



Union
Syndicale
Fédérale

No 76

Mai - Juin 2016

Editeur responsable:
Günther Lorenz

AGORA

Le magazine du Service public européen et international



Harcèlement Le problème "invisible" dont tout le monde parle



Union Syndicale Service Public
Européen Bruxelles
Av. des Gaulois, 36 - 1040 Bruxelles
Tél.: 02 733 98 00
Fax: 02 733 05 33
Secrétaire de Rédaction:
Palmira Di Meo
Edition & Réalisation:
JC Lesuisse
E-mail: jclesuisse@skynet.be
Publicité :
«AERA» par GDP sàrl
Tél: +33-475.27.54.24
E-mail: agora.magazine@free.fr
Tirage: 50.000 ex
Distribution:
Institutions du Service Public Européen

**Brexit
and YOU**

**What's up in the European
Social Dialogue Committee for
Central Government ?**

I say goodbye but not farewell !



Dear readers,

This issue of Agora magazine shows how diversified our trade union activity is. Harassment, support of ONGs, our victory in the elections to the EEAS staff committee (which will unfortunately be cancelled), TiSA, the Trade in Services Agreement, the creation of a trade union in the Franco-German Youth Foundation (which joined Union Syndicale Fédérale), the undemocratic situation at the European Patent Office in Munich where three trade unionists were sacked, the social dialogue in the European Institutions and the provision of good services to our members and staff (new insurance programme, training programme, legal assistance) will be dealt with.

All good things must come to an end. I have had the honour of serving Union Syndicale and EU staff for 32 years, 7 years of which as Chairman or Secretary General. I thank all those I had the pleasure to work with.



Günther Lorenz
President of USB

Sommaire

EDITORIAL

- 3 I say goodbye but not farewell !

HARCÈLEMENT

- 4 Harcèlement : le problème "invisible" dont tout le monde parle
6 Harcèlement et procédures en justice

BREXIT

- 8 Brexit and YOU

USF - OFAJ

- 10 US-OFAJ : bilan d'un premier mandat et élection d'un nouveau Bureau

USF

- 14 What's up in the European Social Dialogue Committee for Central Government ?
15 Le Comité fédéral se réunit à la Banque Centrale Européenne

- 16 European Patent Office

INTERVIEW

- 17 Le Président du Comité du Personnel du Service Extérieur, Thierry Lacour, se confie

ORSEU

- 18 Orseu Concours

IN MEMORIAM

- 19 Jacqueline Willems

TISA - TTIP

- 20 Trade needs global governance, and not deregulation

INSURANCE

- 22 Our programme of Health Insurance, enlarged by a programme of additional insurance

Harcèlement : le problème "invisible"

dont tout le monde parle

La préoccupation substantielle d'une organisation syndicale est de défendre et d'essayer d'augmenter les conquêtes sociales, et cela autant au niveau global que dans chaque organisation, entreprise ou lieu de travail. Ceci implique la prise en compte d'une série de facteurs qui vont au-delà de la simple rémunération et qui composent ce qu'on appelle couramment : le bien-être au travail.



In the next Agora :

Psycho-social risks at the workplace are not limited to harassment. Stress, heavy workload, burn-out are also major concerns for Union Syndicale. In the next *Agora*, we will in particular investigate risks coming from the dissolution of the limit between work and free time, due to a permanent connection to the professional network. The unlimited use of mobile devices tend to put workers constantly under pressure, during evenings/nights, sickness or annual leave ... You will read how trade unions in the German car manufacturing industry have reached efficient protective measures for workers.

And, of course, you will have more on harassment, with a bunch of concrete proposals.



Juan Pedro Perez Escanilla
Secrétaire à l'Organisation de l'USB

Le bien-être au travail est une conquête historique... Peu à peu, les travailleurs ont obtenu la consolidation de droits dans les aspects les plus divers de la vie au travail (réduction du temps de travail, congés, assurances médicales, ergonomie, et autres), lesquels constituent un modèle relativement répandu en Europe occidentale de relations au travail. Le bien-être au travail est le résultat d'un rapport de forces et, comme tel, est soumis aux changements provoqués par la conjoncture économique ou par les idées politiques dominantes à un moment donné. Lorsqu'une pression pour une plus grande productivité se met en place, cela peut représenter plus ou moins de risques par rapport aux acquis en matière de bien-être : tout dépendra, notamment, de la qualité de gestion des ressources humaines au sein de l'organisation et de la capacité d'organisation et de résistance des travailleurs. Parfois, la situation même force à un accord plus ou moins explicite et, indépendamment d'une résistance naturelle chez les travailleurs face à la perte des acquis, une perception des sacrifices proposés comme équitables peut conduire à une augmentation du rendement, qui peut se prolonger au-delà de la crise.

Mais, un mauvais système de *management* sera toujours incapable d'augmenter la productivité sans remettre en question les acquis : dans ce contexte, entre autres, des conduites de harcèlement peuvent se développer. Ainsi, un chef qui n'a pas la forma-

tion nécessaire ou qui n'est pas outillé pour répercuter de façon non traumatique la pression du travail sur son équipe sera tenté de passer à la méthode forte. Il n'est pas question d'être malade, fou ou méchant. N'importe quel chef peut développer des conduites de harcèlement s'il n'est pas capable de trouver des façons acceptables de faire passer le stress. Il y a des cas de harcèlement, même multiples, dont l'origine est seulement la personnalité des chefs ou des collègues. Ce sont des cas graves, que, dans des circonstances normales, le système peut gérer. Croire que le harcèlement est seulement l'apanage de quelques malades ou fous isolés est une erreur dangereuse.

Le véritable problème est le harcèlement qu'on pourrait appeler «structurel». Il vient de l'incapacité du système à supporter la pression. Il se manifeste souvent dans des agressions de basse intensité, qu'on dissimule sous l'euphémisme de comportements inadéquats que la haute hiérarchie tolère et banalise tel un mal mineur, nécessaire pour faire passer des objectifs, y compris ceux de démantèlement des acquis. Au pire, il est perçu comme un moyen pour se débarrasser des éléments les plus faibles, qu'on assimile rapidement aux moins productifs, et pour donner une leçon aux autres. Ce type de comportement devient, dès lors, une sorte de terrorisme managérial, visant à faire accepter aux travailleurs des conditions de travail au rabais.



La généralisation de ce type de comportements ne nuit pas directement à la productivité, du moins à court terme, mais génère des coûts invisibles : absentéisme, maladies, frais de litiges et temps perdu. Pire, une partie importante de ces frais est transférée, externalisée, à la société sous forme de problèmes personnels et sociaux : *burn-out*, carrières brisées, familles déstructurées, mais aussi conduites défensives, clientélisme, hyper-compétitivité ou manque de solidarité. Le court terme l'emporte sur le moyen et long terme tant au niveau de l'organisation que des individus qui y travaillent. En fait, l'organisation qui tolère le harcèlement externalise ses coûts à toute la société.

Eviter les conduites de harcèlement passe par : être attentif aux signes précurseurs, faire comprendre les conséquences, motiver les gens à la solidarité ou mettre les organisations face à leurs responsabilités. Autant d'éléments pour une politique syndicale de prévention qui devrait, en tout cas, commencer par une sensibilisation des membres ou acteurs principaux.

La tolérance zéro envers le harcèlement commence par la détection précoce de tout signe pouvant montrer une détérioration de l'environnement de travail pour une personne : qui ne sera plus invitée à certaines réunions, à laquelle des dossiers seront retirés, isolée involontairement, etc. Les personnes concernées ne sont pas toujours conscientes de la portée de ces gestes, et, pour les organisations syndicales, il est parfois très compliqué d'entrer dans

ce microcosme qu'est l'unité de travail : l'équipe.

Beaucoup de victimes n'osent pas dénoncer : la situation de dépendance hiérarchique, la peur des conséquences - qui peuvent aller jusqu'à la perte du poste de travail - , le manque de preuves, sont autant d'arguments - pas les seuls - pour laisser les choses dans leur état. Une partie optera pour changer d'affectation si l'opportunité se présente ; d'autres feront le gros dos en espérant que l'orage passera. Très peu, en fait, se décideront à agir, ce qui permet à nos administrations de se vanter de statistiques bienveillantes : **un fait qui n'est pas dénoncé n'existe tout simplement pas.**

Il est de notre devoir de faire sortir le harcèlement de cette situation de camouflage, d'en dénoncer les causes profondes et d'exiger des procédures de remédiation, qui ne se limitent pas à pousser les victimes vers la procédure d'invalidité. Il nous faut un travail de prise de conscience des coûts invisibles de ce fléau. C'est une priorité pour un cadre de travail harmonieux. Même en temps de crise.



Harcèlement et procédures en justice



Notre Statut ne connaît le harcèlement que depuis la réforme de 2004, qui a introduit l'article 12 bis (voir encadré). La formulation, qui a fait l'objet de nombreuses négociations entre la Commission et les OSP, puis entre la Commission et le Conseil, a rapidement révélé ses faiblesses : pour qu'on puisse parler de harcèlement moral, il faudrait prouver le caractère intentionnel, ce qui est évidemment très difficile.

Heureusement, cet élément, d'ailleurs incompatible avec la définition du harcèlement donnée par la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, a été précisé par le Tribunal de la Fonction publique, qui a considéré qu'il devait, certes, s'agir d'actes volontaires, mais qu'il n'était pas nécessaire de rapporter la preuve de l'intention.

A défaut de prendre toutes les mesures appropriées pour faire cesser le harcèlement, l'institution méconnaît son devoir de sollicitude et son obligation d'assistance.

L'article 12 bis se borne à interdire le harcèlement et permet donc à l'institution d'ouvrir une procédure disciplinaire en cas de harcèlement. Mais, cet article seul ne donne aucun droit à la victime de harcèlement. Si l'institution n'entame pas une procédure contre le harceleur (encore faudrait-il qu'elle soit au courant du harcèlement), rien ne se passe. Chaque institution a donc mis en place des instruments pour lutter contre le harcèlement et pour traiter les plaintes en la matière. En règle générale, il existe une procédure «informelle», dans le cadre de laquelle la personne qui se sent harcelée peut s'adresser à des «personnes de confiance», simples membres du personnel désignés par l'institution à cet effet ou personnes occupant des postes spécifiques (psychologue, médiateur, ...). Si cette procédure informelle ne permet pas de résoudre le problème, on peut passer à une plainte formelle pour harcèlement qui est traitée comme une demande d'assistance au titre de l'article 24 du Statut. A la suite de cette demande, l'AIPN doit ouvrir une enquête pour déterminer s'il y a harcèlement et, le cas échéant, prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement, le sanctionner et rétablir la réputation lésée. En cas de refus d'assistance, il est possible d'introduire une réclamation puis, si elle est rejetée, un recours en annulation devant la Cour de justice (actuellement le Tribunal de la Fonction publique et bientôt le Tribunal de l'Union). Selon la jurisprudence, à défaut de prendre toutes les mesures appropriées pour faire cesser le harcèlement, l'institution méconnaît son devoir de sollicitude et son obligation d'assistance. En règle générale, on constate que les procédures informelles et les demandes d'assistance aboutissent rarement, particulièrement dans les petites institutions et structures dans lesquelles un «esprit de corps» mal placé pousse souvent l'AIPN à «couvrir» les personnes accusées de harcèlement s'il n'y a pas de preuves objectives et irréfutables que les

accusations sont fondées. Or, si l'institution ne peut évidemment entamer des procédures disciplinaires sur la base d'accusations dénuées de tout fondement, des «faisceaux d'indices» de harcèlement devraient être suffisants pour au moins ouvrir une enquête, sans que la personne harcelée ne doive elle-même apporter des preuves de harcèlement.

Le Tribunal examinera la situation d'un point de vue purement juridique, en prenant souvent un grand recul par rapport au drame humain.

Malheureusement, le résultat d'une réclamation, suivie d'un recours devant la Cour de justice, est souvent décevant pour l'intéressé. Par définition, une personne harcelée est toujours fragilisée, parfois de manière extrême, et elle aura souvent du mal à soutenir la très intense charge émotionnelle que représentent ces procédures : le présumé harceleur se défendra dans la majorité des cas en lançant des accusations contre sa victime ; l'AIPN, en répondant à la réclamation et au recours, devra justifier sa position de ne pas ouvrir d'enquête et tentera donc de réfuter les accusations de la victime ; le Tribunal examinera la situation d'un point de vue purement

Statut - Article 12 bis

1. Tout fonctionnaire s'abstient de toute forme de harcèlement moral et sexuel.
2. Le fonctionnaire victime de harcèlement moral ou sexuel ne subit aucun préjudice de la part de l'institution. Le fonctionnaire ayant fourni des preuves de harcèlement moral ou sexuel ne subit aucun préjudice de la part de l'institution, pour autant qu'il ait agi de bonne foi.
3. Par harcèlement moral, on entend toute conduite abusive se manifestant de façon durable, répétitive ou systématique par des comportements, des paroles, des actes, des gestes et des écrits qui sont intentionnels et qui portent atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne.
4. Par harcèlement sexuel, on entend un comportement à connotation sexuelle non désiré par la personne à l'égard de laquelle il s'exerce et ayant pour but ou pour effet de l'atteindre dans sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, offensant ou embarrassant. Le harcèlement sexuel est traité comme une discrimination fondée sur le sexe.



Félix Gérardon
Secrétaire général adjoint
de l'USB

juridique, en prenant souvent un grand recul par rapport au drame humain qui, dans une affaire de harcèlement, est pourtant l'essentiel. Et le plus souvent, si le Tribunal donne raison à la victime, il s'agit simplement de condamner l'institution pour défaut d'assistance, c'est-à-dire pour ne pas avoir ouvert d'enquête.

Deux cas emblématiques ...

Deux cas de harcèlement par des personnalités haut placées ont été dénoncés par la presse ces dernières années. Un des membres de la Cour des comptes a, pendant plusieurs années, harcelé trois membres de son Cabinet, dont l'un a sombré dans une grave dépression et est atteint d'une invalidité permanente et totale malgré un suivi psychothérapeutique long et coûteux. Deux rapports d'enquête rédigés par d'anciens magistrats de la Cour de justice, les rapports accablants de plusieurs psychiatres et le rapport rédigé par le Président de la Cour des comptes concluent au «harcèlement moral». Pourtant, les membres de cette institution ont décidé, en 2013, d'enterrer l'affaire, obligeant les plaignants, après environ cinq années de procédures internes, à intenter une action en justice qu'ils ont finalement dû abandonner.

Au Parlement européen, une vice-présidente a été accusée de harcèlement par une de ses assistantes parlementaires. Sur injonction de la parlementaire, l'assistante a été licenciée sur le champ par le Parlement, qui a refusé d'ouvrir une enquête à la suite de la plainte. Quelques mois plus tard, un autre assistant de la même vice-présidente se voyait contraint de démissionner parce qu'il ne supportait plus le harcèlement dont il était victime. Lorsque le TFPE a eu à juger la première affaire, il a condamné le Parlement pour ne pas avoir ouvert d'enquête et, «tenant compte des conditions hautement critiquables dans lesquelles la décision de licenciement et la décision de rejet de la demande d'assistance sont intervenues», il a accordé à la victime une indemnisation du dommage moral subi à hauteur de 50.000 €, ce qui est exceptionnel. Il a, peu après, statué dans le même sens dans le deuxième cas, allouant cette fois 40.000 € de dommage moral. Ces condamnations n'ont pas poussé le Parlement à accorder son assistance aux victimes et à ouvrir une enquête. La première victime a, en effet, dû introduire un deuxième recours, à l'issue duquel le Parlement a, de nouveau, été condamné pour ne pas avoir ouvert d'enquête. Si elles n'ont toujours pas obtenu l'ouverture d'une véritable enquête et la reconnaissance du harcèlement dont elles ont été

victimées, ces deux assistants ont au moins bénéficié d'un dédommagement pour la grave faute de service commise par le Parlement.

Le harcèlement moral est un délit.

Une autre voie possible est le dépôt d'une plainte pénale devant les autorités judiciaires belges, avec constitution de partie civile. Le harcèlement moral est, de fait, un délit. En raison de l'immunité relative qui nous est garantie par le Protocole sur les Privilèges et Immunités, la justice belge devrait probablement demander l'autorisation de l'institution pour entendre, même comme témoins, des membres du personnel ; mais, il est probable que l'institution pourrait difficilement s'opposer à une telle demande. Toutefois, plus encore devant la justice belge que devant la justice européenne, les procédures sont longues et éprouvantes pour les victimes.

Comme on le voit, si les fonctionnaires et autres



agents sont en théorie protégés contre toute forme de harcèlement, il est souvent difficile, voire impossible, d'obtenir une protection effective lorsqu'on est confronté à des actes de harcèlement. C'est pourquoi, l'Union Syndicale, si elle n'hésite pas à aller en justice lorsque cela s'avère justifié, même contre des personnalités haut placées, lutte pour améliorer les procédures informelles qui, si elles étaient correctement menées, devraient toujours constituer la meilleure solution. Elle met également à la disposition de ses adhérents des conseillers et des avocats très expérimentés en la matière.

La charge de la preuve

L'article 12 bis, paragraphe 4, dispose que le harcèlement sexuel est traité comme une discrimination fondée sur le sexe, ce qui implique, comme pour toute discrimination, qu'il y a renversement de la charge de la preuve. Pourrait-on envisager une solution similaire pour le harcèlement moral ?

Non. S'il était possible d'établir l'existence d'un harcèlement sur la base d'une présomption, cela constituerait une violation de la présomption d'innocence, puisqu'une présomption de culpabilité serait instaurée, présomption grave en raison notamment des conséquences disciplinaires que de tels agissements peuvent avoir. Dès lors, le renversement de la charge de la preuve en cas de discrimination n'est pas transposable en matière de harcèlement.

Brexit and YOU

With only a few weeks left before the EU referendum in the UK, let's have a look at the consequences for staff of a possible Brexit.



The referendum will only be the starting point of a long process - it would be the first time ever Article 50 of the Treaty on European Union is implemented. According to Article 50, if the UK decides to withdraw from the EU, it must notify the European Council and start negotiating with the 27 remaining Member States an agreement setting out the arrangements for withdrawal. Article 50 gives a deadline of two years, which can be extended unanimously, and probably will.

The UK Government thinks that the process could take as long as 10 years, during which UK would remain a Member State of the EU, with all the rights and obligations.

the conditions laid down in Article 28 (a) [...]". This means that, after Brexit, colleagues with UK nationality could only be recruited if the exception were authorised by the appointing authority. Current UK officials **might be required** to resign, but it would have to be on the basis of a decision of the appointing authority and it would not be automatic.

Nothing is provided for the day after resignation.

Of course, if the institutions wanted to dismiss a (large ?) number of UK colleagues, that would be a major chapter in the negotiations with the staff unions. Union Syndicale will try to avoid or to reduce job losses and, if job losses are unavoidable, will insist on a fair solution.

If Britain leaves the EU, what will happen to the EU citizens living here?



In case of application of Article 49 (Compulsory resignation), nothing is provided for the day after resignation. People could be left without any source of income and any social security rights apart from the pension rights which they have already acquired, which would of course not be lost. They might continue to be covered by our sickness insurance for a period of 6 months if they were not in gainful employment. That would of course be

The lengthy process would include negotiations on many problems with huge social, legal, economic and political implications, but all matters relating to staff and to the staff regulations would also be negotiated. Staff representatives would have to be consulted. Union Syndicale would be a party to the negotiations and consultations and would endeavour to find - and fight for - the best solutions for staff.

What could be the solutions ?

According to Article 28 of the Staff Regulations, "An official may be appointed only on condition that [...] he is a national of one of the Member States of the Union, unless an exception is authorized by the appointing authority."

Article 49 provides that "An official may be required to resign only where he ceases to fulfil

totally unacceptable and, if the institutions were to decide to apply that article, Union Syndicale will ensure that the officials concerned are granted sufficient social security rights because the institutions are under an obligation to do so.

Other articles might be used, under certain circumstances, to reduce the number of UK nationals : Articles 41, 42c and 50 (Non-active status, Leave in the interest of the service and Retirement in the interests of the service).

If the conditions are met and one or more of those articles are applied, the officials concerned would receive their full salary for the first 3 months, 85% for the next 3 months, 70% for the next 5 years after that and 60% thereafter. They could also continue to be covered by our sickness insurance and accident insurance schemes and to build up pension rights.



Félix Gérardon
Deputy Secretary-General
of USB

UNION SYNDICALE

BREXIT... and YOU

- You are British?
- You have been recruited from the UK?
- You have your tax domicile in the UK?
- You have property in the UK?
- You have dependent family members in the UK?

Conference (given in English) by
Jean-Noël LOUIS & Nathalie de MONTIGNY,
 lawyers of **UNION SYNDICALE.**

Thursday, 7th April 2016 - 12:30
Justus Lipsius Building
Press Room

Crédits : © BluedarkArt - Fotolia.com.
 Source : © nerthuz - Fotolia.com.





Temporary and contract staff must be given a period of notice.

Temporary staff, contract staff and parliamentary assistants whose contracts would be terminated must be given a period of notice (between 1 and 10 months) and are entitled to unemployment allowance for a maximum of 36 months. There is for them no provision corresponding to Articles 41, 42c or 50.

A possible Brexit would also have hard consequences for pensioners and family members residing in the UK. As soon as the UK ceased to be a Member State of the EU, the payment of pensions and the transfer of part of the remuneration to family members in the UK would be without any correction coefficient. Since the correction coefficient for pensioners living in the UK is currently 134.7 (but only on pension rights acquired before 1/5/2004), the loss would be significant. Unless something else is foreseen in an

agreement between the UK and the EU, the UK would no longer be bound by the Protocol on Privileges and Immunities and could levy income tax on EU pensions.

All those consequences (and a few more) are dealt with in a document available on our site and regularly updated. You can also watch on our site the conference on "Brexit and YOU" given by Jean-Noël Louis and Nathalie de Montigny on 7 April.



More on this :

<http://bit.ly/24TaCRE>



<http://bit.ly/1U77tWB>



<http://bit.ly/1TFSc3b>



US-OFAJ : bilan d'un premier mandat et élection d'un nouveau Bureau

Le syndicat de l'OFAJ adhère à l'USF et découvre la dimension internationale de l'Union.



Bilan du premier mandat

Lors de sa troisième assemblée générale, le 7 avril 2016 à Paris, l'Union syndicale de l'Office franco-allemand pour la Jeunesse (US-OFAJ) a élu son nouveau Bureau. Trois des quatre membres de ce dernier se sont représentés et ont été réélus. Une collègue, faisant également partie du Comité des Représentants du personnel de l'OFAJ, les a rejoints. Pour les quatre membres qui terminaient leur mandat de deux ans, cela avait été la première expérience de gestion d'un syndicat.

C'est grâce aux échanges avec les représentants des autres organisations lors du congrès de l'USF ou des sessions des Comités fédéraux de l'USF que l'utilité d'avoir créé une section syndicale au



L'OFAJ est une organisation internationale, créée en 1963. Son siège se trouve à Paris ; elle dispose d'antennes à Berlin et à Sarrebruck. L'Union Syndicale a été créée en avril 2012 et a élu son premier Bureau en octobre 2013. Son degré d'organisation est d'environ 30%. Le bilan de ce premier mandat est tout à fait positif, même si le taux de rotation du personnel au sein de l'institution a pour conséquence directe qu'un certain nombre de personnes ont quitté l'OFAJ et, de ce fait, le syndicat. Quelques autres n'ont pas renouvelé leur cotisation, probablement déçus que le ton et les actions ne s'avèrent pas assez revendicatifs.

sein de l'OFAJ se confirme pour les membres de l'US-OFAJ. Dans le passé, il y a eu des tentatives, voire la création d'une section syndicale uniquement au siège de l'institution à Paris. Mais, l'adhésion à un syndicat « français » a vite montré ses limites pour les besoins d'un personnel d'une organisation internationale.

Perspectives

Les quatre membres du nouveau Bureau ont tous déjà été représentants du personnel dans le passé. Ils sont prêts à poursuivre leur engagement aux côtés du Comité actuel pour le respect des droits du personnel de l'OFAJ et à rester vigilants à toute évolution de l'institution.

Les défis pour ce nouveau mandat seront surtout d'augmenter le degré d'organisation, de s'investir davantage dans le dialogue social au sein de l'institution et d'approfondir l'échange avec le réseau de l'USF, lequel permettra d'une part de renforcer l'argumentaire sur les problèmes rencontrés en interne et d'autre part de se positionner avec d'autres pour les droits des agents et salariés d'une organisation internationale.

Contact : gdfjw@freenet.de



Le nouveau Bureau de l'US OFAJ
De gauche à droite : Anne Jardin, Anne Gainville, Anett Waßmuth, Dominique Granoux

L'adhésion à l'USF - Effets positifs

Les quatre collègues du Bureau restent néanmoins optimistes : l'existence d'une section syndicale depuis quatre ans à l'OFAJ leur semble être un signe fort. De plus, la section syndicale apporte un soutien au Comité des Représentants du personnel, représentation prévue par le Statut du personnel de l'OFAJ. Et finalement, parce que l'adhésion de l'US-OFAJ à l'USF constitue une source importante d'information, de synergie et de solidarité. Depuis que la section de l'OFAJ a été admise comme membre de l'USF, lors du Congrès de Dubrovnik en mai 2015, le sentiment d'isolement que peut générer le statut très particulier d'une organisation internationale s'est estompé. Ainsi, l'adhésion à l'USF a permis au personnel de l'OFAJ (membres du syndicat ou pas) de découvrir d'autres personnels d'organisations internationales et leurs représentants, confrontés à des problèmes similaires : précarisation de l'emploi par un recours de plus en plus fréquent aux contrats à durée déterminée, possibilités de recours limitées, etc.



Bernd Loescher
Président de l'USF



L'OFAJ à Berlin Photo: Miriam Guterland

What's up in the European Social Dialogue Committee for Central Government ?



In Brief :

The EU Social dialogue Committee for Central Government, established in 2010 by EPSU-led trade union delegation TUNED (including USF), and EUPAE representing the employers, struck a landmark Agreement last December. The Agreement will allow, at long last, more than 6 million government employees and civil servants to benefit from EU minimum standards on the fundamental human rights to information and consultation on matters of prime concern to them. The ball is now in the camp of the Commission to transpose the agreement into a directive.

More on this :

Press releases and text of the Agreement (in EN, IT, PT, SV, more languages pending) can be found here

<http://bit.ly/1YrkZZi>

Further information on EPSU's national and European administration work can be found here <http://bit.ly/1s9EniQ>



Nadja Salson
Policy officer for
Central government and
EU administration

As early as 2010, EPSU agreed on including USF into the scope of the EU's new Sectoral Dialogue Committee for Central Governmental Administrations ("SDC-CGA"). Such committees at European level were already existing for a number of sectors (nurses, firemen, ...), but not for Central Governmental Public Administrations. USF welcomed the openness of EPSU which led to a successful concrete cooperation.

Last December saw a major step forward for EU minimum standards on workers' rights to information and consultation in public administrations.

In line with the resolution for national and EU administrations adopted at the EPSU 2014 Congress, which USF attended, the European Public Service Union was able to sign an agreement that sets out minimum standards for information and consultation rights with the employers.

The Agreement was negotiated throughout 2015 and adopted by the EU Social Dialogue Committee in Central Government Administrations (SDC CGA) on 21 December last.

This is a key achievement for the SDC CGA that was established in 2010 by the EPSU-led trade union delegation TUNED (that includes USF amongst its members) and EUPAE, the employers' EU platform for central/federal governments.

The prospects for an agreement on information and consultation rights came about as a result of austerity-driven reforms that have been imposed on public administration employees in most Member States since the start of the financial crisis in 2008. Many of the cuts in jobs, pay as well as trade union rights in central government are coordinated, or at least encouraged, at EU level. Yet, EU minimum standards on workers' rights to information and consultation rights for instance on restructuring do not apply to a large extent to central or federal government employees. The SDC CGA has therefore deemed it crucial to come up with a European response to this European problem.

The negotiations became more tangible in light of the European Commission's consultation on a possible review of three directives on workers' rights to information and consultation last June. As part of the SDC CGA response to the Consultation, the employers agreed to negotiate common standards that are most adapted to public sector specificities. It was also agreed that the text would be drafted in anticipation that it could be transposed into a directive, which was one of the key demands put forward by EPSU.

The Agreement provides EU protection for information and consultation rights on important issues such as restructuring, work/life balance, working time and health and safety. Other topics are to be covered either by information or consultation. A "non-regression clause" ensures that more favourable national legislation will continue to apply. As was said by the ETUC, the Agreement is also a concrete contribution to EC President Juncker's

pledge to relaunch of the European social dialogue. In the course of 2016, there will be much follow-up to ensure that the Commission puts words into deeds and proceeds with the transposition of the Agreement into a directive. A "proportionate impact assessment" has been launched on the basis of which the Commission will decide to present, or not, a directive for adoption in Council by qualified-majority voting.

Later this year, the SDC CGA will also discuss "modernisation of public administration" a key priority of the European Semester and related country recommendations. It is crucial for the Committee to seek influence on both the process and nature of the EU economic governance that impacts our administrations. It will be an opportunity to promote a non-legally binding agreement adopted by the SDC CGA in 2012 on Quality Administration that reaffirms the need, especially in difficult social and economic times, to uphold public service values, well-being at work and trade union rights.



Signatories of the Agreement

Britta Lejon and Ms Lebranchu, Former minister for civil service (EUPAE), with the participation of the European Commission, DG EMPL

Another topic on the agenda is the prevention of psycho-social risks such as stress or *burn-out* which was recently recognised as an occupational disease in Belgium. EPSU-TUNED and the employers will examine risk assessment procedures at the workplace, the role of social dialogue and concrete recommendations to better tackle and prevent psycho-social risks.

The active participation of USF in the social dialogue meetings, including during the negotiations of the information and consultation rights Agreement, alongside other EPSU affiliates, is of great value. A major challenge both for USF and EPSU will be to bring in to the table the European Commission as an employer. This has become all the more relevant as social directives can now apply to civil servants and employees working in the EU administration.

Le Comité fédéral se réunit à la Banque Centrale Européenne



Le Comité fédéral de l'USF (10.000 membres dans 20 organisations membres) s'est réuni le 23 avril à la Banque Centrale Européenne. IPSO, l'International and European Public Services Organisation, membre de l'USF qui regroupe le personnel de la Banque, était l'hôte.

Les débats ont concerné principalement :

- la situation des chargés des cours des Ecoles européennes, à qui on essaie d'imposer un nouveau statut, sans consultation des collègues concernés ;
- la réforme de la Cour de justice, avec la sup-



- institutions européennes ;
- la réduction du personnel dans les Agences, et la précarité des leurs contrats de travail.

Dans tous ces domaines, l'Union Syndicale Fédérale prendra des initiatives dans les semaines à venir.

Les Présidents (Johannes Priesemann, IPSO ; Bernd Loescher, USF) et les Secrétaires généraux (Wolfgang Herrmann, IPSO ; Peter Kempen, USF) ont été reçus en marge de la réunion par M. Diemer, le nouveau «CSO», Chief Services Officer de la BCE. IPSO et USF espèrent que la situation du personnel de la Banque s'améliorera dans les mois à venir, voyant un esprit d'ouverture, en particulier pour une participation étendue du personnel dans les prises de décisions.

Cela concernera les procédures de recrutement, de promotion et de discipline.



- pression du Tribunal de la Fonction publique européenne ;
- les risques psycho-sociaux sur le lieu de travail, et notamment le harcèlement ;
- les recours en justice contre le massacre du Statut des fonctionnaires et autres agents des



Bernd Loescher
Président de l'USF



European Patent Office



More on this :

European Patent Office does not live in a Dutch no man's land
<http://bit.ly/1ZPFa3k>

Situation unacceptable :
<http://bit.ly/24RkPOC>
<http://bit.ly/1OsRtwz>

Gewerkschaftschefin entlassen :
<http://bit.ly/1XqwSA8>

US position on the memorandum :
<http://bit.ly/1VWymK>

Suepo :
<http://bit.ly/1R1IWAz>



Bernd Loescher
President of USF

FFPE (Fédération de la Fonction publique européenne) chose to sign an unacceptable Memorandum of Understanding (MoU) with the EPO (European Patent Office) President on the 2nd March 2016, raising serious questions about its entity as a real union. Neither the content of the MoU nor the unprecedented circumstances allowed such an agreement. USF profoundly regrets that through this MoU, FFPE warrants the staff policy of the EPO President who is at war with the staff and its union (SUEPO, the Staff Union of the EPO). This is all the more irresponsible that FFPE only counts a few dozen members amongst the EPO staff. The EPO President now claims to be starting a “social dialogue”, ignoring SUEPO which represents more than 3000 staff members.

The situation at the European Patent Office keeps deteriorating. Fundamental Rights are breached, the rule of law and almost every rule of good administration. There is still no administrative examination of the background to the suicide cases. Staff members are scared and two staff representatives were dismissed early 2016. EPO Staff members had to collect money to help one of the dismissed and his family. The extremely problematic internal EPO Circulars that were commented upon in public so many times and that are all challenged in court are still in force. The EPO “Investigation Guidelines” still deprive staff members of the right to remain silent and to not incriminate themselves. The public EPO job offers for the department in charge indicated a preference for investigators with a professional background in “criminal science” and “forensic science”.

Employees on sick leave face a mandatory residence obligation. Absences from the place of residence must be requested and approved.

The USF branches at the EPO (“Staff Union of the EPO”, SUEPO) are still deprived of their right to strike autonomously, as the balloting is to be carried out by the EPO administration and is subject to unacceptable thresholds. Strikes like the well-followed one on the 7th April 2016 have to be organised by initiatives of staff members. The harsh limitations on the Union rights identified by an Appeal Court of The Hague as a breach of the European Human Rights Convention (ECHR) are still in place, the Court ruling is still being ignored. Interviewed in the Dutch TV, the EPO management announced that it would also not execute the Ruling of the Dutch Constitutional Court expected in August 2016. The German Regional TV also reported on the situation at the EPO, mentioning the suicide cases and the atmosphere of oppression. A recently run social study reveals deep discomfort of the staff and close to zero trust in the governing bodies of the EPO.

The conflicts go on. There are frequent demonstrations where up to 2000 employees gather in the streets of Munich and The Hague. The conflicts now extend also far beyond staff policy. Following a huge production pressure, the “visible” or

“quantifiable” EPO output soared by 14% within one year. Nobody knows what had to be sacrificed in terms of harmonisation or content of the granted patents to achieve this unrealistic jump.

In the meantime, renowned patent law firms introduced three appeals before the German Constitutional Court in order to challenge the undue interference of the EPO President in the business of the internal EPO Judiciary (the so-called EPO Boards of Appeal). These appeals are pending and pose a real threat to the credibility of the EPO as a whole. The Enlarged Board of Appeal of the EPO, the supreme judiciary of the organisation, already identified in April 2014 undue influence by the EPO President and had to replace its Chairperson to solve a highly delicate partiality issue. The raised doubts are heavy, as granted patents define a legal relationship between private parties. It is unthinkable in Europe to let property rights be granted without an effective and truly independent judicial supervision available to all parties.

A draft reform of this internal judiciary submitted by the President of the EPO 2015 was rejected as insufficient by the EPO Council.

Just recently, the German Newspaper “Handelsblatt” reported that appeals are now also being filed before German criminal courts. The German prosecutor may sooner or later have to ask the EPO Council whether the immunity of the accused EPO President will be maintained or lifted, so that the German Judiciary can open a case. It is difficult to imagine which of the two possible answers of the EPO Council would be less damaging to the EPO and its reputation in the current situation.

USF is aware of former high-level administrators of the Commission’s “DG Admin” which could be contacted for mediation. The EPO President rejected the principle of mediation as suggested by the EPO Council. The record of “performance” of the current EPO President is uniquely negative. The longer the EPO Council takes to sort out the growing number of problems, the deeper the crisis. Beyond the staff issues, it is now increasingly the role and reputation of the EPO as a whole that is at stake, also the credibility of the governments of the (supposedly) supervising Member States.

Le Président du Comité du Personnel du Service Extérieur,

Thierry Lacour, se confie

Pour que les gros problèmes puissent être résolus, il faut une représentation du personnel et des syndicats forts.

LB : Vous avez été récemment élu Président du Comité du Personnel du Service Extérieur. Comment concevez-vous votre mission et les défis à aborder ?

TL : Une des actions prioritaires du Comité du Personnel est d'améliorer, en collaboration avec l'administration et les syndicats, les droits du personnel et la gestion des ressources humaines.

Le premier mandat a souffert de la création de l'institution. Lors de ce second mandat, nous bénéficions également d'une expérience de dialogue positif avec Mme MOGHERINI, son Cabinet et le nouveau Directeur général, M. DI VITA. Ma priorité est de développer une synergie entre le Comité du Personnel, les syndicats, et la nouvelle hiérarchie du Service Extérieur, afin d'améliorer les procédures critiquables, comme l'évaluation, la promotion, la mobilité, la rotation des fonctionnaires, et les différentes politiques concernant les agents contractuels et les agents locaux.

Une particularité de l'institution est la présence d'agents temporaires, qui représentent 33% de la population de grade AD. L'intégration de cette population a créé des problèmes au niveau de la gestion des carrières des fonctionnaires AD.

Les agents locaux représentent une population d'environ 3.000 personnes (SEAE et Commission), sans une vraie possibilité de carrière et ayant des problèmes de précarité d'emploi depuis trois ou quatre ans, suite aux exercices consécutifs de réduction des effectifs. Ils souffrent également d'un problème majeur de manque de couverture après la retraite, notamment dans les pays où il n'existe pas de système national. Les dossiers les plus brûlants se cristallisent sur la motivation du personnel, car il y a effectivement un découragement en son sein, dû au manque de perspective de carrière pour toutes catégories de personnel, dues aux procédures de gestion des ressources humaines mises en place par les Haute Représentante et Haute Hiérarchie précédentes.

LB : Quelle serait votre touche personnelle dans cette fonction de Président du Comité du Personnel du Service Extérieur ?

TL : C'est un job où je peux voir les résultats positifs de mon travail. Des petites avancées par un travail journalier, ce sont des avan-

cées. Si j'arrive à résoudre un cas particulier, à faire appliquer les règles comme il faut, c'est une satisfaction énorme. Je bénéficie de mon expérience de Chef d'administration, qui est mon métier. J'aime être en relation avec les gens, négocier, discuter ; je connais la grande majorité des dossiers, je m'efforce de faire travailler les gens ensemble de façon constructive, d'abolir les clivages politiques et de renforcer une coopération intersyndicale.

LB : Quels exemples d'actions syndicales réussies pourriez-vous mettre en avant ?

TL : Par exemple, en ce qui concerne la couverture médicale des agents locaux, on a réussi à couvrir des collègues licenciés pendant un an, le temps qu'ils retrouvent du travail : ça, c'est une porte qui s'ouvre.

Je rappelle aussi que c'est l'US (avec Ryan Brendan comme principal acteur) qui s'est battue, il y a quelques années, pour créer un fonds

de prévoyance, prévu pour les agents locaux quand ils quittent l'administration.

Mais mon dada, c'est la couverture médicale après la retraite pour les agents locaux : c'est encore un grand chantier à mettre en œuvre.

LB : Est-ce qu'il y a encore des actions pour faire marche arrière afin de renégocier la dernière version du Statut ?

TL : La révision de l'annexe 10 reste un gros dossier. Par ailleurs, l'administration nous met en garde : si les négociations sont rouvertes, les Etats Membres pourraient faire empirer les conditions existantes.

Cette révision met un frein pour les familles qui voudraient partir en délégation (problèmes de travail des conjoints, compensations financières de moins en moins attractives, et récemment encore des difficultés annoncées dans le cadre des remboursements de frais scolaires ...).

Les jours de congé en délégation ont été réduits à la même durée qu'au siège : de 3,5 jours/mois, ils sont passés à 2 jours/mois. Le personnel en délégation a toutefois besoin de jours supplémentaires pour recevoir des soins médicaux et pour des procédures administratives dans le pays d'origine.

Le personnel a réussi à obtenir un jour de congé spécial pour des procédures administratives : c'est une porte entrouverte pour d'autres avan-



En bref :

En mars 2016, Thierry Lacour a repris la Présidence du Comité du Personnel du Service Extérieur, pour le personnel du siège et des délégations. Il était déjà actif sur le plan syndical depuis son entrée à la Commission en 1990, élu dès les débuts du Service Extérieur en 2011, et en tant que Président du C.P. depuis la fin du précédent mandat.



Liliane Banzyk
Chargée de Communication à l'USB



cées possibles.

Un autre dossier important, c'est l'indemnité des conditions de vie, qui varie entre 0 et 40%. Toute une série de pays, comme l'Argentine ou l'Australie, sont classés dans la catégorie «0% d'indemnités» en raison de leur «qualité de vie», mais l'administration n'a pas tenu compte de la distance par rapport au pays d'origine, ni de l'isolement familial.

Un troisième gros dossier est la sécurité. Des Officiers régionaux de Sécurité ont été engagés afin d'améliorer la sécurité dans les délégations. Ce sont malheureusement les mauvaises expériences qui font que, finalement, on arrive à convaincre l'autorité budgétaire et notre administration à renforcer la sécurité dans les délégations et, à présent, au siège. Avec ce qui vient de se passer, il faut que nous ayons les mêmes réflexes au siège que dans les délégations : il convient donc de bien réfléchir à la sécurité de nos bâtiments, à nos procédures et protocoles de sécurité en cas de problèmes graves.

LB : Au niveau des agents locaux, quelles sont les procédures de sécurité applicables ?

TL : Notre réglementation ne prévoit pas l'évacuation d'agents locaux. Par contre, il y a eu et il devrait y avoir des accords avec l'administration pour continuer à résoudre, au cas par cas, les problèmes des agents locaux, en situation de conflits ethniques, par exemple : il y a eu des cas où des familles d'agents locaux ont été déplacées dans les pays voisins.

LB : Quel message aimeriez-vous faire passer au personnel pour qu'il s'engage dans des actions communes ?

TL : Le message serait de participer au maximum ! Pour que les gros problèmes puissent être résolus, il faut une représentation du personnel et des syndicats forts. Lors des élections, on a eu de très grosses difficultés à obtenir le quorum qui est exigé par le Statut,

parce que les syndicats n'ont pas le vent en poupe dans la société actuelle. Quand des collègues viennent vers nous avec de gros problèmes, il faut qu'ils comprennent qu'on est là pour les aider ; mais il faudrait aussi qu'ils participent à nos activités.

LB : Justement à ce sujet, un arrêt du Tribunal vient tout juste de mettre en cause les élections de votre CP.

TL : Effectivement, le Tribunal a donné raison à un collègue qui avait fait appel contre le résultat des élections pour une faute technique. Il est fort probable que l'administration organise de nouvelles élections plus tôt que prévu. Ceci engendrera une nouvelle campagne électorale et donc une perte de temps et de ressources ; mais cela ne doit pas changer notre priorités qui est la défense du personnel.

LB : Comment se tenir informé sur vos activités et comment y participer ?

TL : Nous avons une communication classique, par e-mails, sur des sujets ou des dossiers importants. Nous avons un site Web, que je suis en train de mettre à jour pour que ce soit une référence pour nos collègues ; il y a aussi le travail quotidien, moins visible. La grosse partie du travail, c'est la présence des membres du CP dans les Comités paritaires : les Comités de Promotion, de Reclassement, le Comité de Certification, le Comité des Rapports, les jurys de concours, le COPAR (le Comité paritaire), le Comité d'Hygiène et de Sécurité ... Il s'agit là d'un contact direct avec l'administration sur des sujets intéressants et importants.

LB : C'est en tout cas une expérience humaine intéressante.

TL : C'est l'aspect humain de cette expérience qui est pour moi le plus intéressant. C'est en aidant les autres que nous avons des satisfactions personnelles.

Orseu Concours

ORSEU Concours est un organisme de préparation aux concours européens. Grâce à notre méthodologie, unique sur le marché, les candidats peuvent espérer augmenter sensiblement leurs résultats aux différentes épreuves.

Depuis près de 20 ans, nous collaborons avec l'Union Syndicale Bruxelles pour offrir à ses adhérents les meilleurs outils de préparation à des prix avantageux.

En tant qu'adhérent, vous bénéficiez de :

- nos livres à des prix préférentiels ;
- 3 tests en ligne gratuits sur notre site ;
- nos cours en ligne avec 15% de réduction.

En période de concours, l'USB, en partenariat avec ORSEU Concours, propose des cours en présentiel à Bruxelles.

Pour bénéficier de ces avantages, contactez le bureau de l'US à Bruxelles au 02/733 98 00.

www.orseu-concours.com





Jacqueline Willems

Une patronne encourageante - voilà ce qui définissait Jacqueline en sa qualité de Présidente du Comité du Personnel (CdP) du Conseil et dirigeante syndicale.

Son règne, c'était la faite du rôle du Comité du Personnel : le Conseil craignait son personnel (aujourd'hui, c'est plutôt l'inverse) et le souvenir de la force du Comité du Personnel allait encore déterminer les réactions du Conseil pendant de longues années après son 'règne'.

Jacqueline inspirait la confiance ; elle était la force tranquille

sachant mener une assemblée générale. Elle était vraie, sans chi-chis et sans ambition ni orgueil cachés. Elle laissait faire 'les petits jeunes' et les protégeait, en quelque sorte, et partageait leur enthousiasme. Une grande dame qui n'en rajoutait pas, tout en gardant le sens des réalités, face à certains radicalismes qu'elle remettait en place avec une de ses fameuses répliques :

On ne peut avoir le beurre, l'argent du beurre - et le sourire de la crémière avec.

Je m'incline devant sa mémoire : elle menait sa barque, en tant que femme - bien avant les quotas - non née avec une cuillère d'argent/de haute culture dans la bouche, dignement et faisant respecter la dignité du personnel. Vive Jacqueline !

*Bert Hofmann
Membre du CdP «Willems I»*

Demande d'information/adhésion Membership/information:

A renvoyer à / To be returned to :

Union Syndicale, Avenue des Gaulois, 36 à 1040 Bruxelles

Ou/or :

web@unionsyndicale.eu



Nom/Name :

Institution :

Adresse adm/Office ad :

Votre question/Your question :

DEVENEZ ADHERENT DE L'UNION SYNDICALE

Nous vous envoyons vers le site USB, sur lequel vous trouverez toutes les informations nécessaires: soit l'adresse du site des Organisations Membres pour y trouver le bulletin d'adhésion, soit l'adresse e-mail de la personne responsable de l'OM dont vous dépendez qui pourra vous aider ...



<http://www.unionsyndicale.eu/index.php/fr/us-federale/international/us-en-europe>

BECOME A MEMBER OF UNION SYNDICALE

On the USB Website, you can find all useful informations as: the Website address of the Members organisations where you can find the membership document ; the e-mail address of the person in charge of the OM from wich you depend who will be able to help you ...



<http://www.unionsyndicale.eu/index.php/en/us-federale/international/us-in-europe>

Trade needs global governance, and not deregulation

There is one positive aspect in the negotiations for a free trade agreement between the EU and its Member States and the USA : TTIP has triggered off a very dynamic public debate, involving all kinds of stakeholders. Whether it is consumer organisations or farmers, public service trade unions or local authorities, SMEs, universities or artists, they all became aware that they have got something at stake in these negotiations.

A first success of the engagement of a wider public is an improvement concerning the transparency of the negotiations. With Commissioner Malmström came policy change and the Commission now publishes quite a number of its position papers from ongoing trade negotiations on dedicated websites. This is true for TTIP, and this is also the case for the negotiations for the plurilateral agreement on trade in services, TiSA. It is not the case, however, for the negotiations for an investment and market access agreement with China, for the negotiations on a deep and comprehensive free trade agreement with Japan, for the negotiations with MERCOSUR, etc.

of economies, this can certainly help to maintain peace. The European Union itself is an excellent example for this. But the history of the European integration process also teaches us the lesson that simply tearing down trade barriers and equalising standards is insufficient. We have learned that economic integration has direct consequences for all other policy fields, and that we needed to establish democratic governance of the related processes. In fact, we are still in the process of building up all the necessary structures that we need to manage economic integration. But while other regions striving for better integration envy our EU institutions for

their amount of highly qualified and committed staff, a tabloid-driven debate in many Member States calls again and again for staff reduction in "Brussels". It is a contradiction when Member States mandate the Commission to negotiate, conclude and administer international agreements and reduce at the same time the personnel needed for the governance of the emerging new world trade order (or disorder).

Let us look at TiSA for instance. The EU negotiates for its 28 Member States an agreement on international trade in services with 23 other WTO member states. After already 17

rounds of negotiations have been held, parties have much advanced on the core text of the agreement, but face still considerable divergence on annexes and some specific issues. To illustrate what that means : the parties have agreed to put in annexes what commitments they are making on liberalising for instance telecommunications, financial services, e-commerce or cross border movement of service providers. This way it might be easier in future days to change an annex without having to renegotiate the core text of TiSA.

But for the interested public it is not so easy to understand, why the signing of a certain annex to the TiSA agreement shall define, whether certain local content provisions in their country's procurement legislation are allowed or prohibited.

Everybody who followed the debate about the EU



Source : EU Commission

What worries me is that at this point in time nobody in the Commission, or at the WTO, or in the German ministry of economics was able to answer my question, what the cumulated effects of all these agreements will be. What is the sum of all the beef import quotas agreed in all those FTAs and what impact does it have on EU farmers, in particular the smaller ones ? What will the combined loss in tariff income mean for the EU's own resources budget and how shall this be compensated ? If we commit ourselves to give early warnings to all these partners and their stakeholders regarding upcoming or intended changes in our legislation and invite them for comment, what does that mean for the speed and quality of our law making process ?

Let me make it clear : I am absolutely in favour of international trade. We need trade, it is a form of communication, it can advance our societies, and if there are high levels of mutual integration



Helmut Scholz, MEP
Coordinator international trade
committee GUE/NGL

services directive has developed an understanding of the complexity involved in offering, providing and purchasing services across borders. Originally, then Commissioner Bolkestein wanted to enshrine the so-called “country-of-origin principle” in the services directive. It was quite a battle to change that into maintaining the country-of-destination principle, with local authorities having the right and duty to observe the quality and legitimacy of services offered. In TiSA this is still an open question with conflicting demands.

Or what happens if you sign up to a service offer online from a company in Mexico and your expectations are disappointed ? TiSA provides for the Mexican company to have the right to operate on the EU market, but it does not bring along quality control or an instrument for the customers to defend or even enforce their interests. In fact, during the negotiations many of the existing measures and legislation to protect consumer interests or the environment, or to prevent bad products from entering markets, are considered as unwanted barriers to trade. In my view, these are not barriers, but mostly achievements of our societies.

The so-called regulatory cooperation aspects of TiSA, of TTIP, but also in the recently concluded agreement EU - Canada (CETA) are a wrong and dangerous approach. While I would be fully in favour of close cooperation of for instance elected members of Congress and of the European

Parliament on drafting legislation, I resist to any attempt to shift these decisions into the annexes of trade agreements. CETA comes along as a harmless agreement because Canadians are our darlings and Canadians like Europeans. But it has on board for instance the right of investors to sue the EU Commission or Member State governments, if a new legislation is reducing their profit expectations. This system known as ISDS is now called ICS (investment court system). The arbitrators in the tribunals are now called judges. But the principle remains the same : instead of using our existing legal systems, the CETA agreement creates a special route for investors to bypass our laws and constitutions, as the only reference document of ICS decision will be the CETA agreement, and not for instance the Canadian constitution. More than 40.000 U.S. corporations, including all the major ones, have an address also in Canada and will be able to use the CETA provisions.

From this trio - TTIP, TiSA, CETA - the first one to come to the ratification procedure will be CETA. It is foreseen the Council decides on authorising the signature in June. As happy as I am about the great public interest in TTIP, we now urgently need to have attention for CETA and TiSA as well. I encourage you to visit the website of the Council of Canadians with alternative Nobel peace price laureate Maud Barlow as chair. Let us join forces with the Canadians, they need us.

Our programme of Health Insurance, enlarged by a programme of additional insurance

At the end of last year USB launched, in partnership with Concordia, a very advantageous programme of insurance policies, aimed at all European officials. Under it Members of USB were granted additional exclusive advantages.



Since launching the programme, we have been constantly on the lookout for new ideas that could develop interest in the insurance solutions we are negotiating for your benefit.

Today, the «plus» that we are offering is a reduction in premiums for the Civil Liability (*Responsabilité civile*) and Omnium policies reserved for owners of vehicles equipped with an automatic emergency braking system.

A system of this type enables a vehicle to brake automatically when it runs the risk of colliding with a vehicle in front of it. The reduction in rates obtained for vehicles fitted with this system is 10% of the premiums for Civil Liability (*Responsabilité civile*) and Omnium.

In addition, if the system is guided by radar you can benefit from a further reduction, given that this technique reduces reaction time and so reduces the degree of gravity of damage. The premium reduction that can be obtained for vehicles equipped with such a system thus amounts to 20% of the premiums for Civil Liability (*Responsabilité civile*) and Omnium.



Why take out Omnium insurance ?

Having said all that, we would like to take a few lines to explain the role and interest offered by «Omnium» insurance. Let us start by recalling that the Omnium insurance offered to you won the Decavi prize for three years running as the best insurance formula.

Thanks to Omnium insurance you can sleep peacefully at night ! Its role is to compensate for damage to your vehicle, regardless of whether you were in the right or in the wrong.

The first question is whether to choose an Omnium policy that is «partial» or an Omnium policy that is «complete». The cover proposed by partial Omnium insurance includes fire, theft, natural forces, collision with animals, and broken glass. To these, the classic Omnium policy adds reimbursement for the following :

- damage you cause to your own vehicle (for example, if you hit a wall or a post) ;
- damage caused to your car by an act of vandalism ;
- damage caused to your car by an unknown third party (for example, hit and run damage) ;
- damage to your vehicle in an accident where the parties all deny liability.

It is strongly recommended to take out an Omnium policy during the period of repayment of a loan taken out to buy your vehicle. If your car is declared a complete write-off the creditor organisation can insist that you immediately repay the remaining balance due on your loan !

However, even if you have not taken out a loan, your vehicle may still be worth a large sum of money. This

capital deserves protection. An Omnium policy is therefore recommended during the first four years, which is the period during which your car keeps a high level of value.

Purchase price guarantee ...

As noted above, the capital invested in your vehicle deserves to be well protected.

In the event of an accident an expert will first assess the costs of repair. These costs will be reimbursed to you, with an increase for VAT (unless you have a VAT number and are able to recover the VAT wholly or partially).

If the vehicle cannot be repaired, all European officials are entitled to opt for Omnium insurance, including the purchase price guarantee during 30 months. Thanks to this formula, the insurer treats your vehicle as new for 30 months after its acquisition !

In other words, in the event of total loss the insured value representing the purchase value of the vehicle and its accessories will be indemnified, and no deduction on the grounds of age will be taken into account. The insurer therefore guarantees payment of total compensation (100% of the purchase price) during the 30 months following the date of the invoice, so long as the vehicle has not reached the age of 3 years.

For members of USB - cherry on the cake - , in the event of total loss of the vehicle they benefit from an additional indemnity of 10%, calculated on the basis of the purchase price.

Lastly, even if you are not yet convinced of the usefulness of Omnium insurance, you should know that even if the vehicle insured has not suffered any damage, your insurer will also indemnify you for :

- the cost of replacing locks, including one or several keys ; keyless ignition systems and remote control systems which have been stolen ;
- medical expenses up to a maximum of 2.500 euros, arising from bodily harm suffered during a theft (or attempted theft) of the insured vehicle where you have been subject to physical violence (for example car-jacking or home-jacking).

Interested ? Get in touch with us or our partner Concordia for additional information, preferably by signing-up for one of the sessions that Concordia holds twice a month at the Maison de l'Union Syndicale, 36 avenue des Gaulois, 1040 Brussels.

To register, simply send an email to the following address : secretariat@unionsyndicale.eu. To find out the dates, you just need to go onto the Internet website : www.unionsyndicale.eu, Services/Insurance/Contact.

