



Union
Syndicale
Fédérale

No 77

Novembre -
Décembre 2016

Editeur responsable:
Günther Lorenz

AGORA

Le magazine du Service public européen et international

Changement et Renouveau

Elections EPSU-CJ - Elections USF Luxembourg

EEAS - Election of the Staff Committee

Désignation du Comité exécutif USB



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:
Palmina 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

Union Syndicale Federale facing the Future



Unlock the Power of Girls

Libérez le pouvoir des filles

Parrainez une fille

Lorsque vous parrainez une fille, Plan investit votre contribution dans des programmes mis en œuvre dans la communauté de votre Filleul(e) Plan. Donc non seulement vous contribuez à l'amélioration des conditions de vie et des perspectives d'avenir des filles, mais vous offrez aussi une vie meilleure à tous les enfants et leurs familles dans la communauté. Plan offre une protection, une alimentation saine, de l'eau potable, des soins de santé et une éducation de qualité. En bref, un avenir meilleur pour toutes et tous. Vous pouvez faire une vraie différence à partir de seulement € 0,83 par jour. Libérez le pouvoir des filles et devenez Parrain ou Marraine Plan dès aujourd'hui.

<http://www.planbelgique.be>

Sponsor a girl

If you sponsor a girl, Plan invests your contribution in programs for the community of your sponsored child. So you not only contribute to better living conditions and future prospects of girls, but also to a better life for all children and their families in the community. Plan provides protection, healthy food, safe drinking water, good health care and good education. In short, a better future. You can make a real difference from only €0.83 a day. Unlock the power of girls and become a child sponsor today.

<http://www.planbelgique.be>





In Brief :

Niels BRACKE came to trade unionism at the Council in order to defend the rights of his colleagues. He was the Staff Committee President in 2007-2008. Go to page 17 for more information.



Liliane Banczyk
In charge of Communication in
USB

Interview with the newly elected President of US Brussels

LB : How do you see your mission and future challenges ?

NB : My first aim is to unite, to bring together all the various institutions and bodies and all various persons behind one common goal : the defense of staff.

US being the oldest and strongest trade union, it should be at the forefront of making trade unionism relevant again in all EU institutions and bodies. I also want to streamline US to make the procedures more efficient and to take decisions more

effectively. US must concentrate on real political issues that matter to staff, for instance the future of UE civil service, implementation of the Staff Regulations. Concerning our challenges, I see both external and internal aspects.

External aspects : I think it is very important that US should be better able to bring its message across. I fear that US has the same problem as the EU, that we have a very good project, very good ideas, but we fail to bring the message across and to convince EU staff members, firstly of the need to have trade unions and secondly of the value and importance of US as one of the most performant trade unions. The Executive Committee of USF has a **new communication strategy** allowing us to be able to communicate in more coherent and modern way with staff. Linked to that, it is also important to strengthen the role of trade unionism in the UE, which unfortunately is becoming less and less relevant. It became more and more difficult to get the quorum for the elections, more and more difficult to attract new members, and the trade union are highly fragmented - we have over than 20 trade unions for 60 000 staff.

LB : How did this happen ?

NB : This situation is partly created by the fact

that there are so many trade unions who are constantly fighting, every three years there are elections, trade unions compete for votes, have their own logos, campaigns, this does not help people to adhere to trade unions. Many Member States have opted for a system where there are just few strong trade unions, we have an almost unlimited number of trade unions which is confusing for staff.

Concerning internal aspects, I see a drive to cut costs not based on smart savings but on savings for the sake of savings, for instance on mission allowances and school allowances the rules are applied extremely rigidly by the PMO ...

LB : How do you want to improve the situation ?

NB : **We need to concentrate on our strengths** : we have very competent and committed members, we need to communicate better, to support our members to reach an agreement before having to go to court.

We should advertise that we have a very effective legal aid system, we make use of professional lawyers. I want to return to the core values of trade unionism : to defend members in the times of budget cuts. I also recommend that we create **a list of specialized law firms to deal with international cases**, in order to offer a tailored legal approach to US members. Another idea is to create an **internal labour market for contract agents** who have worked in the European Institutions, in order to help them to find a contract in the EP, the Council or the Commission.

LB : Indeed it will save a lot of time and energy spent on recruitment !

NB : We have a commitment to staff that goes beyond the six years of employment. I am convinced that we have to take care of this category staff.

Sommaire

EDITORIAL

- 3 My first Aim is the Defense of Staff

USF

- 5 Union Syndicale Federale facing the Future
6 USF Luxembourg - Elections du Comité local du Personnel
8 EPSU-CJ : a new Start under the USF Banner
9 50 Years of Staff Representation in the Council of Europe
10 A University of Excellence for the European Union in Florence
14 Le Comité fédéral s'est réuni le 15 octobre à l'Institut Universitaire Européen de Florence
15 The Case for real Reform of the Court of Justice

HARCELEMENT

- 16 Notre syndicat à l'écoute des collègues

EEAS

- 17 EEAS - Election of the Staff Committee

INSURANCE

- 18 Multirisk Home Insurance, what better Protection for Oneself ?

TEACHERS

- 19 Locally recruited Teachers

PETITION

- 20 Pétition Barroso / Goldman Sachs

PREVENTION

- 21 Un Comité au service du Personnel

BOIS DU CAZIER

- 22 Le Bois du Cazier - Au coeur de la construction européenne

UNION SYNDICALE - Service public européen-Bruxelles
avenue des Gaulois, 36 - 1040 Bruxelles - tel. 02.733.98.00 - fax 02.733.05.33 – us@unionsyndicale.eu

COMPOSITION DU COMITE EXECUTIF 2013 - 2016
COMPOSITION OF THE EXECUTIVE COMMITTEE 2016-2019

Président/President:	BRACKE Niels (SEAE/EEAS)
Secrétaire Général/ <i>Secretary-General</i> :	PEREZ ESCANILLA Juan Pedro (Commission)
Secrétaire Général adjoint/ <i>Deputy Secretary-General</i> :	GERADON Félix (Conseil/ <i>Council</i>)
Trésorier/ <i>Treasurer</i> :	SCANO Carlo (Commission)
Trésorière adjointe/ <i>Deputy treasurer</i> :	GOSSART Isabelle (Conseil/ <i>Council</i>)
Vice-président(e)s/ <i>Vice-chairs</i> :	IACONO Ignazio (Commission) TSOLOS Georges (Eurocontrol)
Vice-présidentes chargées de la Communication/ <i>in charge of Communication</i> :	BANCZYK Liliane (Commission) McFADDEN Frances (Conseil/ <i>Council</i>)
Vice-présidents chargés du personnel Hors-Union/ <i>in charge of HU Staff</i> :	CAMPO Alessandro (Commission) LACOUR Thierry (SEAE/EEAS)
Membres/ <i>Members</i> :	BECKER Béatrice (Conseil/ <i>Council</i>) BELLOD José (Commission) BIANCHIN Marco (Conseil/ <i>Council</i>) DEMOUSSELLE Carine (Conseil/ <i>Council</i>) GALAIS Jean-Michel (Eurocontrol) HILL Bernd (Eurocontrol) HOTTAT Sophie (Commission) JANKER Christoph (Commission) KRITIKOS Georgios (SEAE/EEAS) LAPINSKA BUA Lidia (SEAE/EEAS) LE DOUR Olivier (Commission) LIPTON Vera (Commission) LOESCHER Bernd (Conseil/ <i>Council</i>) MORMILE Daniela (Commission) PECORARO Marco (Commission) PETSCH Olivier (Commission) ZALOGUIN Ivan (Commission)
Associés/ <i>Associate members</i> :	ANNAND Hugh (Commission) BONY-BRANDT Catherine (Conseil/ <i>Council</i>) KORTEWEG Henk (Eurocontrol) MARTIN Jeremy (Commission) MERHZAOUI Mohamed (Conseil/ <i>Council</i>) MOSCHONAKI Chrysanthé (Commission) RACHID Tariq (Conseil / <i>Council</i>) ROSSI Pietro (Commission) SIMIONESCU Daniela VAN HAMME Alain (Commission) WINKLER Sebastian (Commission) WURZLER Robert (Commission)
Présidents d'honneur:	LORENZ Günther SCHUBERT Ludwig



Bernd Loescher
President of USF

At its Congress in Dubrovnik, Union Syndicale Fédérale decided to modernize its communication and highlight its federal dimension. We hereby present a preview of our new federal logo : 3 letter U - S - F silhouetted in white on a red dot.

This logo comes with a tag line : «Solidarity is our business / La solidarité est notre affaire» - which recalls our pioneering and leading position for 40 years founded on our values.



repository of our statements and articles, it will be both a forum for exchanges between staff, members and the union and a place where you can find information on files where we are defending your rights and on all your working conditions.

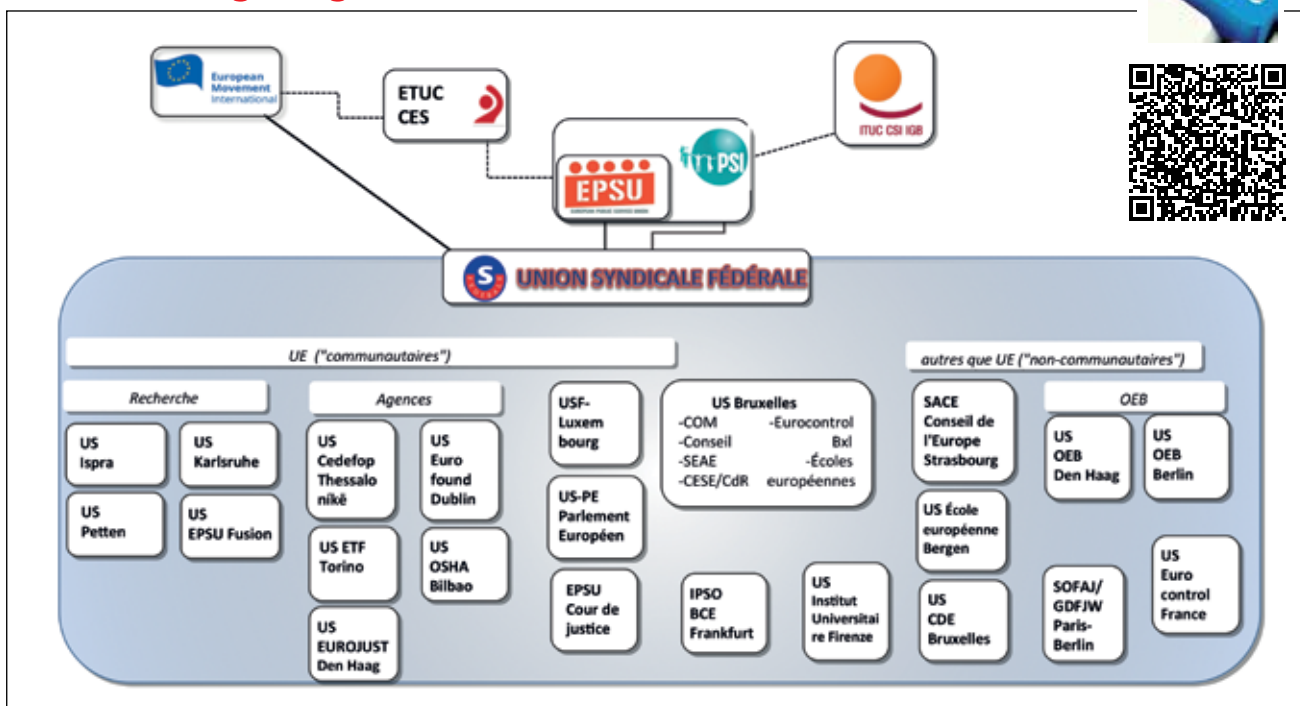
You can also follow us on Facebook and Twitter so we can remain in constant contact.

As for the Agora you are reading, it will also undergo profound changes, both in form

and in content.

See you in January to explore the new face of the Union Syndicale. Without changing our values or our position, it will allow us to look to the future, but especially to all our members in the large family that is USF.

Nouvel organigramme 2016 de l'USF



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://bit.ly/2eWIPwo>

BECOME A MEMBER OF UNION SYNDICALE

On the USB Website, you can find :

the website address of Members Organisations ;
the membership form ;
the e-mail address of the contact person in your institution or agency who will be able to help you ...



<http://bit.ly/2e3KIZg>

Une première pour l'USF Luxembourg : se présenter aux élections du CLP de la Commission à Luxembourg en novembre 2016, moins de deux ans après sa création.



Et une première victoire : une liste complète, rassemblant tout statut (2004, 2014, avant 2004, fonctionnaires, «autres agents»), tout métier (huissiers, chefs d'unité, éducateurs, comptables, statisticiens) ; une liste à l'image de l'institution et de ses diversités, bâtissant l'Union Européenne. L'USF Luxembourg propose plus qu'un programme : un projet pour rendre le Comité du Personnel au personnel.

Premières élections statutaires pour l'USF Luxembourg ? Non, parce que l'USF était présente à Luxembourg au travers de sa section Union Syndicale Luxembourg (USL). Cette organisation démissionna de l'USF en mars 2015, sans en informer tant le personnel que ses propres adhérents, pour rejoindre «l'alliance des syndicats libres» - plus communément appelée l'Alliance. Il était, dès lors, hors de question d'accepter que le personnel de Luxembourg soit laissé sans autres défenseurs, sans l'USF. C'est ainsi que l'USF Luxembourg est née, créée par d'anciens membres de l'USL qui n'approuvaient pas cette stratégie.

Ainsi, le personnel de Luxembourg continue encore et toujours à être défendu par l'USF.

Les élections de 2016 permettront à l'USF Luxembourg de confirmer son implantation locale parce que notre section réussit l'exploit de présenter, dès maintenant, une liste complète, ouverte à des non-membres, réunissant tous les statuts et métiers.

Un syndicat jeune de plus de quarante ans

Agora 74 de septembre 2015 (<http://bit.ly/2fdwvfd>) a annoncé la création de l'USF Luxembourg en présentant ses origines, ses valeurs et ses axes de travail.

Au-delà du moment de sa création, l'USF Luxembourg existe depuis la création de l'USF, à savoir depuis plus de quarante ans.

La mission première de l'USF Luxembourg est la défense du personnel, principale, voire unique, ressource de l'Union Européenne.

L'affiche présentant l'USF Luxembourg illustre ses valeurs et engagements (cf. image).

Le slogan «Solidarity is our business, defending the staff our mission» s'inscrit plus largement dans la mission que s'attribue l'USF. Il est à souligner qu'USF Luxembourg a été excellemment bien accueilli au sein de la grande famille USF, qui a fait preuve de solidarité à tout niveau.

«Ensemble plus forts»

Ce principe fondateur de notre Fédération n'est pas resté un mot vain puisque l'USF Luxembourg a bénéficié de la solidarité de la Fédération et de l'ensemble des sections. Effectivement, des sources de synergie furent mises en place au travers de tracts thématiques, de consultations juridiques, de soutiens ponctuels aux collègues grâce à un mapping des connaissances et aux ressources du networking.

Plus qu'un programme, un projet

Nous ambitionnons :

- un mandat qui rende le CLP au personnel,
- un CLP présent et disponible pour tout le personnel,
- un travail dans le consensus et le débat avec l'ensemble des élus et des syndicats (l'USF a publié de nombreux tracts avec d'autres syndicats : c'est donc

possible !),

- que Luxembourg retrouve sa place au sein du Comité Central du Personnel, instance où Luxembourg était autrefois écouté.

Ce projet trouve sa source à la fois dans l'ADN de l'USF et dans la gestion et le comportement de la majorité sortante du Comité du Personnel Luxembourg au cours du mandat 2013/2016.

Nous avons vu une majorité utilisant son nombre pour ne suivre que ses intérêts suivant le principe «j'ai la majorité, je fais ce que je veux», pas forcément à l'avantage du personnel et de Luxembourg.

Cette «majorité tyrannique» a oublié que, si les élus sont là, c'est par le vote du personnel qui demande à être défendu, informé, écouté de manière objective et non partisane. Or, cette majorité n'a respecté les règlements que quand cela servait ses intérêts, a refusé la parole à des élus, n'a pas tenu compte des opinions autres que celles venant des siens. Il serait aisé de continuer à présenter les manquements de ce mandat.

L'USF Luxembourg ne veut pas polémiquer ; par contre, l'USF Luxembourg veut rendre le Comité du Personnel au personnel au travers d'un Comité présent, disponible, proche des personnes et qui ne fait pas de politique politicienne.

Comment y parvenir ?

1. D'abord, en respectant quelques valeurs et comportements de base :

➤ Respect : il peut paraître étrange de s'engager pour le Respect. Pourtant, c'est une valeur essentielle pour servir le personnel.

Il s'agit d'abord de respecter toutes les opinions (y inclus les avis divergents), de bâtir le consensus et d'aboutir, dans un process win/win, à des décisions et actions. Par exemple, vouloir passer en force pour modifier le système électoral quelques semaines avant les élections relève plus d'une «république bananière» que d'un appétit pour la démocratie. C'est pourtant ce que fit cette «majorité» en organisant, en pleine période estivale, une assemblée générale, destinée à choisir son projet de nouveau système électoral, vote qu'elle perdit grâce à la mobilisation du personnel refusant ces procédés.

Ensuite, de se conformer aux règlements régissant les activités du CLP et des comités paritaires ; et enfin, de tenir en estime la parole de tous(tes) les élu(e)s : le CLP doit être un lieu de débat, d'écoute active pour aboutir à des propositions consensuelles.

C'est sur cette définition que l'on peut travailler avec l'ensemble des syndicats pour mieux défendre le personnel !

➤ Mise à disposition des compétences de chacun, en organisant des réunions d'informations thématiques et en faisant connaître régulièrement au personnel les informations concernant les conditions de travail des personnes (notamment en ce qui concerne carrières, harcèlement, nouvelles DGE - dispositions générales d'exécution). La liste des informations à expliciter est longue : c'est à cette tâche que devrait se consacrer tout Comité du Personnel.

➤ Disponibilité : l'USF Luxembourg est un syndicat



Nicolas Mavraganis
Président de l'USF-L

disponible pour tout le personnel, qu'il soit statutaire ou non, qu'il soit AD ou AST, qu'il soit fonctionnaire ou agent contractuel, qu'il soit post 2004, post 2014 ou d'avant 2004. La solidarité intergénérationnelle et inter-Statut est fondamentale pour défendre les valeurs d'indépendance, de compétence et de permanence de la Fonction publique européenne.

L'USF Luxembourg, avec l'aide de la Fédération, sera très active dans ce combat de tous les jours.

🔗 **Solidarité inter-lieu** : l'impression que partage une grande partie du personnel de la Commission à Luxembourg est d'être « oubliée » dans son coin. Grâce à son appartenance fédérale, l'USF Luxembourg a la force et les capacités de rendre à Luxembourg sa place tant au sein de la Commission que dans les institutions européennes. Ainsi, USF Luxembourg a pu contribuer activement à la création d'US PE, la section représentant le Parlement Européen dans le dialogue social du PE (et au sein de l'USF).

2. En s'engageant : quelques-uns de nos thèmes ...

Attractivité du site de Luxembourg

🔗 Le niveau des prix à Luxembourg (principalement celui des loyers) handicape fortement le recrutement, notamment dans les grades de base.

Le Statut permet des solutions ponctuelles. L'USF Luxembourg y travaillera et fera des propositions.

🔗 **Carrières** : l'impression générale est que les Directions générales transardennaises implantées à Luxembourg ne sont pas traitées de façon égale avec les collègues du siège de la DG. Il est aisé de développer, au sein des Comités de Promotion par exemple, des outils de suivi pour s'assurer un traitement non discriminatoire. L'USF Luxembourg y veillera.

🔗 **Mobilité forcée** : le CLP doit défendre au plus haut niveau les collègues forcés à une mobilité. Cela concerne actuellement les chefs d'unité et les gestionnaires des Ressources humaines.

La Commission semble « oublier » que Luxembourg (et Ispra, Petten, Karlsruhe ...) n'est pas Bruxelles. Forcer les chefs d'unité à une mobilité sans mettre en place des mécanismes de suivi pour proposer des postes est suicidaire pour l'institution et son personnel, sauf à considérer que le personnel n'est qu'une charge et pas une ressource. Même chose pour les gestionnaires RH atterrissant au sein d'AMC (Assessment Management Center), « encouragés » à une mobilité sans qu'aucun mécanisme ne soit explicite. D'autres redéploiements sont en projet (IT, gestion des contrats). L'USF Luxembourg, et plus largement l'USF, suivra de près ces projets en rappelant à l'institution que le personnel est surtout un atout !

Brexit et permanence de la Fonction publique

L'USF considère que le personnel travaille pour l'Union Européenne (art. 1 du Statut) et ne dépend pas des aléas nationaux. Les collègues britanniques seront résolument défendus ; l'USF a déjà communiqué sur ce sujet au travers de conférences et interviews (<http://www.unionsyndicale.eu/index.php/en/us-federale/publications-usf?start=10>).

Rémunération et pension

L'une des seules avancées du Statut 2014 est l'automatisme de l'adaptation des salaires et pensions.

Nos pensions sont garanties, mais il faudra veiller à argumenter contre les attaques.

Agents contractuels

L'institution utilise ces personnels comme « variables d'ajustement », en oubliant qu'il s'agit de personnes à qui il s'agit d'offrir des perspectives d'évolution (au travers notamment de concours de titularisation systématique et avec un nombre de postes décent), de quotas de reclassement plus dignes.

Politique sociale

C'est la grande oubliée des années récentes, avec des risques sérieux pour sa pérennité.

Ainsi, les « cafétérias et restauration » sont en grande difficulté financière. Seule, la gestion actuelle - gestion directe non privatisée - permet de maintenir prix et qualité à des niveaux abordables. C'est d'autant plus important que le Statut 2004 (sans parler du 2014, avec l'invention de la carrière AST-SC) a baissé les niveaux salariaux de recrutement. L'USF Luxembourg travaillera pour que cette gestion directe soit maintenue.

D'autres situations devront faire l'objet d'une attention particulière, notamment les infrastructures d'accueil des enfants.

Il ne s'agit pas, dans cet article, de faire une liste complète de notre programme, mais les thèmes cités sont des préoccupations majeures du personnel.

Nos axes de travail permanents

Le programme de travail de l'USF Luxembourg s'articule autour de quatre axes essentiels :

🔗 **Etre force de propositions et d'actions innovantes** pour la défense d'une Fonction publique européenne solidaire, compétente, indépendante dans le respect des personnes et de la démocratie ;

🔗 **Assurer l'information** du personnel sur tous les projets et décisions du moment, issus de l'administration ;

🔗 **Veiller à rester présents et disponibles** auprès des collègues en toute circonstance (soutien juridique, recours, accompagnement, etc.), au développement d'un networking pour une meilleure défense des collègues, qui, tous, seront invités à contribuer dans l'optique d'une meilleure transparence ;

🔗 **Préparer et expliquer**, avec l'esprit d'ouverture nécessaire, les retombées des projets de prochains élargissements de l'Union Européenne et des changements futurs de la société européenne qui vont impacter notre situation.

Sans promesse ni attaque inutile, nos maîtres-mots sont :

🔗 **Missions** : force de propositions et d'actions pour la défense d'une Fonction publique européenne compétente, indépendante et permanente ;

🔗 **Information, communication et présence** ;

🔗 **Savoir-faire** : conseils, rigueur, accompagnement, networking ;

🔗 **Savoir-être** : accueillant, disponible, à l'écoute de tous.

En un mot : s'occuper de tout le monde, ce qui est et a toujours été la préoccupation de l'USF.



EPSU-CJ : a new Start under the USF Banner



More information :

The recast of European justice, opposed by the USF : <http://bit.ly/2fh6TdN>

The language teachers working conditions have been made public by EPSU-CJ : <http://bit.ly/2fb8rtI>

*The major 2004 and 2014 Reforms of the Staff Regulations have further **fragmented** the staff of the institutions : a) depending on their start date (starting level now lower, slower accrual of pension rights) ; b) depending on their status (creation of contract staff for tasks that were at risk of being outsourced).*

At the Court of Justice, other traditional **cleavages** are growing deeper :

- **Cabinets** of Members, which have always been considered a world apart from the 'Services', are small autonomous entities, in which the Member (Judge or Advocate General) is free to hire and fire his/her staff. Such a small entity includes in a condensed form a complete hierarchy. The recast of European justice, opposed by the USF, leads to a proliferation of cabinets and an increase in the number of staff subject to their special rules.
- Entire services are in charge of managing contracts with **outside companies**. The institution's staff work side by side with increasingly numerous workers who are subject to national law, and others who are not covered by any system of law : to cite only one example, language teachers whose working conditions have been made public by EPSU-CJ.



Game won by the employer ? Not sure ... **Who benefits from the disaffection** of staff in relation to its unions, finally ? Would employees not be better motivated if they were involved in taking decisions concerning them ? Here is how the **weakening of social dialogue** is harmful both to the unions and to the institution !

We hear too often the question, or rather the interjection : «What do trade unions do about it ?». What is paradoxical in this reaction is precisely that workers call out the unions in the hope that salvation comes from them, whereas by participating they could help give them greater weight and dynamism. It's up to you therefore to reverse this vicious cycle and turn it into a virtuous cycle !

In Staff Committee elections on 7 December, colleagues in the Court of Justice will have every reason to vote for EPSU-CJ.

1. Because a Staff Committee (StaffCom), an advisory body of the institution, left to its own devices, can well fall into the trap of routine. But if the administration rejects the requests and its opinions, the StaffCom must be able to rely on trade-union action. This is why in each institution it is necessary to have a strong union acting in concert with the StaffCom.
2. Because a strong EPSU-CJ in the Court of Justice **counts double**. First, at the level of the institution and, second, at an interinstitutional and all-European level, through Union Syndicale Fédérale (USF), of which EPSU-CJ is now an integral part. That being said, EPSU-CJ, far from being a transmission belt of an 'outside' union, has its own democratic decision-making bodies.

It is not to be confused with an organisation, which, while having resigned from Union Syndicale Fédérale (USF) and having entered into direct competition with it, misleadingly keeps using the name "Union Syndicale" !

An election is not a lottery. Voting for EPSU-CJ is a responsible choice, which enables you to defend your rights.



The **2014 Reform of the Staff Regulations**, negotiated between employers rather than between employers and trade unions, has strengthened the **resignation** of staff, that keeps wondering : what is the use of trade unions if they cannot prevent our working conditions from deteriorating ?

Furthermore, the recent **Reform of the European judicial framework** has even been imposed against the opinion of the EU General Court itself ! Which in turn further enhances **fatalism**, the conventional wisdom that «up there», «they do what they like», and confirms the conclusion that unions are of no use as they are unable to stop them. Why then join and pay a membership fee ?



Vassilis Sklias
EPSU-CJ President
Member
of the USF Federal Committee

50 Years of Staff Representation in the Council Of Europe



The Council of Europe Staff Trade Union (Syndicat des Agents du Conseil de l'Europe, SACE) will be celebrating its 50th anniversary this November, with a series of events and projects designed to bring fresh inspiration to our trade union, increase our visibility and attract new members.

Created in 1966, SACE was the Council of Europe's first staff representative body, years before the Staff Committee itself which was established later at the trade union's initiative. It has remained unique, despite the creation of two other unions, in its constant support of all categories of staff working under all types of contract, its participation in the major debates about the Organisation, its financial support for appeals to the Administrative Tribunal and in its international partnerships, in particular through membership of the Union Syndicale Fédérale of which it was a founding member.

demonstrate SACE's lasting relevance in tackling staff issues. Finally, we'll be preparing the 2017 Staff Committee elections and looking for colleagues to join our list.



We have several reasons to mark our 50th birthday. For our members, we will be taking stock of a half-century of trade union action and renewing our engagement with the SACE. As we do this, we hope to remind our colleagues of the role and importance of trade unions in achieving social progress and insisting on internal democracy to match the values we ask member states to uphold. We also intend to reaffirm the special identity of our trade union and

The 50th anniversary week is November 21-25 and will kick off with a lecture by Catherine Lalumière, former French minister and our only female Secretary General in nearly 70 years since our foundation.

During the week we will hold a round table with former executive secretaries, stage an exhibition, film video interviews with colleagues about their experiences with the SACE, as well as organising other events. USF's President will also be invited. Each will be a social occasion, where we'll exchange with staff and take time to talk about the future together.



Penelope Denu
Executive Secretary ad interim



Appel à candidature - Union Syndicale - La solidarité est notre affaire

L'Union Syndicale est le principal syndicat de la Fonction publique européenne et internationale. Elle cherche pour son siège à Bruxelles un(e) :

**Directeur administratif / Directrice administrative
à partir du 2 mai 2017.**

Vous savez :

- Diriger une équipe
- Anticiper les problèmes et proposer des solutions
- Travailler en FR et en EN (d'autres langues communautaires officielles sont un atout)
- Rédiger, en FR et EN, des comptes rendus, lettres, etc. dans un langage irréprochable, [CECRL niveau C1 ou C2](#)
- Gérer un vaste réseau de partenaires dans toute l'Europe
- Gérer les relations avec les fournisseurs, les prestataires de service, les administrations
- Tenir les comptes
- Parfaitement utiliser les outils bureautiques standards
- Vous adapter à des rythmes et à des horaires de travail variables.

Nous vous proposons un poste à responsabilité, au cœur de la construction européenne :

- Vous travaillerez avec des ressortissants des 28 Etats membres
- Vous serez le véritable poumon d'un syndicat international
- Vous ne vous enliserez pas dans la routine : les défis sont nombreux et fort variables
- Vous vous déplacerez occasionnellement en Europe
- Votre lieu de travail sera situé à Bruxelles, au cœur de l'Europe
- Vous bénéficierez d'une rémunération attractive.

Envoyez votre candidature à usb@unionsyndicale.eu, ou à **Union Syndicale, Avenue des Gaulois 36, 1040 Bruxelles**. Toutes les candidatures reçues jusqu'au 17 décembre 2016 inclus seront examinées.

Pour tout renseignement supplémentaire, veuillez vous adresser au Secrétaire général de l'Union Syndicale Bruxelles (mêmes adresses).



A University of Excellence for the European Union in

The European University Institute is an international entity providing third-level university courses in Political and Social Sciences, Economics, Law, and History and Civilization.



It was originally founded by 6 Member States and opened its doors to the first seventy researchers in 1976.

Its aim is "to contribute, by its activities in the fields of higher education and research, to the development of the cultural and scientific heritage of Europe, as a whole and in its constituent parts. [...] This aim shall be pursued through teaching and research at the highest university level." (Convention Setting up a European University Institute, 19 April 1972, Article 2).

The Institute is funded mainly by the Member States and by the European Union.



Villa Salviati



Badia Fiesolana - view on Fiesole

It contributes to the training of future teaching and research professors and of senior officials of international organizations and the European Union, lending a European dimension to their university career.

Since September 2016, the Institute is run by its new President, Prof. Renaud Dehousse. It is governed by a High Council

consisting of representatives from the Contracting States to the Institute's Convention.

Reflecting the growth of the European Union, the Institute today has 22 Member States : Austria, Belgium, Bulgaria, Cyprus, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Ireland, Italy, Latvia, Luxembourg, the Netherlands, Poland, Portugal, Romania, Slovenia, Spain, Sweden and the UK.

In 1984, an agreement with the European Commission laid the groundwork for establishing the Historical Archives of the EU in Florence. The mission of the HAEU is to preserve and make accessible for research the archives deposited by EU institutions, collect and preserve private papers of individuals, movements and international organizations involved in European integration, facilitate research on the history of the European Union, promote public interest in European integration and enhance transparency in the functioning of EU institutions.



Agnès Brouet
President of US-IUE Florence

In 1992, the Robert Schuman Centre for Advanced Studies (RSCAS), an inter-disciplinary research centre, was established to complement the four disciplinary departments. The RSCAS has the vocation of being involved in both basic and policy research, collaborating with other centres of excellence in Europe, providing opportunities for young scholars and promoting dialogue with the world of practice.

The Institute further includes the Max Weber Programme, which was started in September 2006 and is now the largest international postdoctoral programme in the Social Sciences and Humanities in Europe.

After nearly 40 years, the Institute has expanded to receive academics from all over the world, going beyond the confines of Europe yet still remaining true to its mission envisaged in the 1970's.

Today the Institute extends over 14 historic buildings between Florence and Fiesole, and numbers 578 researchers, 214 administrative staff members (permanent, temporary and contract staff), and 231 teaching staff members (professors, research staff) (The President's Annual Report on 2015, Spring 2016).

On 14 and 15 October 2016, the European University Institute will host the Federal Committee of Union Syndicale.

The US-IUE Florence at the European University Institute

In the framework of the right of association recognized by Article 24b (Title I) of the Staff Regulations for Administrative Staff of the European University Institute, a local employees union section linked to the Brussels section of the Union of European and International Officials (SFEI) was established on 2 May 1977.

The US-IUE Florence was set up following the evolution of UIL-Ispra and the subscription to the trade union of European public service - Union Syndicale.



Badia Fiesolana - Library



Parc Villa Salviati

The aim of the US-IUE Florence is to defend the interests of all staff members, without distinction as to category (permanent or contract staff, active or retired) or nationality. The European University Institute comprises two categories of staff which have different Statutory Rules : the Administrative Staff and the Teaching Staff.

The Institute officially recognized the organization and signed a framework agreement in 1992.

A consultation procedure can be initiated at any time at the request of the EUI Authorities or of the Union regarding any issue of general interest related to the staff or to the Staff Regulations. This procedure takes the form of a joint working group or individual

meetings with the EUI Authorities (its President and Secretary General). On all questions for which the Convention (governing the setting up of the EUI) assigns competence, in the last resort, to the High Council, a dialogue is established between the latter and the Union.

In 2014, a consultation procedure was launched in order to proceed with the reform of the Staff Regulations (see article in [Agora](#) 75). Since then, a joint working group has been discussing its implementation and the setting up of rules.

The Union also collaborates closely with the Staff Committee in order to maintain a constant dialogue with the Authorities.

Currently over 100 individuals, that is more than 50% of the Administrative Staff of the EUI, belong to the Union. The US-IUE Florence is the only union existing at the European University Institute.

An Executive Board is elected by the members, according to the rules of the Statute, and since 2015 by electronic vote. The representatives do not benefit from an actual secondment but have the possibility of meeting during working hours and of going on mission when necessary.

The present Board, consisting of 9 members, was named on 9 November 2015 for a term of three years.



Badia Fiesolana - main Entrance



En bref :

Le Comité de l'Union Syndicale Fédérale est la plus haute instance de l'USF entre les congrès. Il est composé d'une quarantaine de délégués, représentant toutes les organisations membres de l'USF, venant des différentes institutions et organismes de la Fonction publique européenne, ainsi que d'autres Services publics internationaux en Europe.

Plus d'information :

Site de l'IUE :
<http://bit.ly/2fyKGvo>

Archives historiques de l'UE, FR :
<http://bit.ly/2fyHq32>

Archives historiques de l'UE, EN :
<http://bit.ly/2f19B0x>

US - IUE :
<http://bit.ly/2fasuYR>

Nouvelle identité USF :
 cf page 5



Bernd Loescher
Président de l'USF

Pour sa réunion d'octobre, les délégués se sont retrouvés à Florence. C'est l'Union Syndicale de l'Institut Universitaire Européen (IUE) qui l'a hébergée.

L'IUE (www.eui.eu) est à la fois un haut lieu de la recherche européenne, avec ses quatre cents chercheurs de renommée - professeurs, assistants, enseignants et thésards -, et le lieu où sont rassemblées les archives historiques de l'Union Européenne.

La veille du Comité, quelques responsables de l'USF ont pu consulter ces documents historiques, et, en particulier, quelques pièces rares marquant l'histoire du syndicalisme dans les institutions.

Lors d'une rencontre avec le directeur des Services financiers de l'IUE, M. Roberto Noncentini, les responsables locaux (Agnès Brouet et Laura Becci, de l'US-IUE) et fédéraux (Bernd Loescher, Président USF, et Monica Ermolli, Secrétaire générale adjointe USF) ont évoqué les problèmes de taxation nationale des pensions versées par l'IUE, de mobilité restreinte du personnel de l'IUE, ainsi que de l'implémentation problématique de la "Réforme 2014" dans une petite structure comme l'IUE.



Niels Bracke (SEAE), le nouveau Président de l'Union Syndicale Bruxelles, a été élu au Bureau fédéral. Le Comité fédéral a approuvé une stratégie de modernisation de la communication du Syndicat, y compris son nouveau logo [<http://bit.ly/2eipe7T>]. Le reste des travaux a été principalement consacré au Brexit, aux agences communautaires, et à la guerre que le Président de l'Office Européen des Brevets mène contre son personnel et son syndicat SUEPO (membre de l'USF).





UNION SYNDICALE FÉDÉRALE

des Services publics européens et internationaux

Avenue des Gaulois, 36 – B -1040 Bruxelles

Tél. (32.2)733.98.00 - Fax (32.2)733.05.33 - e-mail: usf@unionsyndicale.eu
www.unionsyndicale.eu



THE CASE FOR REAL REFORM OF THE COURT OF JUSTICE

On the 1 September 2016, the Civil Service Tribunal ceased to exist. **Union Syndicale Fédérale** had already spoken out against this abolition at its congress in Dubrovnik (read [the resolution](#)).

[Our requests](#) and those [of our member organisation EPSU-CJ](#) failed to prevent the abolition of the Tribunal. Union Syndicale Fédérale fears that civil service disputes will be relegated to the background at the General Court, which deals mainly with economic disputes. Today, going to court is unfortunately the only way to protect the rights of officials and other staff. It becomes increasingly necessary due to the arbitrary decisions of the employers. This protection will be further diminished by the abolition of the specialised court.

The current procedure has other shortcomings which often prevent effective protection of the rights of officials and other staff.

1. The costs

[Since 2003](#), the party which loses the case generally has to bear the costs of both parties. For a staff member who lodges an appeal, the bill from his or her own lawyer alone can easily exceed EUR 10 000. This is why it is highly advisable to be a member of a reliable trade union, such as **Union Syndicale**, which, thanks to members' subscriptions, has both the expertise and the financial means to provide its members with effective legal assistance.

But if this staff member loses the appeal, he or she will also have to foot the bill of the defendant appointing authority. If the defendant administration uses external lawyers, the total bill for an appeal can easily exceed EUR 25 000. And it is impossible to know in advance whether or not external lawyers will be used ...

This apparent symmetry between parties is in fact a flagrant imbalance. An individual official or other staff member has nowhere near the same resources as an institution. In reality, the sole effect of these rules of procedure is **to deter staff from accessing justice**, thus giving free rein to the whims of employers.

In short, it is financially advantageous for an administration to adopt an unlawful practice, thus reducing its spending (as regards reimbursement of medical expenses, for example) at the expense of a large number of colleagues, until it is judged to have acted unlawfully in an individual case. In the meantime, it will have made substantial savings, which, in the field of Sickness Insurance alone, can be estimated at about 20 m EUR per year. That is not even counting the savings in the transfer of pension rights into the EU pension scheme. Good management, from a purely accounting point of view ...

2. The effect of a judgment

Even if a staff member has been brave enough to go to court, taking on the enormous financial risk that this entails, and even if such an appeal is successful, what effect does a favourable judgment actually have ?

Well, the challenged individual decision is annulled.

And what happens next ? The appointing authority will have to take a new decision. We see more and more cases where **the appointing authority simply takes the same decision**, giving slightly different reasons. And that's that.

National systems of administrative justice vary greatly. To give just two examples, administrative courts in Germany and, more recently, in France do not merely annul a contested decision. The judgment means that the applicant wins the case on the substance. This is the only way to protect individual rights effectively, so why does the European court not follow the same practice ? No treaty provision seems to prevent it.

If the European court rules based on the substance, it would have a significant side effect: an appointing authority handling a complaint would have to detail all the grounds for rejection from the outset. It would no longer have a second chance to invent new grounds for rejection after a court ruling.

Union Syndicale Fédérale calls for real reform of the jurisdiction in European civil service cases, to make it fair and effective.

- Institutions should always cover their own costs (except for unreasonable or vexatious suits) as they did before 2003.
- A judgment must settle the dispute definitively, where possible replacing the terms of the challenged administrative decision.

Harcèlement : notre syndicat à l'écoute des collègues



Devant les cas de harcèlement, la pire des solutions est le silence : il conforte le harceleur dans son sentiment d'impunité, voire dans l'idée que son action est correcte et prépare le terrain, même si la victime arrive à partir, pour de futures situations similaires. L'absence de dénonciation banalise le comportement du harceleur au regard du reste des collègues et même de la hiérarchie.

Les syndicalistes doivent dénoncer et encourager la dénonciation des conduites de harcèlement. Non seulement pour essayer de rendre justice aux victimes, mais aussi pour des aspects pragmatiques : un harceleur qui est dénoncé une fois trouvera probablement une attitude complaisante de sa hiérarchie, mais **des dénonciations systématiques vont probablement faire réfléchir et bouger les choses**. Malheureusement, les premières victimes

qui dénonceront n'auront peut-être pas gain de cause, mais elles baliseront le terrain qui facilitera aux suivantes le fait de pouvoir se tirer d'affaire. Quelque part, c'est aussi une question de solidarité.

Mais, cela ne peut pas se faire sans l'aide des syndicats : les victimes de harcèlement sont tellement fragilisées qu'elles n'arrivent pas à s'en sortir toutes seules, d'autant plus que, même dans les cas les plus réussis, faire revenir les choses au *statu quo ante*, à savoir remettre la victime dans la situation où elle était avant les faits - parfois idéalisée -

est, hélas, impossible. Les choses ne seront plus comme avant.

Les mesures de remédiation qui sont à l'usage dans nos administrations, les rares fois où elles agissent, se comptent au nombre de deux : soit, on mute la victime à un autre poste ; soit, dans les cas les plus graves, on lui offre la voie du congé de maladie et ensuite d'invalidité. L'une et l'autre sont perçues par la victime comme une défaite, car, à la perte du poste/des dossiers ou à la mise en invalidité, on ajoute le fait que le harceleur garde sa situation intacte, de même que son grade hiérarchique, le cas échéant.

Rarement, la victime reçoit une compensation et, plus rarement encore, le harceleur est puni. Cet état généralisé des choses ne peut que favoriser le sentiment d'impunité ! Il est temps que cela change !!

Pour cela, notre syndicat, éventuellement avec d'autres organisations et groupes, doit mettre en place des éléments qui permettront d'éviter la production des cas de harcèlement, encourageront victimes et collègues à dénoncer et inciteront à l'écoute constante des collègues.

Et nous devons forcer les administrations à mettre

en place une politique de remédiation, laquelle se focalisera sur la satisfaction des victimes et sur la réalité de les réintégrer dans la vie de l'organisation dans les meilleures conditions possibles, de les dédommager si nécessaire et de punir les harceleurs.

Pour cela, il nous faut :

a) Connaître la situation réelle dans les centres de travail, les types de comportement repérés (le harcèlement étant aussi un phénomène culturel, il est sujet à une certaine variabilité par région et par culture) et leur intensité. Etablir le profil des victimes potentielles. Vérifier aussi la fréquence des dénonciations, s'il y en a. A cet effet, il y a des moyens différents qui ne sont pas contradictoires : obtenir les données officielles des administrations ; **faire nos propres enquêtes, créer un réseau d'observateurs, et, in fine, créer un observatoire du harcèlement dans les administrations publiques.**

b) Former nos membres et affiliés et les sensibiliser au problème du harcèlement. Rien ne sera faisable si les membres de nos organisations, au moins les plus actifs, n'ont pas conscience de l'importance du problème, des douleurs qu'il provoque et des effets que les cas de harcèlement, même individuels, ont sur l'ensemble des collègues : **donner des formations aux affiliés actifs sur le sujet ; créer un protocole d'intervention.**

c) Informer les collègues et ouvrir des canaux de communication confidentiels. Sensibiliser les collègues aux problèmes de harcèlement des autres : **créer une ligne de publications, qui reviennent, systématiquement, sur des facettes du harcèlement ; établir des points de contacts confidentiels.**

d) Faire du harcèlement un sujet transversal dans tous les rapports avec les administrations afin d'inclure des éléments visant à sensibiliser et à éviter son éclosion dans toutes les procédures, notamment celles de sélection, de formation (à l'entrée en service et avant assignation à des postes d'encadrement) et d'évaluation : **former les collègues qui participent au dialogue social.**

e) Réclamer des procédures disciplinaires et une action plus énergique des administrations contre les harceleurs : **accompagner chaque fois les victimes lors des procédures de réclamation.**

Un plan ambitieux, certes, qui se résume dans une phrase : obtenir une politique de tolérance zéro avec le harcèlement qui nous permettra, tant aux collègues qu'aux institutions, de récupérer la dignité perdue.



Juan Pedro Perez Escanilla
Secrétaire général de l'USB



Just having been elected president of Union Syndicale Brussels, let me take this opportunity to shortly introduce myself.

After completing my legal studies, I worked as research assistant and lecturer at the University of Amsterdam. Having passed a competition, I joined the General Secretariat of the Council in 1997, dealing for almost 10 years with various files related to justice and home affairs. Following two years as chairperson of the Staff Committee of the Council, I moved to the EU's intelligence analysis capacity and as such I was transferred to the EEAS. I worked in intelligence analysis until early this year, after which I was fulltime seconded to Union Syndicale in the EEAS.

As president of USB my sole aim is to strengthen our trade union, making it an even more effective tool for the protection of the interests of all staff in Brussels. In my view, USB is the most representative trade union, fully dedicated to serve and defend staff and we should to our utmost to preserve our trade union, going against the destructive tendency of ever increasing trade union fragmentation. And despite all scepticism, upholding our European ideals !

In the EEAS, my role is to coordinate the US section, which together with PLUS holds an impressive majority in the Staff Committee. For legal reasons, the election of the Staff Committee has annulled by the Civil Service Tribunal, so new elections will be organized before the end of the year. Let me quickly mention the most important issues of the upcoming elections :

- EEAS staff is generally demotivated because of a lack of career perspectives. Opaque evalua-

tion and promotion procedures, forced mobility, lack of career perspectives in delegations, all elements making the EEAS a less and less attractive employer.

- Subsequent cuts of rights and entitlements of staff in delegation, without hardly any transitory measures. Schooling allowance, leaves entitlements, housing norms, living condition allowances, cuts are implemented everywhere.
- Precarious labour contracts are increasing. Contract agents, seconded national experts (often not paid), temporary agents, soon the majority of staff will no longer be official.
- Temporary agents from the Member States should hold 1/3 of all AD positions. Surprisingly very little has been arranged for this special category, notably when after four or eight years they have to return to their respective Member State.
- Local agents are the single most populous category in the EEAS. But little attention is given to this category, they lack for instance an adequate health insurance coverage after retirement.



Thierry Lacour

Winning together with PLUS the upcoming elections will allow Union Syndicale to effectively address these shortcomings and try to convince the administration that the EEAS staff deserves better !



Niels Brake
President of USB



Multirisk Home Insurance, what better Protection for Oneself ?



Everyone can agree on one thing : insurance is a complicated business. Yet everybody needs it.

That is why USB thought it useful, with the aid of the experts of our insurance broker Concordia, to devise and make available to our members a range of 'exclusive' insurance packages that cover all the needs of 'Private Life'.

The ambition of this programme is to offer insurance cover that is wider and more complete than any of those on the market and at a price beyond the reach of each applicant if they were to take out an individual contract.

In a recent edition of «Agora» we presented to you the advantages of the motoring policy 'Auto'.

Today we will discuss the home insurance policy 'habitation' which you will need either as house-owner or as tenant.

The extent of a home insurance policy is largely regulated by law.

Most insurers propose a range of **extensions** offering additional cover.

In what looks very much like a jungle our insurance broker Concordia is able to help you determine from the outset what is important for you.



There are three levels of cover.

For a start there is the basic cover, that is to say the minimum cover laid down by law.

Without being exhaustive, it includes :

- Fire, explosion, implosion (example : a lighted candle falls and sets the curtains on fire which spreads to the whole house) ;
- Collision by car (example : a car misses a bend and hits the front of the house) ;
- Lightning (example : the house is struck by lightning) ;
- Attacks and industrial disputes (example : violent demonstrators pass in front of the house and cause damage) ;
- Storm and hail (example : roof tiles torn from the roof) ;
- Pressure of snow or ice on roofs (example : the gutters give way under the pressure of an accumulation of snow) ;
- Natural disasters (example : a nearby river overflows and the whole house is under a foot of water; an earthquake causes cracks to the front of the house) ;
- Electrical action of appliances ;
- A tree falling on a house ;
- Water damage caused by a break in pipes, a leaking roof, an overflow from sanitary appliance or a washing machine ;
- Broken windows.



In the second place, there is additional cover which comes into play for other costs linked to the occurrences listed above, namely :

- Expenses undertaken to prevent additional damage ;
- Expenses incurred to avoid damage in the case of imminent danger ;
- Expenses of storing furniture while your house is

being repaired ;

- Expenses of excavation and clearing debris ;
- Expenses of accommodation if the damage has made your home uninhabitable ;
- Claims by third parties, as you could be liable for injuries caused to third persons ;
- Civil liability for buildings (responsabilité civile immeuble) covering your civil liability as 'guardian' of your home.

Lastly, there is optional cover, that is to say cover that you may choose to take out or not such as theft insurance, insurance for valuable objects, legal protection insurance, full site cover during construction (**construction all risks**), or cover for so-called indirect losses. This last cover concerns the costs of telephone calls, postage, and administrative burdens which you could face in the aftermath of an event.

Within the framework of this insurance product that USB is offering with the support of Concordia, let us cite some extensions that are automatically applied for the benefit of our members :

- Garages (not leased out) located at a different address ;
- Thawing of the contents of fridges and freezers after an unexpected power break ;
- Damage to fencing caused by storm and damage to furniture outside ;
- Broken glass of furniture such as wardrobes tables, sunbeds, vitro-ceramic surfaces, aquariums, screens and signs ;
- Loss of keys requiring replacement of locks for outside doors provided that insurance cover for theft has been taken out (even if there has been no theft) ;
- Expenses for hiring a company to detect leakages where there is visible evidence of leaking in fuel or water pipes, as well as repair of the leak ;
- When you take out contents insurance, you automatically benefit from all-risks cover for the home computer up to a maximum of EUR 2 000.

All these extensions are thus given without any rate increase. Quite the opposite, the rate applied is 15% lower than the market rate, both for the basic cover and for the optional cover such as theft insurance.

As you can see, multirisk home insurance (multirisques habitation) provides very wide cover. It is really a form of 'omnium' insurance for your home. That is why it is important to pay attention first to the range of cover before focussing on the cost (-15%). You should know that USB has paid great attention to these two factors and to being able to offer you a cover /cost relationship that is particularly competitive.

Interested ? Contact us or our partner Concordia for further information, preferably by registering for one of the sessions that Concordia hold each week at the Maison de l'Union Syndicale, 36 Avenue des Gaulois, 1040 Brussels. To register, just send an email to: secretariat@unionsyndicale.eu.

To find out the dates of the next sessions we invite you to consult our website - www.unionsyndicale.eu.



Locally recruited teachers (LRT) have just received contract amendments which modify their rights and obligations and, in particular, their working time and pay conditions.

However, this amendment to their contracts was not done after discussion with the staff despite the fact that employers are not at liberty to change the terms of their contracts whilst they are running.

In fact, the management of the European schools is demanding that the LRTs sign their “new” terms and conditions otherwise they will not be assigned to a duty roster: in other words, actually employed and paid.

During school year 2015-2016, locally recruited teachers made up 37% of the teaching staff in the European Schools. In some schools, such as Brussels IV, Frankfurt, Luxembourg II, Munich and Varese, they accounted for more than 40% of the teaching staff and in some schools the share of the total represented by LRTs went up by 45% between 2012 and 2015. This trend will most likely continue over the next few years.

Many colleagues are not happy with what is proposed to them and have concerns about the respect of national labour law. For example, the “mixed status” they enjoy whereby they are subjected to European rules for most things but national laws for social security and taxation matters is of concern since many elements of national labour law are not respected and the European schools appeals board has the first and last say on all these matters. There are many questions and concerns.

The Board of Governors “revised” the rules covering locally recruited teachers in the European schools. The Union Syndicale Fédérale of European and International Public Services (USF) notes that



certain improvements were thereby made to the “new” contracts but there is still more to be done.

By submitting a number of concrete proposals, the USF has addressed the Secretary General of the European Schools so that the schools finally recognize the USF as a social partner and start real negotiations.

USF is acting in cooperation with other Unions which are members of the European trade union committee for education (CSEE - ETUCE) and, in Germany, the Gewerkschaft erziehung und Wissenschaft (GEW). We believe that this cooperation between families of Unions, because of the large degree of overlap in their objectives, makes it possible better to defend the interests of the staff concerned.

On September 30th, our lawyer, Maître de Montigny, launched the administrative appeal with the Secretary General of the European Schools.



Sophie Hottat
Member
of the Executive Committee

Demande d'information/adhésion - membership/information:

A renvoyer à / To be returned to :

Union Syndicale, Avenue des Gaulois, 36 à 1040 Bruxelles

Ou/or :

adhesion@unionsyndicale.eu



Nom/Name:

Institution:

Adresse adm/Office ad:

Votre question/Your question:

Pétition Barroso / Goldman Sachs

La pétition des 152 000 collègues et citoyens, soutenue par l'Union Syndicale Fédérale, demandant des mesures dures contre l'ex-Président Barroso, suite à son engagement chez Goldman Sachs, a été remise aux présidents des institutions ce 12 octobre.



Plus d'informations :

La lettre USF au Président Juncker du 20 juillet :

<http://bit.ly/2ez705R>

La pétition :

<http://bit.ly/2eU5zgC>

La revue de presse :

<http://bit.ly/2eJrTsB>

Quelques jours après l'annonce des résultats du référendum britannique, l'ex-Président de la Commission, M. Barroso, a annoncé qu'il allait travailler désormais pour Goldman Sachs. C'était la goutte de trop.

Goldman Sachs n'est pas la Caisse d'Épargne du Corrèze. Cette banque avait joué un rôle primordial dans la crise des subprimes, puis dans la spéculation contre l'euro, lors de la crise grecque.

L'Union Syndicale Fédérale a écrit au Président Juncker, demandant des mesures dures contre M. Barroso. Peu après, quelques collègues de différentes institutions ont créé une pétition, avec le même genre de revendications. L'Union Syndicale Fédérale et deux autres syndicats ont appelé le personnel à signer celle-ci. À ce jour, elle a reçu bien plus que 150 000 signatures, deux fois plus que le nombre total de tous les fonctionnaires et autres agents des institutions, y compris les pensionnés. C'est la première fois qu'une pétition lancée par des fonctionnaires européens a suscité un tel soutien populaire dans plusieurs pays membres.

Avec cette initiative, les collègues, l'Union Syndicale et les autres syndicats, comptent défendre non seulement l'image des institutions, mais la



mission et le caractère démocratiques mêmes du Service public européen. Ce dernier doit rester au service des citoyens et non de la haute-finance : reproche qui, d'ailleurs, a été fait immédiatement à l'Union par l'Extrême Droite (Mme Le Pen, par exemple).

La proximité, la proximité entre les sphères de la haute finance - du grand capital en général et les cercles de pouvoir de l'Union Européenne mettent celle-ci en grand danger.

Et l'affaire Barroso n'est qu'un seul élément dans une longue liste :

• Neelie Kroes, après avoir été Commissaire en



charge de la Digitalisation, est engagée par Uber ; elle avait d'ailleurs "oublié" d'avouer, lors de sa candidature à la Commission, qu'elle dirigeait en même temps une société privée aux Bahamas.

• Jean-Claude Juncker, ex-Premier Ministre du Grand-Duché, est impliqué dans l'affaire des tax-rulings, que son pays avait l'habitude d'offrir aux grands groupes internationaux, pour léser le contribuable européen.

• Martin Bangemann, après avoir été Commissaire en charge des Télécoms, est engagé par Telefonica.

• Mario Draghi, avant d'être nommé Président de la Banque centrale européenne, avait travaillé pour - et oui - Goldman Sachs.

C'est ce qu'on appelle des "revolving doors". Et là, ce ne sont que quelques exemples, et même pas toute la partie visible de l'iceberg ...

La pétition a été remise aux Présidents Schulz, Tusk et Juncker, ce 12 octobre. Les Présidents de la Commission et du Conseil Européens avaient mieux à faire que de s'occuper des soucis de leurs 150 000 citoyens ; l'un a envoyé son Secrétaire général, l'autre, le Chef du Protocole, pour réceptionner à leur place la pétition. Par contre, le Président du Parlement Européen, M. Schulz, a reçu la délégation du Personnel et des Syndicats, et a exprimé sa solidarité avec les soucis des citoyens. Il propose même à la Commission de durcir les règles "éthiques", en interdisant de telles activités professionnelles pendant cinq, voire dix ans après la fin d'un mandat à la Commission Européenne.



Bernd Loescher
Président de l'USF



Prévention et protection au travail : un Comité au service du Personnel

La Commission, comme toute organisation publique ou privée, a l'obligation d'avoir un Comité de Prévention et de Protection au travail (CPPT). Il s'agit d'un comité paritaire consultatif, composé de représentants du personnel et de l'administration, dont la mission est de rechercher et de proposer toute action préventive et corrective pour la sécurité, l'hygiène et la santé du personnel.



Le CPPT de Bruxelles suit l'impact des nouvelles conditions de travail et s'occupe de sujets tels que l'aménagement des espaces bureaux, le harcèlement, les maladies professionnelles, le suivi du dossier «amiante», la responsabilité de la Commission vis-à-vis de la législation belge, l'hygiène dans la restauration, le plan global de prévention suite aux audits, les implications des nouveaux projets immobiliers et les perspectives pluriannuelles ainsi que l'évolution de la politique environnementale à la Commission (EMAS). En 2015, le Comité a tenu onze réunions dans lesquelles ont été abordés des sujets différents et ont été analysés près de cent rapports d'intervention des services internes de sécurité et de santé au travail.



Daniela Mormile
Vice-Présidente
du CPPT/Commission Bruxelles

Récemment, le CPPT a remis un avis important à notre administration sur la prévention et le traitement des risques psycho-sociaux au travail (stress, burnout, bore-out, ...) ainsi que sur la responsabilité de la Commission en tant qu'employeur dans ce domaine. Cet avis a donné un certain nombre de pistes en matière d'établissement d'un plan de prévention, de précision du rôle d'un Service interne de Prévention et de Protection au travail (SIPP), de renforcement de la coordination des acteurs dans ce domaine, de révision des procédures formelles et informelles existantes, de création d'un registre de plaintes, de formation et information des tra-



vailleurs-de même que de la ligne hiérarchique, et de renforcement du rôle du CPPT. Nous sommes heureux de constater que l'administration a pris cet avis très au sérieux et s'est engagée à mettre en place toute une série de mesures d'accompagnement à partir de 2016 pour la gestion de ces risques.

En tant que membre élu du Comité du Personnel, avec d'autres membres actifs de la représentation du personnel, nous continuerons à assurer une présence dans cette instance avec un esprit constructif et à être à l'écoute des collègues qui sollicitent l'intervention du Comité sur des questions ponctuelles. N'hésitez pas à nous contacter en cas de besoin au EC-CSHT-BXL@ec.europa.eu.

Comprendre le passé pour mieux concevoir l'avenir

Le Bois du Cazier - Au coeur de la construction européenne



Ignazio Iacono
Vice-Président Union Syndicale
Fédérale
Conseillère COMITES

Le traité de Paris, signé le 18 avril 1951 par la France, l'Allemagne de l'ouest, l'Italie, la Belgique, le Luxembourg et les Pays-Bas, établissait les fondations d'une Europe unie après le déchirement de nos pays par la guerre.

La CECA fut la première organisation internationale basée sur des principes supranationaux et devait, à travers l'établissement d'un marché unique pour le charbon et l'acier, soutenir les économies, augmenter les emplois, et élever le niveau de vie moyen au sein de la Communauté.

Un de ses objectifs était de «soutenir massivement les industries européennes du charbon et de l'acier pour leur permettre de se moderniser, d'optimiser leur production et de réduire leurs coûts, tout en prenant en charge l'amélioration des conditions de vie de leurs salariés et leur reclassement en cas de licenciement».

Avant cela, des pays européens, dont la France et la Belgique, s'étaient lancés dans la bataille du charbon afin de fournir en énergie leurs industries et foyers domestiques. Cette bataille, qui passait par une production effrénée de la houille, a été reconnue comme étant à la base du miracle économique de l'après-guerre.

L'ère de la mobilité des travailleurs avait commencé ... C'est ainsi que des ouvriers polonais, grecs, allemands, hongrois, ... furent les précurseurs d'une Europe qui se voulait d'évoluer.

***Il y a 70 ans : Rome, 23 juin 1946**

Au lendemain de la Deuxième Guerre mondiale, en pleine «bataille du charbon», les Belges ne veulent plus descendre à la mine. Un Protocole d'accord entre la Belgique et l'Italie, portant sur le transfert de 50 000 candidats mineur transalpins en échange de la vente à meilleur prix de 200 kilos de charbon par homme et par jour, est dès lors signé ... A un moment où l'Italie, après 20 années de fascisme, doit à la fois redorer son blason d'un point de vue diplomatique et solutionner des problèmes internes comme le chômage et la pénurie en combustible handicapant la relance de l'industrie nationale.

***Il y a 60 ans : Marcinelle, 8 août 1956**

Un incendie au Charbonnage du Bois du Cazier à Marcinelle, dans la région de Charleroi, fait

262 victimes de 12 nationalités différentes (dont 136 Italiens, 95 Belges, 8 Polonais, 6 Grecs, 5 Allemands, 3 Hongrois, 3 Algériens, 2 Français, 1 Anglais, 1 Néerlandais, 1 Russe et 1 Ukrainien) sur les 274 hommes présents dans la mine.

Entre ces 2 dates du parcours d'une génération sacrifiée, 10 années, pendant lesquelles les conditions de travail, de vie et de logement sont déplorables. À tel point que, devant la répétition des accidents, les autorités italiennes, feignant à chaque fois de découvrir la situation, suspendront à plusieurs reprises l'émigration vers la Belgique avec ses mines dangereuses et meurtrières ... Avant d'y mettre un terme définitif avec la catastrophe de Marcinelle.

Pendant cette décennie, ce seront finalement plus de 200 000 hommes, femmes et enfants, autant d'ambassadeurs de leur pays qui, poussés dans le dos par la misère et le chômage, entreprendront un voyage vers l'inconnu.

L'événement marqua ainsi les besoins de législations plus larges que les règles nationales en vigueur à l'époque. L'Europe avait-elle compris qu'au-delà d'une communauté économique, elle devrait affronter également les problèmes sociaux

des travailleurs ?

La diversité multiculturelle de la société européenne que nous connaissons est le résultat de nombreux mouvements de personnes à travers le continent cherchant à construire de meilleurs horizons pour leurs familles. La plupart d'entre elles proviennent de pays qui font maintenant partie de l'Union européenne.

C'est leur histoire que le COMITES (Comités des Italiens à l'étranger) de Bruxelles-Brabant et Flandre a souhaité raconter au travers des 21 panneaux, qui composent une exposition soutenue par l'Ambassade d'Italie en Belgique et conçue par le Bois du Cazier, un des 4 sites miniers majeurs de Wallonie inscrits au Patrimoine mondial par l'UNESCO.

Soutenue par l'Union Syndicale Bruxelles, cette exposition sera présentée au Berlaymont du 24 novembre au 16 décembre, mais également sur d'autres sites des institutions. L'exposition sera parrainée par Monsieur Moscovici ainsi que par le Président du Parlement Européen, Monsieur Schultz.



Témoignage d'un fils de la mine : **Franco Seminara**

Ex-sénateur et député fédéral belge - Premier suppléant au Parlement Européen

Tout comme tant de nos parents auraient pu le dire, ... :

«J'ai quitté mon pays, la mer, les montagnes et le soleil d'Italie ;

J'ai quitté ma famille, mes biens et tous mes amis.

Laissons la nostalgie de mon passé et dans cette ville où je suis un étranger, je ne fais que marcher sans jamais m'arrêter.

Ma joie de vivre et mon bonheur se sont envolés vers toi.

Devant ce feu de bois je m'endors et je pense à toi, ici, je ne suis qu'un étranger, je ne suis qu'un étranger ...

Comme chaque matin, sitôt, je me réveille, je me rappelle qu'il faut aller travailler.

De mon lit chaud, je soulève mon corps tout endolori de coups d'soleil dans mon rêve, ... mon rêve d'Italie.

Par la fenêtre je regarde tous ces toits tristes, noirs, luisants, je sors de ma vieille mansarde car il y a l'charbon qui m'attend.»

Loin de toutes les histoires à succès dont on nous aveugle aujourd'hui, ...

Notre Histoire, reprise dans les panneaux de l'exposition/photos organisée avec le COMITES italien, s'est écrite dans le sang, les larmes et la sueur, dans la poussière de

charbon et dans le froid de la nuit perpétuelle de la mine.

Nous pouvons tous en témoigner, faire foi du sacrifice de nos parents et de nos grands-parents.

Au-delà de toute cette souffrance et de tous ces sacrifices, nous devons aujourd'hui plus que jamais reprendre notre bâton de pèlerin et transmettre les valeurs humaines et sociales de nos aînés.

Il est temps que notre Histoire s'inscrive en lettres d'or dans les livres d'école, dans la mémoire collective, dans la mémoire du peuple belge.

Nous sommes le peuple belge d'ici et d'ailleurs, nous sommes le peuple belge qui continue à se battre pour exister dans le respect mutuel et dans les valeurs humaines, qui aujourd'hui ne sont plus reconnues comme des valeurs universelles mais considérées comme un dû.

Toute cette souffrance, tous ces sacrifices n'ont pas été vains.

Ils ont permis à notre pays d'évoluer et à tous les citoyens de bénéficier de plus d'égalité des chances, de justice sociale, de répartition équitable des ressources, de solidarité, de sécurité sociale ...

Alors que ces valeurs, acquises dans la peine et dans la mort le 8 Août 1956, lors de cette

catastrophe au Bois du Cazier où, je le rappelle, 262 personnes de 12 pays différents ont perdu la vie (parmielles, 136 italiens), sont de plus en plus dévalorisées et sacrifiées sur l'autel de la rentabilité libérale

à tout prix - toujours ce plus plus plus qui «in fine» donne réellement du moins ! moins ! moins ! - , il nous appartient aujourd'hui de reprendre la marche et de redonner la fierté à nos frères et à nos enfants, de continuer à affirmer ENSEMBLE les valeurs communes, nos valeurs sociales, nos valeurs humaines :

Nous sommes le peuple européen.

Comme Julos Beaucarne me l'a offerte, j'aimerais vous l'offrir à mon tour :

«Je voudrais réinventer l'homme total, celui qui est à sa place, qui est à la bonne place, et qui ne perd pas sa place, partout, tout le temps, parce que tout un chacun, et tout le monde, est à la bonne place, au bon moment dans le soleil.».



