale. Or read the article by our advocate-barrister, Maître Louis, at page 11, to become aware of the rights that have been defended and won through court action over the decades.



### The Civil Service: backbone of European construction

Without the Civil Service, European construction would have remained a dead letter. The institutions only function and live thanks to the permanency, competence and independence of the Civil Service.

The sad truth is that these principles have to be defended by **Union Syndicale** all the time. Whether it be at a legislative level (the Staff Regulations, adopted by the Council and the European Parliament) or at a level internal to each institution, our "bosses" frequently behave in a schizophrenic manner, through not paying attention to the best functioning of the institutions:

- they try to cut back the Civil Service through constantly lowering the pay and social conditions;
- they want to make systematic use of precarious temporary contracts - indeed to privatise the services;
- they give in easily to the temptation of nepotism ("no worries dearfriend, I have a nice cushy place for your niece");
- they accept or encourage the parachuting in of trusty soldiers serving His/Her Majesty or another national government.

Faced with such practices, European construction needs a strong **Union Syndicale**! That is the reason why **Union Syndicale Fédérale** is a member of the European Movement (<http://europeanmovement.eu/>). It is, moreover, the only trade union from the European and International Civil Service to be in this situation.

**Joining Union Syndicale is defending Europe!**

**UNION SYNDICALE**  
IS BASED IN FACT ON SOLIDARITY.

The Ispra Declaration of 1974 lays the foundations for **Union Syndicale Fédérale**, a true founding act of our federation of trade unions. Its principles, still as relevant today as in the last century, define and guide **Union Syndicale Fédérale** and its member organisations:

- the search for unity among the staff of all institutions and organisations;
- social progress;
- the defence of the civil service;
- the European project;
- democracy;
- the vision of the world around us, with affiliation to international trade union organisations.

### Union Syndicale, a quality brand

**Union Syndicale Fédérale** is leader among trade unions of the European and International Civil Service.

From the outset, the idea of **Union Syndicale**, has been to unite staffs within the same organisation. Unite rather than divide. Strength through union.

Since its creation, almost fifty years ago, **Union Syndicale Fédérale** is by far the biggest and most widely spread federation. It counts more than twenty organisations as members. It is present in all the European institutions, and in a good number of other international organisations in Europe. **Union Syndicale Fédérale** is the first trade union, the most representative, at the Council of the European Union, at the European Commission, at the Court of Justice, at the European External Action Service, at the European Central Bank, at the European Patent Office, at the Council of Europe, in numerous agencies, and in several smaller international organisations.

Its size, its diversity, its long history, its expertise, and its heritage make **Union Syndicale** a premium brand.

It has the ability and the means to organise large-scale struggles when they are necessary, but also to defend the rights of each member with all the legal tools necessary. It makes available to its members services of the highest quality: find out about them on page 28.

**Union Syndicale** is not a low-cost trade union.  
**Union Syndicale: tranquility from a good choice**

### The trade union movement

**Union Syndicale** has never wanted to confine itself in a sort of ivory tower. Almost all the other organisations of the European and International Civil Service exist in an isolated way and, in many cases are limited to a single institution, even to just a single workplace. Not so **Union Syndicale**. Since the beginning, **Union Syndicale Fédérale** has been a member of the European Public Service Union - EPSU (<https://www.epsu.org/>). It is the "Public Service" branch of the European Trade Union Confederation - ETUC (<https://www.etuc.org/>). We are in there with all the big national central unions, such as the Belgian FGTB, Ver.di and the German DGB, the French CGT and CFTD, the Italian CISL and CIGL, the Spanish UGT, the Swedish Fackförbundet ST, and also the British Unison, just to mention some of them. We think that, alone, solidarity with all workers as a whole, through moving beyond the confines of our offices and buildings, makes it possible to create a favourable climate for social progress and to inverse the policies of austerity that are at work in Europe. Mobilisation against the new generation of free-trade treaties, such as the TTIP or TISA, or the struggle to improve the European



**UNION SYNDICALE FÉDÉRALE**  
IS A MEMBER OF  
THE EUROPEAN  
MOVEMENT.

working time Directive are recent examples of coordination with our trade union partners, which leads to results that can be felt directly in our places of work.

With **Union Syndicale** - and uniquely with **Union Syndicale** - you sign up to be inside the trade union movement, thanks to which so many rights have been obtained for one hundred and fifty years.

**Solidarity between us, solidarity with the world of work around us; unity in the face of the employer; competence; and the European ideal: that is the DNA of Union Syndicale. Join us, say yes to a united and supportive Europe.**



**Bernd Loescher**  
President of USF

**UNION SYNDICALE FÉDÉRALE**  
IS A MEMBER OF THE  
EUROPEAN PUBLIC SERVICE  
UNION - EPSU.  
IT IS THE "PUBLIC SERVICE"  
BRANCH OF THE EUROPEAN  
TRADE UNION  
CONFEDERATION - ETUC.



# Fights and strikes

## UNION SYNDICALE ACHIEVEMENTS: PAST, PRESENT, AND FUTURE

The following summary shows how much we have achieved and how much we were able to defend and keep. However, in a world where globalisation induces salary cuts and unemployment it is impossible to completely isolate ourselves and stay immune from change. There are times when we have to make some concessions because we are temporarily too weak or because lacking unity among staff unnecessarily weakens us.

However, under the guidance of Union Syndicale, EU staff has over time achieved considerable improvements and has been able to defend almost all essential items.



Among the three big families of international organisations (EU Institutions and agencies, Coordinated Organisations and United Nations) the European Union staff still enjoys the best conditions of work and the highest salaries.

Knowing that EU Member States wanted to scrap the pay adjustment method some 45 years ago and that we not only managed to keep it but that it is in the Staff Regulations until agreement on a new one is reached is an almost unbelievable success story. The same is true of the 16% expatriation allowance which Member States wanted to abolish some 40 years ago and which we were able to keep.

### But what we achieved did not fall from heaven

It is the result of long and tough strikes and all kinds of industrial action, of successful negotiations conducted by talented and knowledgeable trade unionists. And we stand to lose much of our achievements if we do not resist the pressure from Member States and if we do not resort to industrial action when needed and if trade unions fight each other instead of fighting those Member States who attack our salaries and working conditions.

New colleagues often seem to take everything for granted or think that everything is due to the employer's generosity. Even in the past when strikes took place almost exclusively at the Council, colleagues of other Institutions believed that everything fell from heaven and that they did not need to participate in any actions.

Like any real trade union with its members' interests at heart, Union Syndicale concerns itself first and foremost with their working and living conditions, both material and non-material.



### Remuneration

The first salary conflicts and industrial action took place at the end of the 1960s and the beginning of the 1970s and led to the adoption of the first pay adjustment methods in 1972 and 1976. Those methods were similar to the present-day method but technically less elaborate. For the purpose of pay adjustment, the European Statistical Office EUROSTAT calculates the inflation rate for European staff based at Brussels (and Luxembourg) and the average rate of increase or decrease of purchasing power in the civil services of Member States and applies those two factors to existing salaries.

Member States found the results to be too favourable and swore each time that no new method would be "granted".

In the 1960s strikes and other kinds of industrial action were concentrated at the Commission. Since 1981 all industrial action has focussed on the Council which seemed logical to some extent because it was Member States that either terminated an existing method or refused to negotiate or agree on a new one.

In 1981 the Council solemnly declared that the old method would be terminated once and for all and that there would never be a new method again. It took 6 months of industrial action for Union Syndicale to achieve a 10 year method. In return for the long duration staff had to accept a relatively modest crisis levy (net effect: -3,5%). **But weekly working hours were reduced from 40 to 37,5 without any reduction in pay.** This amounted to an indirect pay increase of 6.25%. In 1991 it took



4,5 months of industrial action to achieve an equivalent solution. In 2001 the method was extended for 2 years and within the framework of the 2004 reform it was extended for another 8 years.

### The 2004 reform of the Staff Regulations

Most trade unions practiced an empty chair policy which caused Union Syndicale to negotiate the reform almost alone. The result was a compromise in which starting salaries and pension entitlements were reduced and the door was more widely opened to precarious jobs. But the positive results far outweigh the negative ones.



### Positive results

#### Pay and pension

A **new pay adjustment method** was agreed by the parties and a new levy was unilaterally imposed by the Council.

A new **method for calculating the pension contribution rate** was introduced. It ensures that staff pay their fair share.

#### Allowances

The main allowances were fully maintained. Some secondary allowances were streamlined and partially reduced.

#### Careers

Guaranteed promotion rates allowing promotion on average every 3, 4 or 5 years (annex I B) were introduced and the problem of end of career blockage (which typically occurred at age 45-50) was solved. The former A and LA categories were merged and became the AD function group. This allowed mobility to an extent hitherto unknown.

The former B and C categories were also merged and became the AST function group. This facilitated upward mobility.

#### Pensions

The main changes were the following...

The fairly attractive **invalidity pension** was replaced by a less attractive invalidity allowance.

The **correction coefficients** on pensions were abolished but transitional arrangements apply. The **deadline for requesting a transfer of pension** rights was increased from 6 months to 10 years and 6 months.



**Conditions for early retirement**, except for the earliest age at which early retirement is possible, were greatly improved.

#### Social chapter

A new **parental leave** of 6 months and a new **family leave** of 9 months (with favourable conditions) were introduced.

**Maternity leave, adoption leave and paternity leave** were considerably extended.

The total duration of **leave on personal grounds** was increased to 15 years.

The conditions of **part-time work** were improved and **job sharing** was introduced.

**Registered partnerships** could now be treated the same as marriages (with all the rights attached to marriage), if the couple had no access to marriage.

### Negative results

#### Careers

- The lowering of starting salaries [-4 to -10%, in some cases up to -20%]
- The replacement of the old D category by contract staff, who earn 25% less than the D officials who occupied the same posts
- The possibility for agencies and offices to hire contract staff at all levels on indefinite duration contracts.

It is important to know that the lowering of starting salaries was supposed to be compensated for in the long term because new officials should all, when they retire, have arrived at higher grades than those provided for in the old Staff Regulations and leave with a pension 15-20% greater than the old maximum level.

#### Pensions

The **accrual rate** was reduced from 2.0% to 1.9% and to 1.8% in 2014.

The **normal retirement age** increased from 60 to 63 and to 65 (or even 66 for new officials) in 2014.

The **age for early retirement** increased from 50 to 55 and to 58 in 2014.

### The 2014 reform of the Staff Regulations

This new reform constituted a considerable roll-back. New blockages were created, a pay freeze imposed for several years and working hours increased to from 37,5 to 40!

#### Positive results

The new **10 year pay and pension adjustment method** is as good as the preceding methods. **If no agreement is reached on a new method it remains in force indefinitely.**

**Annual pay adjustments no longer depend on the agreement by the Council.**

We were also able to prevent the systematic recruitment of all assistants as contract staff. In the Institutions the contractualisation of assistants remains limited to the former D category. Otherwise, only minor improvements have been achieved.

#### Negative results of the 2014 Reform

The main objective of Member States was to undo some of the major improvements of the 2004 reform which - contrary to popular belief or to the propaganda of some trade unions - was largely positive and brought about many important improvements.

Most importantly, **the extension of the careers by two grades was undone, except for a few special cases. Thus, the possibility of compensating for the lower starting salaries by reaching higher grades has been scrapped.**

**Weekly working hours were increased from 37,5 to 40 hours** and staff were reduced by 5%. In so doing, the main social achievement of 1981 was reversed after 25 years. To many colleagues this is the worst feature of the 2014 reform.

But Union Syndicale also had and has to deal with many other issues - often at institutional level - such as:

- the General Implementing Provision (GIP) for many staff regulations
- an assessment and promotion system that is transparent, predictable and fair
- working conditions
- compensation for overtime
- favourable rules on Flexitime
- mobility conditions
- conditions for teleworking
- travel and working conditions during missions
- in the research sector: conversion of almost all temporary contracts to permanent posts
- significantly improved reimbursement of medical expenses.

### But the Union Syndicale is by no means a "Brussels only" organisation

In 1984, at the instigation of Union Syndicale - Brussels, the unions in the various places of employment established a federation, now called "Union Syndicale Fédérale". Its nearly 10.000 members make it by far the most representative trade union in the European and International Public Service.

#### Conclusions

After the 2014 Reform we could legitimately hope for a long period of peace, especially because the duration of the method can be considered to be unlimited.

Political events such as the British referendum on leaving the European Union (Brexit) cast a long shadow on the future of the EU. Apart from all the political implications and the serious setback that Brexit constitutes to the European integration, it also has terrible financial consequences. The UK contributes 12% of the Union budget. The easiest approach would be to reduce all expenditure including salaries and pensions by 12% but, of course, that is exactly what we are actively opposing.

What will the future hold in stock? Quite frankly, nobody knows. However, economic factors such as globalization, automation, robotisation and digitalisation may bring about changes that may exceed our imagination. Rising unemployment may be one of the results of this new (post-) industrial revolution.

The European project - an ever closer union -, and consequently the European Public Service, are now seriously threatened by strong nationalist tendencies in many countries. There is a nationalist group in the European Parliament now. The UK is leaving. Nationalists participate in the Polish, Hungarian, Belgian, Finnish, and Austrian Governments. They are getting stronger in France, Germany, Italy, Denmark. This is a reaction to neo-liberal deregulation and globalization but also to the various crises we have witnessed in the last couple of years. European leaders fail, at European and national level, to understand the underlying causes and to maintain social protection and cohesion.

Union Syndicale will help defending the European idea, the European Public Service as backbone of the European integration, the welfare of citizens, and will contribute to achieve social progress, at our workplaces, but also in solidarity with the workers and their trade unions all over Europe.



**Günther Lorenz**  
Honorary President of USB



# Nous sommes collègues ... !!!

Agent, fonctionnaire à la Commission, au Conseil, au Service extérieur, au Comité économique et social ou dans les agences, ... Dans de trop nombreux cas, nous avons souffert de la dégradation des relations dans nos services.

## Nous sommes collègues et nous sommes confrontés aux mêmes situations !

Lors de l'accès aux crèches-garderies, à l'école européenne, ... , pour les allocations scolaires, les congés parentaux et aussi face aux multiples restrictions quant aux frais médicaux.

## Nous avons constaté une réelle dégradation de nos conditions de travail !

Que ce soit dans le cadre du développement de la carrière, de la promotion, du reclassement, de la mobilité, du télétravail. Et trop souvent, avec un dialogue annuel de quelques minutes. Sans compter des décisions prises sans motivation : du fait d'un chef.

## L'inégalité progresse, la comparaison des mérites est tronquée, les règles statutaires sont biaisées. Pourquoi, les AST sont-ils les seuls à supporter la réduction de 5% des effectifs, décidée en accord avec la Commission ?

Comme moi, vous êtes ou vous serez très probablement confrontés à des soucis bureaucratiques démotivants et à une approche réduite au minimum, dans le domaine des frais médicaux, des congés, des conséquences d'un accident ou d'une grave maladie.

## Pourquoi faut-il avoir peur de défendre ses droits ?

D'autres questions différentes se posent selon votre grade, votre DG ou votre le lieu d'affectation (délégations ou agences), pour les congés annuels, les conditions de vie, la mobilité, la rotation ...

Vous pourriez, peut-être, être confrontés aux restructurations «politiques», à l'évolution de votre carrière, à une reconversion, à un passage de catégorie, à un congé de convenance personnelle, à une activité extérieure ou à l'accès au chômage pour certains agents.

Je peux vous assurer que, depuis des décennies, l'Union Syndicale Fédérale (USF) répond efficacement à toutes ces questions et interrogations et assure le suivi de tous les dossiers de ses adhérents dans toutes les institutions et lieux d'affectation.

L'Union Syndicale Fédérale soutient toutes les catégories du personnel et propose des réponses adaptées à chaque situation. Chaque année, nous répondons à quelque 3.000 questions et sommes présents pour soutenir plus de 1.500 collègues :

- nombreuses formations internes,
- défense dans le cadre d'enquêtes administratives,
- interventions et réclamations dans le cadre de l'article 90 auprès de l'administration,
- suivi des dossiers/promotion, / remboursement médicaux, /...

L'Union Syndicale Fédérale est garante du respect du Statut et n'hésite pas à faire appel à des avocats spécialisés pour aider tous les collègues. Par exemple, en 2017, il y a eu plus de 250 consultations auprès de nos avocats spécialistes.

L'Union Syndicale Fédérale n'hésite pas non plus à défendre vos droits devant la Cour de justice, avec une belle marge de succès.

Seule, l'Union Syndicale Fédérale est capable de vous offrir un tel service de qualité et de répondre à toutes vos interrogations à tout moment de votre carrière.

## CONSTRUIRE LA SOLIDARITÉ EST NOTRE TÂCHE DEPUIS PLUS DE 40 ANS.

Que vous soyez en début ou en fin de carrière, n'hésitez plus et, pour toute question, ne restez pas seul : adressez-vous à l'Union Syndicale, qui vous répondra rapidement et, surtout, vous soutiendra.

L'Union Syndicale Fédérale s'engage, avec toutes ses sections locales, à défendre chacun des membres de chacune des sections.

C'est cela, la défense collective !



**Pietro Rossi**  
Membre du Comité exécutif de l'USB.



# Les grands arrêts de la Cour de justice en matière de personnel

Depuis sa création, l'**Union Syndicale** s'est maintes fois adressée à la Cour de justice pour obtenir l'interprétation des dispositions du Statut et du RAA, pour contester la légalité de certaines dispositions statutaires ou réglementaires. Elle organise depuis près de trente ans des consultations juridiques gratuites

pour ses adhérents et soutient, tant d'un point de vue juridique et technique que financier, leurs actions précontentieuses ou contentieuses ainsi que les plaintes qu'ils portent devant le médiateur européen. Pour permettre à ses adhérents de faire valoir leurs droits devant la Cour de justice, l'Union Syndicale prend en charge les frais de défense suivant ses règles internes.

## Le droit à l'information et à la négociation

L'Union Syndicale a négocié, avec le Conseil en 1981, la Méthode d'adaptation automatique des rémunérations des fonctionnaires et autres agents. L'article de M. Günther Lorenz retrace les péripéties de cette négociation-marathon. Suite à l'accord intervenu, le Conseil a adopté, le 15 décembre 1981, la Méthode d'adaptation automatique des rémunérations. En contrepartie, l'Union Syndicale a accepté un prélèvement, dont la dénomination a évolué avec le temps, qui a été instauré pour tenir compte des difficultés particulières de la situation économique et sociale au sein des Etats membres et s'est engagée à maintenir la paix sociale au sein des institutions de l'UE. Grâce à la mise en œuvre de cette nouvelle Méthode, le pouvoir d'achat du personnel a été maintenu depuis près de quarante ans.

Un recours en annulation ayant été introduit devant la Cour de justice contre ce prélèvement et, donc, contre la Méthode, l'Union Syndicale s'est portée partie intervenante au soutien de la Commission et du Conseil. Par son arrêt du 3 juillet 1985, la Cour de justice (Grande Chambre) a validé la Méthode en constatant, notamment,

qu'elle était le résultat d'un accord réalisé après de longues négociations entre les institutions et les organisations syndicales du personnel les plus représentatives. La Cour de justice a ainsi reconnu formellement le rôle des organisations syndicales et professionnelles (OSP) dans la défense des intérêts du personnel et l'obligation des institutions de respecter leurs activités<sup>1</sup>.

Dans son arrêt du 18 janvier 1990<sup>2</sup>, la Cour de justice, réunie en Grande Chambre, a précisé que la liberté syndicale impliquait la possibilité pour les syndicats de participer effectivement aux concertations techniques et politiques préalables à l'adoption de toute proposition de règlement modifiant le Statut des fonctionnaires et le régime applicable aux autres agents.

La Cour de justice a ainsi précisé la portée de l'article 24 ter du Statut, qui reconnaît le droit d'association au personnel. Ce droit a été consacré, depuis lors, par les articles 27 et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE (la Charte). La Cour a précisé que la liberté syndicale implique que les institutions respectent les activités syndicales, qui s'avèrent nécessaires pour assurer une participation effective du personnel au processus de concertation et que les représentants des OSP devaient, dès lors, bénéficier de dispenses de service selon les modalités à fixer par les institutions. C'est à la suite de cet arrêt que les institutions ont signé, avec les OSP, les accords-cadres fixant les ressources mises à leur disposition pour exécuter, dans l'intérêt de l'ensemble du personnel de l'UE, leurs activités de défense du personnel et, notamment, de permettre leurs participations aux concertations politiques et techniques ainsi que la représentation du personnel dans les différents comités paritaires, dont le Comité paritaire de promotion.

## L'UNION SYNDICALE S'EST MAINTES FOIS ADRESSÉE À LA COUR DE JUSTICE POUR OBTENIR L'INTERPRÉTATION DES DISPOSITIONS DU STATUT ET DU RAA, POUR CONTESTER LA LÉGALITÉ DE CERTAINES DISPOSITIONS STATUTAIREES OU RÉGLEMENTAIRES.

### Le droit au respect de la vie privée

Dans son arrêt sur pourvoi du 5 octobre 1994<sup>3</sup>, la Cour de justice a rappelé que le droit au respect de la vie privée, qui comporte notamment le droit d'une personne de tenir son état de santé secret, constitue l'un des droits fondamentaux protégés par l'Ordre juridique de l'Union. Dans cette affaire, le requérant s'était vu proposer un contrat d'agent temporaire pour une durée de six mois. Constatant qu'il n'avait pas donné un consentement éclairé à un test médical pratiqué à son insu, la Cour de justice a annulé la décision de la Commission de ne pas l'engager en raison d'une soi-disant inaptitude physique aux motifs que, si un examen médical d'embauche sert un intérêt légitime des institutions de l'UE, cet intérêt ne justifie pas que l'on procède à un test médical contre la volonté d'une personne.

### La couverture contre les risques de maladie

Un agent a été employé par la Commission pendant plus de deux ans en tant qu'agent local et, ensuite, pendant trois ans, en tant qu'agent auxiliaire au titre d'un contrat à durée déterminée, qui a été renouvelé à dix reprises et a été couvert, à ce titre, contre les risques de maladie par le régime de Sécurité sociale belge. Il a, ensuite, été au service de la Commission en tant qu'agent contractuel auxiliaire pour une nouvelle période déterminée de trois ans. La Commission lui a, toutefois, appliqué une clause de réserve en raison des conséquences d'une maladie qui s'est déclarée alors qu'il était à son service en tant qu'agent auxiliaire.

L'Union Syndicale a soutenu, tant d'un point de vue humain et technique que financier, cet agent, lequel ne pouvait être laissé sans couverture médicale liée à la maladie qui s'est déclarée alors qu'il était déjà au service de l'institution depuis plusieurs années et couvert par le régime de Sécurité sociale belge.

Dans son arrêt du 29 septembre 2009<sup>4</sup>, le Tribunal de la Fonction publique (TFPUE) a constaté qu'un ressortissant de l'Union travaillant dans un Etat membre, autre que son Etat d'origine, ne perdait pas la qualité de travailleur, au sens de l'article 45 du Traité sur l'UE, du fait qu'il occupe un emploi auprès de l'UE et qu'il ne pourrait, à ce titre, se voir refuser le bénéfice des droits et avantages sociaux que lui procure cette disposition du Traité. Le TFPUE a également rappelé que c'est précisément pour garantir que l'exercice du droit à la libre circulation n'ait pas pour effet de priver un travailleur davantage de Sécurité sociale que le législateur a édicté la règle de totalisation des périodes d'assurance, de résidence ou d'emploi dans le domaine de ladite Sécurité sociale (règlement [CEE] n° 1408/71 du Conseil du 14 juin 1971). Il en a conclu que la clause de réserve médicale (articles 32 et 100 du RAA) devait être interprétée en tenant compte des exigences découlant, dans le domaine de la Sécurité sociale en particulier, du principe de la libre circulation des travailleurs, lequel fait partie des fondements de l'UE. Le Tribunal a constaté que l'application de l'article 100 du RAA pénalisait la requérante en la privant de la couverture contre les risques de maladie et était, dès lors, de nature à produire un effet dissuasif, de même qu'elle était susceptible d'entraver l'exercice du droit à la libre circulation de l'agent. Le Tribunal, après avoir constaté l'illégalité de la réserve médicale imposée à la partie requérante, a annulé la décision de la Commission.

### Le partenariat enregistré

Suite à l'adhésion de l'Autriche, de la Finlande et de la Suède, un fonctionnaire, reconnu comme partenaire enregistré par sa législation nationale, s'est vu refuser le bénéfice de l'allocation de foyer au motif que ce statut n'était pas visé par le Statut.



Par son arrêt du 31 mai 2001 sur pourvoi<sup>5</sup>, la Cour de justice a rejeté l'action au motif que la décision attaquée ne violait pas les principes d'unicité du statut personnel d'une personne, ne constituait pas une discrimination fondée sur le sexe, une entrave à la libre circulation des travailleurs et à l'égalité de traitement.

Les motifs de cet arrêt de rejet ont toutefois joué un rôle important dans l'adoption du règlement du Conseil n° 723/2004 du 22 mars 2004, qui modifie le Statut et, notamment, l'article 1er de son annexe VII qui octroie le bénéfice de l'allocation de foyer aux fonctionnaires et agents enregistrés comme partenaires stables.

## POUR PERMETTRE À SES ADHÉRENTS DE FAIRE VALOIR LEURS DROITS DEVANT LA COUR DE JUSTICE, L'UNION SYNDICALE PREND EN CHARGE LES FRAIS DE DÉFENSE SUIVANT SES RÈGLES INTERNES.

### La reconnaissance de maladie grave

Le TFPUE a rendu, le 28 avril 2016<sup>6</sup>, un arrêt particulièrement important quant à la prise en charge des frais médicaux et à la reconnaissance de maladie grave. Dans son arrêt, il a rappelé que, aux termes de l'article 24 de la Charte, dans tous les actes relatifs aux enfants, l'intérêt supérieur de ces derniers doit

<sup>5</sup> <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=46555&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=348922> ; C-122 et C-125/99, D et Suède/Conseil.

<sup>6</sup> <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=177381&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=467686>, F-76/15, FY/Conseil.

être une considération primordiale. Il a ensuite constaté que toute décision relative à la reconnaissance de l'existence d'une maladie grave devait se fonder sur des avis médicaux adoptés sur la base d'un examen effectif de l'état de santé de l'intéressé, examen qui doit être approprié aux circonstances de l'espèce en tenant compte de manière globale des critères médicaux prévus par la réglementation. Enfin, le TFPUE a rappelé que le médecin-conseil est tenu d'expliquer son avis pour permettre au destinataire de l'acte d'en connaître les motifs réels et d'assurer ainsi son caractère contradictoire. Constatant que la décision était motivée de façon défectueuse et contradictoire, le Tribunal l'a annulée.

### Le droit au congé annuel

Dans son arrêt du 19 septembre 2013<sup>7</sup>, la Cour de justice a procédé au réexamen de l'arrêt du Tribunal de l'UE sur pourvoi. Cette procédure de réexamen était exceptionnelle et n'intervenait que sur proposition du Premier Avocat général de la Cour à l'encontre d'un arrêt du Tribunal de l'UE rendu sur pourvoi à l'encontre d'un arrêt du TFPUE. Cette procédure n'existe plus depuis la disparition du TFPUE.

Dans cet arrêt, la Cour de justice a constaté que, en vertu du principe général d'interprétation, le Tribunal de l'UE, statuant sur pourvoi, avait commis une erreur de droit en ne privilégiant pas une interprétation de l'article 1er, sexies, paragraphe 2 du Statut, qui permet d'assurer la conformité de cette disposition avec le droit au congé annuel payé en tant que principe du droit social de l'Union consacré à l'article 31 paragraphe 2 de la Charte. La Cour a précisé que cette disposition devait être interprétée en ce sens qu'elle permet l'intégration, dans le Statut et le RAA, de la substance de l'article 7 de la Directive 2003/88 en tant que règle de protection minimale venant compléter les autres

<sup>7</sup> <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=141785&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=495427> ; C-579/12 RX-II, Commission/Strack.

<sup>1</sup> <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=92328&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=682777Aff.03/83>, Abrias ea/Commission, soutenue par Conseil et par Union syndicale.

<sup>2</sup> <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=95439&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=685675Aff.03/87> et C-194/87, Maurissen et Union syndicale/Cour des comptes.

<sup>3</sup> <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=98823&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=687831>, C-404/92 P, X/Commission.

<sup>4</sup> <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=78341&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=345978>, O/Commission, F-69/07 et F-60/08.



dispositions statutaires traitant du droit au congé annuel payé et, en particulier, l'article 4 de l'annexe V de ce Statut. Cet arrêt est remarquable en ce qu'il rappelle les principes d'interprétation d'une disposition statutaire ou réglementaire applicable au personnel de l'UE et de la nécessité d'assurer une interprétation en conformité avec les principes du droit social de l'UE consacrés par la Charte et les directives, qui doivent être respectés par les institutions de l'Union bien que les directives sont adressées aux Etats membres.

Le Tribunal s'est ainsi référé au principe de coopération loyale, rappelé par le TFPUE dans son arrêt du 4 juin 2009<sup>8</sup>. Ce principe, énoncé à l'article 4 paragraphe 3 du Traité sur l'UE, oblige non seulement les Etats membres à prendre toutes les mesures propres à garantir la portée et l'efficacité du droit communautaire mais impose également aux institutions de l'UE des devoirs réciproques de coopération loyale avec les Etats membres et entre les institutions elles-mêmes. Le TFPUE a constaté que, à ce titre, il incombait aux institutions d'assurer, dans toute la mesure du possible, la cohérence entre leur conduite interne et leur action législative menée à l'échelle de l'UE, notamment, à destination des Etats membres. Ainsi, les institutions de l'UE doivent tenir compte, dans leur comportement en tant qu'employeur, des dispositions législatives imposant notamment des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs dans les Etats membres au moyen d'un rapprochement des législations et pratiques nationales, ainsi que de la volonté du législateur de l'UE de faire de la stabilité d'emploi un objectif prééminent en matière de relations du travail au sein de l'Union. Le TFPUE a également rappelé que cette obligation était d'autant plus contraignante que la réforme administrative a accentué une tendance à la contractualisation de la Fonction publique

8 <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=75437&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=486632> ; F-134/07, Adjmain ea/Commission.

européenne. Ces principes ont été rappelés par le Tribunal de l'UE dans son arrêt sur pourvoi du 21 septembre 2011<sup>9</sup>.

## L'UNION SYNDICALE ORGANISE DES CONSULTATIONS JURIDIQUES GRATUITES POUR SES ADHÉRENTS ET SOUTIEN LEURS ACTIONS PRÉCONTENTIEUSES OU CONTENTIEUSES AINSI QUE LES PLAINTES QU'ILS PORTENT DEVANT LE MÉDIATEUR EUROPÉEN.

### L'imprescriptibilité de la rémunération

La Chambre des pourvois du Tribunal a rendu, ce 27 février 2018<sup>10</sup>, un arrêt important qui précise la portée des droits d'un fonctionnaire ou d'un agent sur le paiement d'une partie de la rémunération non payée à la suite d'une erreur d'encodage. Le fonctionnaire avait vu sa rémunération varier très sensiblement en raison d'affectations successives hors Union et à l'intérieur de l'Union. En outre, il assumait des fonctions importantes dans des conditions particulièrement difficiles. C'est en raison de ces conditions de travail très spécifiques et compliquées qu'il n'avait pas pu se rendre compte de l'erreur d'encodage commise par les services de la Commission dans l'établissement de ses fiches de rémunération. La Commission a reconnu qu'elle s'était effectivement trompée, mais elle a refusé de lui payer toute la rémunération à laquelle il avait droit au motif

9 <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=109861&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=484423> ; T-325/09 P, Adjmain ea/Commission.

10 <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=199684&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=351060> ; T-338/16 P, Zink/Commission.

qu'il n'avait pas contesté sa première fiche de rémunération irrégulière dans le délai de réclamation de trois mois. Par son arrêt sur pourvoi, le Tribunal de l'UE a annulé l'arrêt rendu en Première instance par le TFPUE et, statuant au fond, a infirmé le refus de la Commission de payer le solde de rémunération dû constatant que, dans le cas d'espèce, les crédits nécessaires au paiement avaient été réservés et qu'il n'existait aucun risque de mettre en péril une situation juridique déjà acquise. Le Tribunal en a déduit que la Commission ne pouvait invoquer la violation du principe du délai raisonnable et a ainsi précisé la portée de l'article 62 du Statut qui prévoit, notamment, que la rémunération est due du seul fait de la nomination du fonctionnaire et que celui-ci ne peut y renoncer.

En exécution de l'arrêt du Tribunal, la Commission a payé au fonctionnaire le solde de la rémunération due, majorée des intérêts de retard et des frais de défense afférents aux procédures de pourvoi et de Première instance. Certaines institutions de l'UE refusent systématiquement tout dialogue avec son personnel et rejette d'office les réclamations de ses fonctionnaires. Le refus de toute forme de négociation ne me semble pas de nature à motiver le personnel ou à renforcer les liens de confiance. Il induit aussi des frais importants pour le budget de l'UE, qui supporte les frais de fonctionnement tant des services de ces institutions chargés de gérer les très - trop - nombreuses procédures précontentieuses que de ceux de la Cour de justice.

Les arrêts cités ci-dessus ne constituent qu'une partie des affaires soutenues directement ou indirectement par l'Union Syndicale aussi bien au titre de la défense d'un intérêt individuel qu'à celui de la défense de l'intérêt général.



**Maître Jean-Noël Louis**  
Cabinet LEUL



# Assistance juridique

## Union Syndicale Bruxelles

Chaque Union Syndicale a ses propres règles d'intervention. À titre d'exemple, voici les règles appliquées à l'USB.

Les adhérents de l'USB peuvent faire appel à nos avocats pour une consultation, qu'il s'agisse de questions de la vie professionnelle ou de la vie privée. S'ils sont adhérents depuis au moins un an ou ont été recrutés récemment, cette consultation est entièrement gratuite.

En ce qui concerne la vie privée, notre intervention s'arrête là. Pour toutes les questions relevant de la vie professionnelle, nous pouvons aider l'adhérent à rédiger une réclamation ou la faire rédiger par un de nos avocats.

S'il faut aller au tribunal, le Comité exécutif décide si nous finançons le recours, en fonction de son intérêt pour l'ensemble du personnel et des chances de succès. En règle générale, nous demandons à l'adhérent de supporter une partie des frais, proportionnelle à son salaire. Mais, au-delà de cette participation demandée à l'adhérent, nous assumons tous les frais, y compris le coût éventuel de l'avocat de l'institution. L'adhérent connaît ainsi, au moment de décider d'introduire ou non un recours, le montant maximum qu'il devra supporter.



**Félix Gérardon**  
Secrétaire général adjoint  
de l'USB



## L'UNION SYNDICALE EST LE SYNDICAT QUI INVESTIT LE PLUS DANS LA DÉFENSE JURIDIQUE DE SES ADHÉRENTS.

Un des principaux domaines d'activité de l'Union Syndicale est l'assistance juridique, que ce soit dans les conseils sur l'interprétation du Statut ou dans l'assistance financière et technique pour le dépôt d'une réclamation ou d'un recours devant les tribunaux.

Si chaque organisation membre de l'Union Syndicale Fédérale a ses propres règles, toutes offrent une assistance juridique et peuvent notamment, via l'USF, faire appel aux avocats de l'Union Syndicale Bruxelles. Malheureusement, certains collègues ne pensent à adhérer à l'Union Syndicale que lorsqu'ils ont un problème grave. C'est comme penser à prendre une assurance incendie lorsque votre maison brûle : il est généralement trop tard.

Quelques exemples, tirés de situations réelles mais modifiées pour préserver l'anonymat des personnes concernées, montrent bien que chacun d'entre nous peut avoir besoin d'une assistance juridique.

### Indemnité de dépaysement

Maria toujours vécue en Belgique mais, ses parents étant sardes, elle a la double nationalité belge et italienne. Lorsqu'elle est recrutée à Ispra (IT), on lui refuse l'indemnité de dépaysement en raison de sa nationalité italienne, ce qui lui semble normal. Près de trois mois plus tard, en discutant avec des collègues de l'Union Syndicale, elle apprend, par hasard, que cette indemnité devrait lui être octroyée puisqu'elle n'a pas vécu en Italie au cours des dix dernières années. Très rapidement, avec l'aide de l'Union Syndicale, elle rédige une réclamation et l'introduit encore dans le délai de trois mois : l'indemnité lui a été accordée.

### Maladie grave

Liam est agent contractuel dans une agence. Son fils, Kevin, a eu un accident grave et est resté plusieurs mois dans le coma. Heureusement, le PMO a accordé le remboursement à 100% de tous les frais médicaux. Mais trois ans après l'accident, alors que Kevin est toujours handicapé et doit suivre de nombreux traitements, le PMO considère que sa vie n'est plus en danger et lui retire le bénéfice du remboursement à 100%. Avec le soutien de l'Union Syndicale, Liam devra aller jusqu'au tribunal pour obtenir gain de cause.

## LE SOUTIEN JURIDIQUE DE L'UNION SYNDICALE, TOUT LE MONDE PEUT EN AVOIR BESOIN.

### Harcèlement

Christos est l'assistant parlementaire d'un chef de groupe politique et est victime de harcèlement. Lorsqu'il demande l'aide de son institution pour lutter contre ce harcèlement, on lui oppose une fin de non-recevoir : les députés ne sont pas couverts par le Statut, et Christos ne peut donc pas invoquer l'article 24 de celui-ci pour obtenir l'assistance du Parlement contre un député. L'Union Syndicale refuse que des harceleurs puissent ainsi sévir impunément et soutient Christos, ainsi que plusieurs de ses collègues victimes du même député. Leur réclamation est rejetée : ils sont tous licenciés et doivent introduire un recours au tribunal. Après avoir gagné leur recours, ils doivent en introduire un deuxième parce que le Parlement traîne les pieds et refuse d'exécuter l'arrêt. Toutes ces procédures ont coûté plusieurs dizaines de milliers d'euros ; mais les victimes ont finalement été reconnues dans leur souffrance, et le Parlement a dû leur verser une forte indemnité.

### Transfert de droits à pension

Juri a été agent contractuel pendant près de cinq ans avant de réussir un concours EPSO et d'être recruté comme fonctionnaire. Quelques années plus tard, il se renseigne sur la possibilité de faire transférer les droits à pension acquis dans le régime national polonais avant son entrée en service. Malheureusement, il a dépassé le délai. Persuadé que ce délai est injuste, il introduit une réclamation, qui est rejetée, et s'adresse ensuite à l'Union Syndicale pour introduire un recours. Nous ne pouvons que le lui déconseiller, car le Statut et la jurisprudence sont clairs : les délais doivent être respectés.

### Promotion

Francesco, fonctionnaire au SEAE, a depuis toujours de très bons rapports. Son chef d'unité le propose pour une promotion et il est retenu par la Commission de promotion. Mais, au dernier moment, on retire son nom de la liste, sans aucune explication. Les avocats de l'Union Syndi-

## L'accès à la justice

Dans le cadre statutaire des institutions européennes, l'accès à la justice n'est pas garanti. Si chacun peut introduire sans avocat - et donc sans frais - une demande, une réclamation ou une demande d'assistance, il est obligatoire de se faire assister par un avocat pour introduire un recours au tribunal.

Il n'existe pas de «tarif conventionnel» pour les avocats, mais l'expérience nous permet de dire qu'il est rare qu'un recours coûte moins de 5.000 €. Quant au plafond, il n'y en a pas. En fonction des avocats, de la complexité du dossier et des différentes procédures qui peuvent se succéder, on peut atteindre plusieurs dizaines de milliers d'euros.

Mais en plus, si on perd, on est généralement condamné à payer les frais engagés par l'institution. Au cas où celle-ci a fait appel à un avocat extérieur, le coût peut être doublé ou triplé, surtout s'il s'agit d'un cabinet d'avocats prestigieux - et onéreux.

Sans l'assistance juridique de l'Union Syndicale, beaucoup d'adhérents n'auraient pas les moyens de faire valoir leurs droits.

cale rédigeant, pour lui, une réclamation et, devant les arguments juridiques avancés, l'AIPN préfère faire droit à la réclamation et lui accorder la promotion plutôt que de risquer un camouflet à la Cour de justice.

### Mobilité

Hans postule pour un poste de chef d'unité. Il remplit parfaitement les conditions figurant dans l'avis de vacance et s'avère être le meilleur candidat. Mais, au lieu de lui donner le poste, l'AIPN décide d'annuler la procédure de sélection, de réorganiser légèrement la direction en modifiant la description des fonctions correspondant à ce poste, et de publier un nouvel avis de vacance en exigeant une expérience plus élevée que celle de X. Il s'adresse à l'Union Syndicale. Nos avocats lui conseillent d'introduire une réclamation et éventuellement un recours. Comme il n'est pas adhérent de l'Union Syndicale, il supporte lui-même les frais de la réclamation, qui est rejetée, et décide de ne pas introduire un recours qui lui coûterait certainement 5.000 €, plus éventuellement le remboursement de montants encore plus élevés pour l'avocat auquel son institution pourrait faire appel. Il ne sera jamais chef d'unité et perdra ainsi toute chance d'être promu au-delà d'AD12.

## LE SOUTIEN JURIDIQUE DE L'UNION SYNDICALE, IL VAUT MIEUX Y PENSER AVANT.

### Harcèlement

Plusieurs adhérents de l'Union Syndicale s'adressent à nous en raison du harcèlement qu'ils subissent dans leur service. Il ne s'agit pas d'un cas isolé, et nos procédures habituelles ne sont pas taillées pour ce genre de situation. Qu'à cela ne tienne : l'Union Syndicale décide de mettre en place une «chambre d'écoute», avec une juriste formée justement à l'écoute et à la médiation. Dans des conditions de stricte confidentialité, chacun d'entre eux peut parler librement de sa situation, de ce qu'il subit, de ce qu'il ressent, et tous ensemble, ils sont plus forts pour résister au harcèlement et décider quelles actions entreprendre pour mettre fin aux agissements du harceleur. Cette prise en charge spécifique d'un groupe de victimes de harcèlement portera ses fruits et aidera les collègues concernés à se reconstruire, même si les résultats ne seront pas à la hauteur de nos espérances initiales.

### Enquête disciplinaire

Dragos est traducteur. L'administration de son institution découvre son nom sur une liste de traducteurs free-lance alors qu'il n'a pas introduit de demande d'activité extérieure et décide d'ouvrir une enquête en vue de mesures disciplinaires. Accompagné par un délégué de l'Union Syndicale, il parvient à démontrer qu'il a cessé toute activité free-lance lors de son entrée en service, mais qu'il ne parvient pas à faire retirer son nom de listes générées automatiquement par des sites Internet publicitaires.

# Participer à l'action syndicale ...

## POURQUOI ? QUELQUES COLLÈGUES S'EN EXPLIQUENT ...



### Palmina, Parlement européen



Je suis dans l'action syndicale au Parlement européen depuis 2006. Je suis entrée au Parlement européen assez tard, venant du Privé, avec derrière moi des études en Sciences politiques et en Journalisme. Je me suis très vite rendu compte que, dans cette belle institution politique qu'est le Parlement, je n'aurais pas beaucoup de moyens pour diriger ma carrière comme je le voulais et je sentais que, tôt ou tard, j'aurais besoin d'un appui en cas de problème. Je me suis

naturellement tournée vers les syndicats pour demander conseil, et en y adhérant, j'ai réalisé que je n'étais pas un cas isolé. Participer à l'action syndicale m'a permis de voir l'envers du décor, de connaître les rouages de la «machinerie» administrative dans lesquels beaucoup se perdent, surtout les nouvelles recrues. Je trouve enrichissant de savoir sur quelles bases les choses fonctionnent. Au sein du syndicat, j'ai pu me former aux concours, mieux connaître le Statut, entendre les causes sociales. J'ai rencontré des collègues du Conseil, de la Commission et aussi d'Eurocontrol et du Conseil de l'Europe ; j'ai pu me faire une idée de la politique sociale dans les autres institutions.

Être dans le mouvement, c'est faire ensemble ce qu'on ne peut pas faire individuellement : lutter pour une concertation sociale obligatoire, pour faire reconnaître la voix du personnel ou pour une politique du personnel efficace. Ce sont des objectifs que nous ne pouvons atteindre que si nous sommes tous unis. Alors que la concertation sociale européenne existe pour les grandes entreprises et que c'est le mérite de l'Europe, dans les institutions publiques,

il y a bien du chemin à faire !

J'ai aujourd'hui 61 ans et je ne suis plus éligible pour la mobilité. Pourtant, je me sens pleine de ressources et d'énergie pour continuer à développer ma carrière et à aider les adhérents. Je plaide pour que les syndicats soient animés par des jeunes pleinement conscients de l'importance de la revendication sociale et des enjeux que cela représente pour l'avenir de la Fonction publique : leur avenir !

### Lara, Conseil de l'Union européenne (sous anonymat)

J'ai intégré mon institution avec l'idéal de promouvoir le respect des Droits de l'homme, une valeur qui a une réelle résonance pour moi. Malheureusement, nos projets ne correspondent pas toujours à la réalité à laquelle nous sommes confrontés. Au début de ma carrière, j'ai subi un processus continu de harcèlement moral, concrétisé par des mauvaises notations, par une surveillance de chacune de mes activités, avec le seul but de pointer mes fautes et de minimiser ma contribution au sein de l'équipe. Un collègue m'a conseillé de contacter l'Union Syndicale

afin de recevoir un vrai soutien. J'ai été prise en charge par des gens très compétents, qui m'ont fait part de leur soutien sans faille ; j'ai reçu l'aide dont j'avais besoin pour me reconstruire, garder ma foi en l'Humanité ; j'ai découvert et apprécié à sa juste valeur la solidarité dont j'ai bénéficié. Je souhaite, à présent, me battre pour réveiller les consciences et la solidarité face à l'injustice, de même que lutter contre la réelle souffrance des collègues en situation de harcèlement. *Time's up* pour ceux qui ne considèrent pas les règles du respect humain élémentaire ; *Time's up* pour les harceleurs !

### Pietro, Commission européenne



Je suis économiste de formation et je travaille à la Commission européenne depuis plus de trente ans. J'ai postulé très jeune, étant attiré par l'idée de l'Europe. Je me suis tout de suite intéressé à l'action syndicale : je suivais l'actualité, lisais les tracts et notais que l'Union Syndicale gagnait régulièrement des cas à la Cour de justice ; les résultats étaient souvent bénéfiques pour tous les collègues : j'ai rapidement adhéré.

Après une carrière bien remplie dans diverses DG, j'ai décidé de m'engager plus concrètement dans l'action syndicale.

Principalement, avec mes collègues de l'Union Syndicale, nous répondons aux nombreuses questions des collègues sur toute une série de sujets, tels que les relations avec la hiérarchie, le rapport de notation, le télétravail, leurs droits lors de maladies de longue durée-en cas d'accident, les enquêtes administratives (IDOC), l'insuffisance professionnelle, les droits à la pension, les promotions, ...

Je constate que, à tous les niveaux, beaucoup de collègues ont besoin d'être entendus, rassurés et défendus. En 2017, nous avons aidé et soutenu plus de 1.500 collègues, en répondant à toutes leurs questions et en organisant des consulta-

tions juridiques (nos avocats spécialistes accordent des prix préférentiels à nos adhérents).

Les collègues sont souvent perdus parce que l'administration n'est pas assez présente et ne les aide pas suffisamment. Dans certains cas, le comportement de l'administration ou de la hiérarchie peut être carrément scandaleux : par exemple, en refusant le remboursement de certaines prestations pour des maladies graves ou de longue durée ; c'est le cas aussi dans certains rapports d'évaluation où les absences pour maladie de longue durée sont mentionnées alors que cela n'est pas permis.

J'ai observé, à ma grande surprise, qu'il existe une forme de harcèlement vis-à-vis de collègues plus faibles ou plus âgés qu'on pousse vers la sortie. J'ai également pris conscience de la situation catastrophique qui existe dans certaines agences, où, du jour au lendemain, des contrats ne sont pas renouvelés sous de faux prétextes. Il y a là une détérioration générale des conditions de travail, et il faut se mobiliser pour enrayer cette situation.

Force est aussi de se rendre compte que certaines organisations syndicales renoncent à passer du temps pour prendre en charge les collègues ayant de gros problèmes, car ils préfèrent prendre leur temps pour convaincre une majorité de potentiels électeurs.

Seule, l'Union Syndicale offre un service instantané et une aide cruciale pour que les droits de tous les collègues soient respectés. Consacrer son temps aux collègues en difficulté est une vocation. Je peux vous assurer que c'est la vocation de l'Union Syndicale.

### Luca, Service européen pour l'Action extérieure (SEAE)



Quand j'ai été contactée pour travailler en tant qu'assistante à l'Union Syndicale, j'ai été contente de cette proposition : en Belgique, les syndicats bénéficient d'une image positive ; j'aime bien l'engagement social, et je l'ai toujours considérée comme cela.

Ce qui me plaît aussi, c'est de travailler dans un environnement international, qui correspond à mes acquis, ayant vécu en Espagne, en ex-Yougoslavie, en Grèce, en Autriche et trente ans à Berlin.

Ce que je regrette, c'est que les moyens d'action en tant que secrétaire sont limités. J'ai rêvé de pouvoir faire plus avec mes expériences de vie et mes études universitaires, mes connaissances de langues, mais, lorsque j'ai commencé à travailler comme agent contractuel, c'était la règle des 3 ans (6 maintenant) : il est compliqué de s'impliquer totalement dans son travail, de préparer des concours et de faire, en même temps, des démarches pour un éventuel prochain emploi. En plus, je crois que les concours sont faits pour les jeunes : l'expérience de vie y compte moins.

Dans mes contacts avec les adhérents, je m'efforce toujours de leur transmettre ce petit «plus» qui leur permettra de progresser, de sortir de leurs problèmes. Je ne prétends pas avoir à mon niveau le pouvoir et les moyens de changer les choses, mais chaque petite réussite me rend heureuse.

### Suzette, membre du Syndicat du personnel du Conseil de l'Europe (SACE)



J'ai toujours été sensible à la dimension «dignité humaine» au travail. J'ai débuté ma vie professionnelle dans un cabinet d'avocats très florissant à Paris. Quand les gains ont commencé à légèrement diminuer, mes collègues et moi avons été confrontés à des changements négatifs et injustes de nos conditions de travail. Au nom d'un groupe de collègues, j'ai rédigé un texte réclamant à la direction une amélioration de ces dernières. C'est ainsi qu'a débuté mon action syndicale en milieu professionnel.

Peu de temps après avoir rejoint le Conseil de l'Europe - la Maison des Droits de l'homme -, j'ai adhéré au SACE pour ses valeurs humanistes, qui étaient en accord avec mon ressenti de l'époque. Entre collègues, il nous arrivait, à l'époque, d'échanger sur nos situations professionnelles et, notamment, sur le blocage de carrière, en particulier dans les métiers d'assistance. En tant que femme, diplômée, exerçant dans la branche de l'assistance administrative, je cherchais une structure qui pouvait me permettre de m'exprimer à propos de ces mécontentements, de faire des propositions, plutôt que de parler de façon isolée, chacun dans son coin, et qui pouvait me soutenir dans ma carrière dans cette institution où la pyramide des effectifs était très large et féminine vers le bas et s'affinait avec de moins en moins de femmes aux niveaux plus élevés.

Comme beaucoup de collègues, je n'osais pas prendre la parole en public. J'ai pourtant, un jour, pris la décision de ne pas toujours laisser les autres parler à ma place ; il fallait que chacun d'entre nous puisse se manifester quand c'était nécessaire. J'ai donc suivi une formation pour parler en public, et j'ai persévéré dans mon désir de représenter les intérêts de



mes collègues et de s'unir pour prendre à bras le corps notre défense en tant qu'agents.

Depuis lors, j'ai été plusieurs fois élue au Comité du personnel, notamment au poste de Vice-présidente. J'ai travaillé dans plusieurs domaines, notamment ceux du bien-être, du harcèlement, de l'éducation, ce qui a représenté un investissement énorme en termes d'engagement et d'heures de travail. J'ai été la Secrétaire exécutive du SACE de 2012 à 2014. Depuis lors, je suis l'un des représentants du SACE auprès de l'USF.

Parmi les dossiers que nous suivons ces dernières années au SACE et sur lesquels je rapporte à l'USF, il y a tout particulièrement celui de l'évolution de la précarisation des agents. Actuellement, il y a environ 65% de CDI pour 35% de ressources «flexibles» (CDD, temporaires, mises à disposition) ; or, le souhait de nos délégués des Ministres est une réduction importante des CDI. En menant une réflexion avec tous les syndicats européens réunis au sein de l'USF, et en se mettant ensemble, nous pouvons observer les tendances, prendre conseil auprès de nos homologues, profiter de leur expertise et tenir au courant nos adhérents sur l'évolution de leurs conditions de travail. Un autre dossier que j'ai suivi concernait la mise en place d'un accord-cadre sur la grève, qui n'a malheureusement pas abouti ; l'effort a été néanmoins fourni, et ce travail peut toujours être repris.

Une des questions qui m'a toujours touchée est celle du bien-être et du mal-

être au travail. Je suis membre du groupe de travail Harcèlement/Risques psychosociaux à l'USF. J'ai été l'un des membres de la toute première Commission chargée de traiter les plaintes en matière de harcèlement au Conseil de l'Europe. Nous étions chargés de vérifier l'admissibilité de ces plaintes, puis de les instruire, sur base d'auditions entre collègues et témoins et de l'examen des dossiers. Nous rédigeons ensuite des recommandations au Secrétaire général du Conseil de l'Europe, qui statuait, en dernier ressort, sur les mesures à prendre dans les cas d'allégations de harcèlement.

Au SACE, nous menons également des travaux sur la reconnaissance des syndicats. Ces derniers sont, en effet, de moins en moins représentés, l'Administration ayant tendance à limiter les exercices mixtes, où les syndicats seraient parties prenantes, et préférant parfois s'adresser directement au personnel, qui ne dispose pas forcément de toute l'expérience des travaux déjà menés pour défendre au mieux, individuellement, ses intérêts.

J'ajoute que je suis originaire de la Guadeloupe, contrée très éloignée de la France et donc de l'Europe. Je représente aussi cette culture et cette diversité caribéenne au sein de notre Organisation.

Conformément au logo du SACE : «United we stand», je pense que nous devons rester unis, faire bloc, surtout en ce moment où tant dans le Privé que dans le Public, tant au national qu'à l'international, les conditions de travail sont mises à mal. Il le faut, pour mieux défendre nos intérêts et,



par-là même, la mission importante de la Fonction publique européenne !

**Hamid, Banque centrale européenne (BCE)**



Mes objectifs sont d'améliorer les conditions de travail de mes collègues et de mettre en place un environnement de travail où les gens se respectent mutuellement et où les managers se préoccupent du bien-être de leur personnel. Je suis convaincu qu'une bonne relation entre tous les collègues fait que les gens sont heureux de travailler et prêts à s'engager, ce qui est source de motivation et ajoute une grande valeur à la qualité du travail que nous accomplissons tous ensemble, pour nous-mêmes, mais aussi pour la BCE et pour tous les citoyens européens. En 2001, j'ai rejoint la BCE à Francfort en tant qu'ingénieur en informatique ; le défi était alors de taille pour moi, citoyen français ne parlant pas allemand ; pourtant,

j'ai réussi, dans mon domaine d'expertise, à réaliser des projets pour le bénéfice de l'institution et aussi, et surtout, pour le bénéfice de tous les citoyens européens. Au sein de la BCE, j'ai travaillé très dur, pendant des nuits et des week-ends, pour, au final, avoir le plaisir de voir les résultats de mon travail : l'euro devenu réalité. Mais au bout de quelques années, je me suis rendu compte que les gens évoluaient alors que ma propre situation ne changeait pas, qu'il n'y avait pas d'égalité de traitement, que les promotions dépendaient des relations et du réseautage ... Et pendant ce temps, je continuais, encore et toujours, à travailler sans arrêt, y compris durant les week-ends. Puis, en 2002, j'ai rejoint un syndicat appelé USE (Syndicat du personnel de la BCE), afin d'apporter ma valeur ajoutée, d'agir pour améliorer le bien-être de mes collègues et de lutter pour les droits du personnel de la BCE.

Enfin, en 2007, j'ai rejoint l'autre syndicat de la BCE, IPSO (International and European Public Services Organisation), et j'ai soutenu la grève de 2009 pour la réforme des retraites. En 2014, j'ai été élu membre du Comité exécutif de l'IPSO. Je me suis investi dans divers domaines liés à la dignité au travail, à l'égalité de traitement, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et j'ai relayé les préoccupations de mes collègues au sujet de la culture du blâme présente à la BCE. Dans une institution aussi importante que la BCE, l'impact sur le personnel

est considérable lorsque la motivation diminue parce que les gens ne voient pas leur travail reconnu de manière équilibrée. Je reste convaincu qu'en l'absence d'une situation où tout le monde est gagnant, où prévaut le donnant-donnant, où règne la CONFIANCE dans le personnel et les managers, et où chacun agit de manière équilibrée et transparente, l'efficacité de notre travail est loin d'être optimale. Nous devons nous faire confiance afin d'établir un dialogue social harmonieux pour garantir l'égalité de traitement, promouvoir la diversité dans toutes ses dimensions et lutter contre le favoritisme. Dernier point, mais non des moindres, en tant qu'ingénieur en informatique spécialisé en intelligence artificielle, je tiens à partager avec vous ma conviction que les robots ne remplaceront pas les personnes au travail. Les êtres humains sont inimitables, par leur diversité, leur créativité, leurs talents, leur sens de l'humour, et leur capacité à aimer ☺.



**Liliane Banczyk**  
Vice-Présidente chargée de la Communication à l'USB



**Union Syndicale  
Fédérale  
Consilium**

*...Because you're worth it!*

You are a hard working, professional seeking a rewarding career...

...You want to develop your talents, have your work recognised and your rights respected.

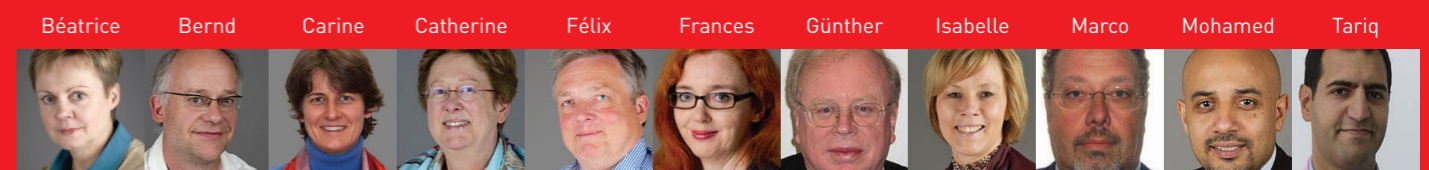
You can count on US for advice on Council administrative procedures, accompanying you to difficult meetings and if necessary provide legal aid.

As a member of **Union Syndicale Fédérale**, you have access to the very best training to prepare for EPSO competitions and competitive complementary insurance packages.

We are your colleagues in the Council and we stand by your side, to celebrate the good times and support you through the bad times.



**The Union Syndicale Team, at your service**



If you think that we do a useful job, **join us**, we are stronger together!

# L'Union Syndicale au SEAE !

## UN SYNDICAT CONFIRMÉ DANS UNE JEUNE INSTITUTION

L'Union Syndicale au Service européen pour l'Action externe (SEAE), la cadette des institutions européennes à Bruxelles, a obtenu l'aide de la famille de l'Union Syndicale Bruxelles (USB), présente dans les institutions aînées. Entretemps, un de nos représentants au SEAE occupe le poste de Président de l'USB.

Comme membres de l'USB, nous sommes également intégrés dans l'Union Syndicale Fédérale (USF). Partageons l'expérience, construisons la solidarité.

L'Union Syndicale au SEAE est le syndicat principal et occupe la présidence du Comité du personnel (CdP), composé de représentants des différents syndicats.

L'OBJECTIF PRINCIPAL  
DE L'UNION SYNDICALE  
EST DE FAIRE DU SEAE  
UN LIEU DE TRAVAIL  
AUSSI ATTRACTIF  
QUE POSSIBLE POUR  
L'ENSEMBLE DU  
PERSONNEL.



Niels Bracke  
Président de l'USB

L'Union Syndicale  
est un syndicat  
avec comme valeurs :

- solidarité avec l'ensemble du personnel,
- attention particulière aux plus faibles d'entre nous,
- équité et justice sociale,
- intégrité, et
- respect des autres et de nos partenaires sociaux.

Depuis le début, l'Union Syndicale au SEAE a lutté et continuera à le faire ...

- pour un système d'évaluation et de promotion justes au SEAE;
- pour des perspectives de carrière plus personnalisées, avec un plan de carrière digne de ce nom ;
- pour une transparence et une équité dans toutes les politiques de personnel ;
- pour un meilleur équilibre entre agents temporaires et fonctionnaires;
- pour une amélioration des conditions de travail et du futur des agents locaux (assurance-maladie, ...);
- contre la précarisation continue des agents contractuels ;
- pour un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, surtout en délégation.

Nos membres sont présents dans les négociations au niveau du "Dialogue social" et dans les comités paritaires, qui veillent à la bonne application des règles.

### Notre équipe



Au siège:  
**Niels BRACKE** (Président USB), **Luca CREEMERS** (secrétaire), **Georgios KRITIKOS** (ancien Président CdP), **Thierry LACOUR** (Président CdP + V-P USB), **Lidia LAPINSKA BUA**.



En délégation:  
**Bruno FIEVET**, **David NGWIRI**, **Jean-Pierre MOLLE**, **Nga NGUYEN**.

## L'US IUE Florence



QUI SOMMES-NOUS ET POUR  
QUELLES RAISONS ADHÉRER  
CHEZ NOUS ?



La première section syndicale à l'Institut universitaire européen a vu le jour le 2 mai 1977. Très rapidement, l'opportunité de rejoindre la grande famille européenne s'est présentée à travers l'adhésion au syndicat de la Fonction publique européenne - l'Union Syndicale Fédérale.

L'Institut a officiellement reconnu l'organisation comme représentant et a signé un accord-cadre en 1992.

Actuellement, plus de cent personnes sont inscrites, soit plus de 50% du personnel administratif de l'IUE. L'US IUE Florence est le seul syndicat présent à l'Institut universitaire européen.

Un Comité exécutif est élu par les inscrits, selon le règlement du Statut, pour une période de trois ans.

L'US IUE Florence a pour objectif la défense des intérêts collectifs et individuels de tous les membres du personnel, sans distinction notamment de catégorie (agents permanents, contractuels, actifs et retraités) et de nationalité.

Une procédure de concertation peut être engagée à tout moment sur demande des autorités de l'IUE ou du syndicat à propos de toute question d'intérêt général relative au personnel et au Statut. Cette procédure prend forme sous l'aspect d'un groupe de travail mixte ou de rencontres individuelles avec les autorités de l'IUE (son Président et son Secrétaire général). Pour tous les points pour lesquels la Convention (qui régit la création de l'IUE) donne compétence, en dernier ressort, au Conseil supérieur, un dialogue est instauré entre celui-ci et le syndicat.

En 2014, une procédure de concertation a été lancée afin de procéder à la réforme du Statut des agents. Depuis, un groupe de travail mixte discute son application sur certains aspects et l'instauration de règlements.

Le syndicat se veut un moteur du dialogue social constant avec les autorités et, dans ce but, collabore également étroitement avec le Comité du personnel.

Faire partie de la famille de la Fonction publique européenne à travers l'USF, c'est concrètement partager nos expériences et construire une solidarité en participant aux comités fédéraux et aux congrès, en échangeant des informations qui peuvent être utiles à tous sur des thématiques communes. C'est aussi se faire connaître, comme en 2016, quand nous avons accueilli nos collègues à Florence pour un comité fédéral.

Adhérer à l'US IUE Florence, c'est ne plus être simple spectateur des changements qui interviennent et les subir, mais c'est anticiper et devenir acteur pour être mieux informé et construire l'avenir : le sien et celui des autres. Vous voulez des assurances, des renseignements précis, des réponses à des difficultés concrètes, une aide personnalisée, ou bien sortir de votre isolement, l'US IUE Florence est là.

Agnès Brouet  
Présidente de l'US IUE  
Florence



# Let's make the Court of Justice a better place to work



Union Syndicale Fédérale GDFJW\_SOFAJ

# Le SOFAJ est un jeune syndicat



Union Syndicale Fédérale EPSU CJ

The Court of Justice is the workplace of different categories of persons under a wide variety of legal statuses. **EPSU CJ** aims to unite and defend the institution's staff (officials and other servants) - in other words, personnel positioned between the Members of the institution (Judges, Advocates general, Registrars), at the upper tier, and external employees (employed by subcontractors), at the other end.

Staff at the institution are, in turn, subject to a steep hierarchical structure criss-crossed by many dividing lines: officials and other servants, temporary staff and contract staff, with fixed-term or indefinite duration contracts (note that, in the case of staff in Members' cabinets, the length of service is only theoretically 'indefinite'). The closer we look, the more we discover a fragmented landscape, where the interests of staff seem reduced to an environment in which it is 'every man for himself'.

**A TRADE UNION'S RAISON D'ÊTRE IS THE EXACT OPPOSITE: TO FOSTER A SENSE OF SOLIDARITY AND TO TRANSFORM THAT SOLIDARITY INTO A FORCE FOR CHANGE.**

**EPSU CJ** has been able to obtain key achievements, which should also serve as examples to be followed by all the institutions...

- The system for promoting officials, based on adding up merit points (rucksack formula), was complemented by a **pro rata temporis mechanism** ([http://epsu-cj.lu/wp-content/uploads/2017/09/Presentation\\_careers-3.ppt](http://epsu-cj.lu/wp-content/uploads/2017/09/Presentation_careers-3.ppt)), which makes it possible to fix the date of promotion on a monthly basis, and not only on January 1st of the year.
- Most recently, a **pay supplement** ([http://epsu-cj.lu/wp-content/uploads/2017/10/compl%C3%A9ment\\_r%C3%A9mun%C3%A9ration\\_FR.pdf](http://epsu-cj.lu/wp-content/uploads/2017/10/compl%C3%A9ment_r%C3%A9mun%C3%A9ration_FR.pdf)) was negotiated for contract staff who earn less than the Luxembourg minimum social wage.

Moreover, while legal costs may be unaffordable for individual colleagues, the union provides an arsenal of legal advice and **legal aid** ([http://epsu-cj.lu/wp-content/uploads/2014/01/Regl\\_ass\\_jur\\_EPSU\\_2010\\_site.pdf](http://epsu-cj.lu/wp-content/uploads/2014/01/Regl_ass_jur_EPSU_2010_site.pdf)) that can go as far as taking a case to court.

For solidarity to produce results, noble intentions must translate into an organising force. A union that has a presence everywhere is at once more representative, more democratic, more efficient and brings balance to power. Decisions made in consultation with the union are better decisions that work better for everyone.

Bring **EPSU CJ** the strength, skills and talent it needs to make the Court of Justice a better place to work for everyone!

**SIMPLY BY JOINING, EACH NEW MEMBER STRENGTHENS OUR ABILITY TO DEFEND EVERYONE.**

(<http://epsu-cj.lu/en/become-a-member/>)



Vassilis Sklias  
EPSU CJ/President

... Qui compte tout juste cinq ans d'existence, mais qui a tout de même réussi, en quelques années, à fédérer un tiers des agents.



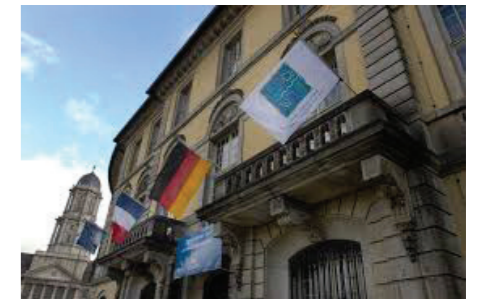
L'Office franco-allemand pour la Jeunesse est une institution bien plus ancienne puisque sa création remonte à 1963, suite à la signature du Traité de l'Elysée. Elle fut dotée, dès sa création, d'un Comité du personnel avec des prérogatives assez importantes, qui a, pendant longtemps, suffi aux agents pour sentir leurs intérêts bien représentés.

A partir de 2004, quand l'OFAJ a fêté ses quarante ans, il a été question de réviser le Statut du personnel en place dès la création de l'institution. Jusqu'à aujourd'hui, cette intention des deux gouvernements contributeurs n'a pas été mise en œuvre, mais il y a néanmoins eu de longues et ardues discussions sur un projet de refonte de ce Statut, dans lequel la place du Comité du personnel était sévèrement réduite. Depuis cette date et les premières discussions sur le Statut, un certain nombre d'agents ont senti l'importance d'une organisation alternative qui pourrait succéder au Comité du personnel si celui était amené à disparaître. Or, il apparaissait aussi

intéressant d'être davantage en réseau avec des collègues d'autres organisations internationales avec lesquels nous partageons des conditions d'embauche et de travail dans un contexte international plurilingue assez similaires et dont nous nous sentons plus proches que le personnel des institutions nationales dans les deux pays avec lesquels nous travaillons souvent.

Il y a quelques années déjà maintenant que le SOFAJ est reconnu par un grand nombre d'agents sur les trois sites (Paris, Berlin et Sarrebruck), même si son action est modeste et vise en premier lieu à renforcer ce Comité du personnel, sans le gêner dans son travail, celui-ci restant la seule instance reconnue pour négocier avec la direction. Nous avons pu, à plusieurs reprises, soutenir le Comité et lui fournir des informations utiles en nous renseignant auprès de nos collègues expérimentés de l'USF sur des cas de figure concrets. L'échange régulier dans les instances de l'USF nous permet d'ouvrir nos points de vue et de renforcer nos arguments. La création d'un syndicat qui perdure au fil des ans a aussi montré à la direction que la solidarité entre les collègues est une valeur importante dans l'institution puisque beaucoup sont prêts à aller au-delà du simple vote statutaire pour l'élection du Comité du personnel et à payer une adhésion qui ne leur donne pas au quotidien des droits importants mais assure l'existence d'une structure de solidarité complémentaire. C'est une réalité qui met en évidence la cohésion du personnel autour de certaines valeurs et aussi, par son rattachement à l'USF, son attachement à l'identité de l'institution en tant qu'organisation internationale. Par leur adhésion au syndicat qui est lui-même membre d'autres fédérations syndicales, les agents de l'OFAJ expriment également leur solidarité avec de nombreux agents

du Service public en Europe et leur souhait de voir des droits minimum garantis ainsi que des conditions de travail améliorées pour le plus grand nombre.



Aujourd'hui, le Comité travaille dans un dialogue soutenu avec la direction pour moderniser le Statut par des instructions générales, qui viennent compléter des lacunes ou actualiser des points devenus obsolètes. L'arrivée d'un nouveau Statut n'est pas à l'ordre du jour, mais pourrait le redevenir très vite, ce qui pousserait certainement à une plus forte mobilisation. Dans la situation actuelle, les enjeux des années à venir pour le syndicat sont la mise en place d'un contrat-cadre, lequel officialiserait son existence dans l'institution aux cotés du Comité du personnel, tout comme l'information et le dialogue avec les jeunes collègues pour continuer à garder une forte représentativité dans un contexte où les contrats précaires d'une part et les évolutions de vie d'autre part contribuent à davantage de mouvements dans le personnel que cela n'a été le cas par le passé.

Anne Jardin  
Présidente du SOFAJ



# IPSO, a european trade union

## TWENTY YEARS UPHILL BATTLE TO PUT SOME BALANCE TO THE ECB'S POWER



### 1997: IPSO starts at the European Monetary Institute (EMI)

IPSO - the International and European Public Services Organisation - is a staff union, founded by staff of the EMI and the European Central Bank (ECB) to represent the professional interests of persons working for the ECB. IPSO's "birthday" is on 11th December 1997. A Secretary General, Wolfgang Hermann, provided continuity of the day-to-day processes and shared experience since its inception. It does well having a professional unionist in your back!

### Vision and mission

IPSO works for the interests of its members in continually improving a European civil service devoted to the values of the European Union: respect for human dignity, freedom, democracy, equality, the rule of law and respect for human rights. We raise our members' voice and take actions to defend their interest. We defend the rights of all persons working for the ECB irrespective of their contract status. Our vision and mission is good work for all!

IPSO is a member of USF (<http://www.unionsyndicale.eu/en>), the Union Syndicale Fédérale. Via this membership IPSO is affiliated to the EPSU (<https://www.epsu.org/>), the European Federation of Public Services Unions. IPSO cooperates with other unions and federations, such as the UNI Europa, DGB and IG Metal on dedicated topics and projects.

### Working in an unconstitutional situation

We face an unconstitutional situation, created by the Maastricht Treaty. The ESCB and ECB Statute stipulates that the Governing Council adopts our conditions of employment. This makes the Governing Council (GovC) and Executive Board (EB) at the same time legislator, executive power and employer. There is no parliamentary involvement in this law-making. No national law applies and since the ECB decided to adopt its own rules, also the Staff Regulations of the other EU Institutions do also not apply. Staff representation is involved in the law-making by way of consultation. The ECB staff is represented by an elected staff committee and IPSO, a recognised union. Their involvement by consultation is not sufficient to compensate for the lack of democratic legitimacy in the ECB's rule-making. Also the ECB has to respect the division of powers.

### No collective bargaining

ECB staff members and their representatives do not enjoy EU-wide applied employee rights regarding negotiation, participation in selection processes for staff. A strong union is needed. Over the years our colleagues have recognised this: our membership grows continuously in spite of the absence of collective bargaining in order to address this gap.

**IPSO WORKS FOR THE INTERESTS OF ITS MEMBERS IN CONTINUALLY IMPROVING A EUROPEAN CIVIL SERVICE DEVOTED TO THE VALUES OF THE EUROPEAN UNION: RESPECT FOR HUMAN DIGNITY, FREEDOM, DEMOCRACY, EQUALITY, THE RULE OF LAW AND RESPECT FOR HUMAN RIGHTS.**

### 2008: IPSO becomes a union recognised by the ECB and in 2009 a first strike is held

After years of stalemate, the ECB recognised IPSO as a social partner. In a Memorandum of Understanding consultation rights were granted in staff-related decision making processes. As IPSO deemed since long that staff representatives' involvement in the ECB's processes in setting its labour and social security law was not sufficient, 500 staff members went on strike in June 2009 in protest against a unilateral massive cut of their pension rights. This was the first ever strike within such an institution. It received worldwide media attention. This social unrest at the ECB has resulted in enhancements of IPSO's rights. By 2011 an amendment of the Memorandum

**IPSO IS A STAFF UNION, FOUNDED BY STAFF OF THE EMI AND THE EUROPEAN CENTRAL BANK (ECB) TO REPRESENT THE PROFESSIONAL INTERESTS OF PERSONS WORKING FOR THE ECB.**

with poor conditions in many support areas is seen while at the same time in core tasks such as banking supervision good conditions prevail for consultancy firms.

### 2016: ECB law-making a matter of public interest

of Understanding of 2008 brought an involvement in disciplinary panels, a better access to the GovC and EB and the establishment of a Health and Safety Committee. Also as a result of the strike and in light of the ECB's combined role as a legislator and employer, IPSO obtained some administrative support for its work.

### 2013 until to date: work for proper staffing

During the last couple of years IPSO claimed a sounder and sustainable staffing. The ECB has been and is understaffed. The composition of staff has not been sound with far too many precarious contracts and an abuse of temporary agency staff for permanent work. In March 2015, IPSO wrote an open letter ([http://www.ipso.de/documents/2015-03-27\\_OpenlettertotheNCB-Governors-onECBstaffingsituation.pdf](http://www.ipso.de/documents/2015-03-27_OpenlettertotheNCB-Governors-onECBstaffingsituation.pdf)) to the members of the GovC. IPSO pointed out conflicts of interest in the ECB's decision-making on staffing. This led to some increase of headcount throughout the bank. The number of precarious workplaces at the ECB could be reduced. The policy for the assignment of temporary agency staff has been changed after IPSO won a court case on its consultation rights on that matter. IPSO is still concerned about proper staffing. We observe poor conditions for trainees who work full time for a compensation package slightly above minimum wage and without full social security. Outsourcing of work to firms

ECB's labour and social security laws are matters of public interest. IPSO always claimed to involve, at least informally, the European Parliament. IPSO worked with a group of EU Parliamentarians from all main political forces. This culminated in a public hearing (<http://www.europarl.europa.eu/ep-live/en/committees/video?event=20161026-1500-COMMITTEE-ECON>) by the EP's ECON committee of the ECB's HR management and IPSO ([http://www.ipso.de/documents/2016-10-26\(IPSOtoECON\)InterventionIPSOforECONhearing-JPRspeakingnotes.pdf](http://www.ipso.de/documents/2016-10-26(IPSOtoECON)InterventionIPSOforECONhearing-JPRspeakingnotes.pdf)) accompanied by the Staff Committee ([http://www.ipso.de/documents/2016-10-26\(CBtoECON\)EPhearing-CBspeakingnotes.pdf](http://www.ipso.de/documents/2016-10-26(CBtoECON)EPhearing-CBspeakingnotes.pdf)). Yet, changes are still outstanding in this field.

### 2017: support by the TU movement and politicians in the fight against precarious work

In its struggle for agency staff IPSO got the support of European and German politicians and TU colleagues. Lord Mayor Peter Feldmann spoke at a rally on 7 June 2017 (<http://www.ipso.de/documents/2017-06-07IPSO-theECBunionorganisessolidarityactionforECBworkers-pressrelease-ENGLISH.pdf>) in favour of these precarious workers. IPSO could obtain the signature of a first collective agreement resulting in a social plan for our agency staff flanking the ECB's outsourcing of parts of its IT functions. The outsourcing itself could not be stopped.

The USF includes both organizations whose members are subject to the EU statute and organizations whose members have another status, such as IPSO. In both cases, we achieved important victories, as shown by Günther's article for the EU and Johannes's article for the other statutes.

**IPSO'S FOCUS REMAINS ON SOLIDARITY, NEGOTIATION, PARTICIPATION, TRANSPARENCY AND EQUAL RIGHTS.**

### Twentieth anniversary - our work is not completed

In November 2017 IPSO celebrated its Twentieth anniversary. During all these years, our members served on committees, commented on dozens of consultations on ECB's rules, fought court cases, supported colleagues in cases ranging from the rejection of rights to mobbing and harassment. Our seminar series IPSOnomics (<http://www.ipso.de/bootstrap.php>) brings diversity of thought. We denounced conflicts of interest, flagged the flaws in the ECB's promotion and recruitment rules. Not least thanks to the efforts of IPSO we have a quota target for female managers and finally in 2018 (!) a long-term care scheme at the ECB. A first move to respect the working time directive is made. All this comes after two decades of union work by IPSO and an often controversial but also fruitful dialogue with our HR and top management.

Still today, ECB staff has no collective bargaining rights, the decision making bodies of the ECB continue to set law behind closed doors. IPSO's focus remains on **solidarity, negotiation, participation, transparency and equal rights.**

**Johannes Priesemann**  
IPSO

# Welcome to US EP



## THE SYNDICAT THAT WILL SUPPORT YOU!

UNION SYNDICALE EUROPEAN PARLIAMENT, an independent trade union, member of the large US family for Parliament colleagues at the three sites of Brussels, Luxembourg and Strasbourg, and for all agents of information offices in the member states and in Washington.

US EP offers you all the advantages of a trade union benefiting from established experience: legal defence by barrister-advocates specialised in European social law, personal advice and consultations, training for competitions at competitive prices, assistance with staff reports, information on questions relating to the Staff Regulations.

US EP collaborates within the inter-union committee for social concertation and participates in the Staff Committee of the Parliament.

For all assistance, you can contact the representatives of US EP at the following address:

USPE@europarl.europa.eu

Follow us also on our site: <http://www.us-pe.eu/>

**Palmina Di Meo**  
Representative  
Member US EP

# Insurance and Assistance:

## WHO CAN STILL DO WITHOUT?

A WIDE RANGE OF INSURANCE PRODUCTS DESIGNED TO MEET THE NEEDS OF EUROPEAN CIVIL SERVANTS IN BOTH BELGIUM AND THE GRAND DUCHY OF LUXEMBOURG

**Without a doubt, the keyword is Hazard**

Hazard is a sword of Damocles which, if it occurs, can affect us significantly both in our health and properties. The essential role of an insurance is to prevent hazards and, if necessary and feasible, control their financial consequences as much as possible.

### The Union Syndicale in support of its members

In recent years, the Union Syndicale (US) has taken the decision to support members in their search for insurance products that are well adapted to their security needs and their specific status. In such a complex field, the US aims to facilitate the identification and application of appropriate solutions for their members.

### With what result?

Today, through framework agreements negotiated by combining our know-how, extensive understanding of your needs and the expertise of our broker-counsellor Concordia, members have access to a series of policies whose scope is intended to be very extensive and at a cost that would otherwise not be affordable for an individual. The positive price differential varies according to the policies, between 5 and 20% compared to market standards.

### What does our insurance program include?

Six optional insurance coverages are concerned:

- "health" insurance complementary to the JSIS (Joint Sickness Insurance Scheme) with its three formulas "EuroSanté Optimum", "EuroSanté Equilibre" and "EuroSanté Tranquillité";
- "assistance", with a choice of six products adapted to the expectations of each family. We cover this in more detail below;
- "car" insurance (compulsory legal civil liability, all risk (omnium) material damages, legal protection);
- "multi-risks home" insurance (owner, tenant, occupant);
- "personal civil liability", also called family insurance;
- individual accident insurance (adults, children).

### Focus on Assistance

Assistance is particularly requested by European civil servants.

Our program has just been enhanced with six formulas with a yearly basis, from the simplest to the most comprehensive. Here is a table summarizing the scope of all the formulas available.

For each of them, you benefit from a pricing advantage of 10%.

Consequently, you may deduct 10% from the premiums mentioned in this table.

This is your USB privilege.

Allianz Global Assistance	World Royal Protection	World Cold Protection	World Full house Protection	Europe Comfort Protection	Classic Protection	Car Europe Protection
<b>Annual Contract</b>						
Comparison Table						
Cancellation Insurances	€ 5,000**	€ 2,000**				
Diseases/accidents, death	✓	✓				
Examination of catch-up, dismissal, divorce, ...	✓	✓				
All risk (including natural disaster, act of terrorism)	✓	✓				
Pre-existing disease	✓	1 month from permanence				
<b>Personal Assistance</b>	✓	✓				
Territoriality	Worldwide	Worldwide	Worldwide	Europe and basin Mediterranean	Worldwide	
Medical Expenses abroad	unlimited	unlimited	€ 125,000	€ 50,000	€ 250,000	
Medical follow-up in Belgium	€ 6,250	€ 6,250	€ 6,250	€ 6,250	€ 6,250	
Repatriation expenses	unlimited	unlimited	unlimited	unlimited	unlimited	
Search and rescue costs	€ 15,000	€ 6,250	€ 3,750	€ 3,750	€ 3,750	
Motorized Activities	✓	✓				
Luggage Insurance	€ 2,500	€ 2,000				
Compensation Trip	€ 5,000	€ 2,000	€ 1,250	€ 1,250		
Home Assistance	✓	✓	✓	✓	✓	
Vehicle Assistance	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Free 2nd vehicle cover	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Free trailer or caravan cover	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Belgium and Europe	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Assistance from home	✓	✓	✓	✓	✓	✓
On-site troubleshooting, towing	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Repatriation of insured vehicles	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Replacement vehicle	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Travel Accident Capital Insurance	€ 12,500	€ 12,500				
Family bonus	€ 599	€ 379	€ 190	€ 155	€ 130	€ 100
Individual bonus	€ 449	€ 299	€ 150	€ 115	€ 95	€ 80
Additional vehicle allowance	€ 70	€ 60	€ 60	€ 60	€ 60	€ 60
Premium per month from the 4th consecutive month abroad	€ 40	€ 40				
Natural Disasters, strikes and acts of terrorism coverage	✓	✓				

\*1: Max €20,000 / file  
\*2: Max €10,000 / file

Allianz Global Assistance	Exclusive Europe Selection	Exclusive World Selection	Flight Selection with Guarantees Exclusive	Flight Selection	Travel Selection
<b>Short-term Contract</b>					
Comparison Table					
Cancellation Insurances	✓	✓	✓	✓	✓
Personal Assistance	✓	✓	✓	✓	✓
Medical Expenses abroad	unlimited	unlimited	unlimited	unlimited	unlimited
Relapses of pre-existing diseases	✓	✓	✓	✓	✓
Repatriation expenses	unlimited	unlimited	unlimited	unlimited	unlimited
Search and rescue costs	€ 6,250	€ 6,250	€ 6,250	€ 3,750	€ 3,750
Ski guarantees	✓	✓	✓	✓	✓
Luggage Insurance	€ 2,000	€ 2,000	€ 2,000	€ 1,250	€ 1,250
Compensation travel	✓	✓	✓	✓	✓
Home Assistance	✓	✓	✓	✓	✓
Vehicle Assistance	✓	✓	✓	✓	✓
Belgium and Europe	✓	✓	✓	✓	✓
Troubleshooting, towing and repatriation	✓	✓	✓	✓	✓
Replacement Vehicle	✓	✓	✓	✓	✓
Travel Accident Capital Insurance	✓	✓	✓	✓	✓
Natural Disasters	✓	✓	✓	✓	✓
Bonus	65% of the trip price	8% of the trip price	From 30 € per week	From 25 € per week	From 3 € per day
If the traveller already has insurance basic cancellation	6% of the trip price	7.5% of the trip price			

### The Grand Duchy of Luxembourg

Our insurance program is finally now offered to our colleagues in the Grand Duchy of Luxembourg.

It responds to the same concerns that guided us for Belgium.

The aim is to propose broad insurance coverage ("EuroSanté" and "Assistance" products are the same), a preferential cost, integrating local specificities for "car", "home", "personal liability" and "individual accident" insurance.

The "service" dimension for our members is present, just like in Belgium.

IBS Europe, the Luxembourg partner of our insurance broker Concordia, takes care of this.

You will find their contact details on the contact page.

What about the other countries where our members may be affected?

Our three complementary "health" formulas are available all over the world.

The vocation of the USF is to defend you and to support you everywhere where the gathering of our forces is likely to be carrying an added value.

The complexity of the insurance field combined with its priority needs have also led us, in our capacity as facilitator, to be present at your side.

The concrete expression of this commitment is the insurance program we have just discussed with you.

It is up to each of you to make a choice.

To learn more, here are the ways to follow:

• contact the USB: Françoise Larsimont, to arrange an appointment in our premises (tel.: +3227339800 - e-mail address: [web@unionsyndicale.eu](mailto:web@unionsyndicale.eu) - postal address: avenue des Gaulois, 36, 1040 Brussels);

• contact, for Belgium: our insurance broker Concordia, in charge of managing our program, Mr Alain Voets (tel. office: +3224200033 - mobile: +32471133507 - e-mail address: [expats@concordia.be](mailto:expats@concordia.be) - postal address: Romeinsteeweg/chaussée Romaine 564/b, 1853 Strombeek-Bever);

• contact, for the Grand Duchy of Luxembourg: our insurance broker IBS Europe, in charge of managing our program, Mr Yannick Morera (tel. office: +35226310611-40 - mobile: +352661515005 - address e-mail: [yam@ibseurope.com](mailto:yam@ibseurope.com) - postal address: route de Luxembourg, 68, L4972 Dippach).

<http://bruxelles.unionsyndicale.eu/en/union-syndicale-brussels/our-services/insurances/>



# Don't be afraid of EPSO: Union Syndicale can help you

For newcomers, aspiring to work at one of the European institutions, contract agents looking forward to an advancement in function group or a permanent staff position, or officials not willing to wait too long for their next promotion, there is no other way than to participate in one of the numerous EPSO competitions.

EPSO competitions for permanent or temporary staff can be 'open' to everyone fulfilling the basic qualification criteria, or 'internal' to employees of a particular European institution<sup>1</sup>.

EPSO also organises selections for contract agents giving right to definite or indefinite employment contracts according to the needs of the service<sup>2</sup>.

## Why EPSO?

EPSO, the European Personnel Selection Office, was founded by the European institutions in order to establish a recruitment policy able to ensure the sustainability of a competent and independent European Civil Service.

## How to start?

**Before jumping on to the application forms, do** read the conditions in the 'notice of competition' and the instructions in the 'application manual'<sup>3</sup> carefully. The documents help you not to waste your time and energy as they contain some practical tips.

**Don't** even think of submitting your application at the last minute. You never know whether you will be able to connect to EPSO's servers, as they might most certainly be overloaded by heavy traffic at that time.

**The same applies to booking your tests online. Don't wait until the last moment!** Be proactive and book well ahead of time. Remember that bookings for tests, just like the application for the competition, have strict deadlines!

**Finally, practice** on sample tests<sup>4</sup> or join relevant training sessions organised by independent service providers.

## Languages to choose?

Obliged by the Court, EPSO and the Institutions had to change the language regime in open competitions. As a consequence, registration for generalist competitions has now two phases. First, applicants need to declare all their language competencies. They are invited to the second phase of the registration and to provide further information **only** if they have declared sufficient

<sup>1</sup> For some agencies, job-offers can only be found on their home-page and selections are organised locally.

<sup>2</sup> FAQ concerning the 'permanent CAST': [https://epso.europa.eu/contact/faq/contract-agents/cast-permanent\\_en](https://epso.europa.eu/contact/faq/contract-agents/cast-permanent_en).

<sup>3</sup> [https://epso.europa.eu/manuals/online-application-manual\\_en](https://epso.europa.eu/manuals/online-application-manual_en).

<sup>4</sup> [https://epso.europa.eu/how-to-apply/sample-tests\\_en](https://epso.europa.eu/how-to-apply/sample-tests_en).

language command in one of the five most frequently declared languages of all applicants at B2 level or higher in the first part of their application form. In specialist competitions, the Notice of Competition specifies the competition languages based on the language needs of the recruiting services.

## Computer-based Multiple-Choice Question (MCQ) tests...

The influx of candidates to open competitions is immense. That is why a computer-based testing system was put in place, thus enabling a large number of candidates to be evaluated within a reasonable time frame and at a reasonable price. MCQ-tests are an internationally recognised method used by many public and private organisations, based on the work of internationally renowned researchers.

## Improve your chances to pass the MCQ-tests successfully with our partner ORSEU. Their offers include:

- **books:** for those studying independently or living in more remote places. Each volume consists of a well-structured methodology, competition-like tests and detailed corrections;
- **online-courses:** outline the principle points of the methodology, some tips and about 10 exercises. They serve best to reinforce and apply the material covered by the books<sup>5</sup>;
- **face-to-face-courses:** typically include an explanation of the methodology and sample questions and corrections. You can ask questions and get personalised answers. The dates depend on the publication of the EPSO competitions;
- **webinars:** recently we have started organising distance courses similar to the face-to-face ones. The participants will also have the possibility to ask their questions by chat-line and receive an answer within 72 hours maximum.

## What is a Talent Screener?

In specialist competitions, candidates have to answer 'Talent Screener questions' as a part of their application. This additional intermediate step is used by the Selection Board to decide which candidates from those who succeeded in the MCQ-tests to invite to the Assessment Centre. They do this based **ONLY** on their evaluation of your competition-related experience and qualifications as provided by you in the Talent Screener. In completing your Talent Screener, use relevant and formal terminology and clear references. Give short, to-the-point descriptions, possibly structured with bullet points. A clear communication of your professional background will enable EPSO assessors to correctly appreciate your credentials.

### Luca Creemers

Associate member of USB (EEAS)

### Chrysanthe Moschonaki

Associate member of USB (Commission)

<sup>5</sup> <http://www.orseu-concours.com/en/28-epso-online-video-preparation-courses>.



## Assessment Centre

Congratulations if you have already got that far!

To assist you in your preparation, we offer monthly training sessions in small groups (max. 20 people) in cooperation with our partner ACCEU, who will teach you how to manage the techniques of the exams (written and oral tests). Taking a test can be stressful. You will receive useful tips about how to best cope with that as well.

## Recruitment Interview

If you are among those who have made it onto the list of successful candidates in the competition, you will not automatically be employed by one of the Institutions. You will instead have to undergo a job interview in which your future employer would like to find out whether you fit into the existing team, why you want to work in a particular EU institution, or whether you are prepared to live and work in another country - just to name a few points.



## Further information:

**Facts and myths around the EPSO-tests:**

[https://epso.europa.eu/contact/faq/epso-tests-myths-and-facts\\_en](https://epso.europa.eu/contact/faq/epso-tests-myths-and-facts_en).

**How to apply:**

[https://epso.europa.eu/how-to-apply\\_en](https://epso.europa.eu/how-to-apply_en).

**Upcoming opportunities:**

[https://epso.europa.eu/job-opportunities/upcoming\\_en](https://epso.europa.eu/job-opportunities/upcoming_en).



Union  
Syndicale  
Fédérale  
**Bruxelles**

4:21 PM



Union  
Syndicale  
Fédérale  
**Bruxelles**

**Adhésion à l'USF**

Retrouvez l'US-Bruxelles sur  
[bruxelles.unionsyndicale.eu/adherer](https://bruxelles.unionsyndicale.eu/adherer)