

# PANOPTIQUE

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



Page 4: The ACV/CSC celebrates its 125<sup>th</sup> anniversary

Page 8: La saga des systèmes CDR/REC

Page 13: The situation of contract staff

Page 15: Coupures dans le budget des écoles européennes



Partenaire financier privilégié des fonctionnaires européens depuis déjà 30 ans.  
*Nous parlons : Français, Néerlandais, Anglais, Italien, Espagnol*

## PRETS HYPOTHECAIRES

TAUX(*)	MONTANT	DUREE	MENSUALITE
2.70 % (**)	350.000 €	20 ans	1882.75 €
4.00 %	100.000 €	10 ans	1008.84 €
4.10 %	150.000 €	15 ans	1111.04 €
4.10 %	200.000 €	15 ans	1481.38 €
4.25 %	250.000 €	20 ans	1536.64 €
4.25 %	300.000 €	20 ans	1843.97 €
4.25 %	400.000 €	20 ans	2458.63 €
4.35 %	400.000 €	25 ans	2169.19 €
4.35 %	500.000 €	25 ans	2711.45 €

(\*) taux effectif annuel 21-02-2011 pour des quotités jusqu'à 100%,

- (\*) taux fixe le plus bas et « sous conditions »
- (\*) sous réserve de l'acceptation du dossier par la Banque
- (\*\*) taux variable annuellement le plus bas et « sous conditions »

Intéressé ? Contactez notre team prêt hypothécaire : tel : 02-286.90.00 ou 02-286.19.50

[margherita.urso@dlbank.be](mailto:margherita.urso@dlbank.be), [evanhove@finaco.be](mailto:evanhove@finaco.be)

**FINACO** propose pour les fonctionnaires le **EU.DEL.STRATEGY** \*

Une formule d'épargne simple et unique sur le marché :

- Vous avez le choix entre un fond d'investissement à capital garanti et/ou des fonds d'investissements plus dynamiques.
- Le concept d'investissement en « architecture ouvert » qui se compose de fonds prestigieux connus et reconnus.
- Une flexibilité totale sur la gestion du portefeuille.

**\*EU.DEL.STRATEGY est un produit de la Compagnie d'Assurance Delta Lloyd Life, distribué exclusivement par Finaco.**

Intéressé ? Contactez notre team épargne et investissements : tel : 02-286.19.55/57/58

[David.VeigaCabanas@dlbank.be](mailto:David.VeigaCabanas@dlbank.be), [Laurent.Gallo@dlbank.be](mailto:Laurent.Gallo@dlbank.be)

Tél. : 02.286.90.00 ou Fax : 02.286.90.09

Internet : [www finaco.be](http://www.finaco.be)

Financia nv/sa Rue Archimède, n° 11 (rond point Schuman) 1000 BRUXELLES

*Au sommaire de ce numéro...*

## **L'ACV / CSC fête ses 125 ans**

Notre partenaire au niveau national, ACV / CSC (Algemeen Christelijk Vakverbond / Centrale des Syndicats Chrétiens) fête cette année ses 125 ans d'existence. En 2006, la Conf-SFE a signé un accord de partenariat avec le premier syndicat belge, l'ACV/CSC qui compte plus d'un million et demi d'adhérents. Au mois de mars dernier, la Conf-SFE était invitée à une journée anniversaire. Nous étions représentés par Hans Torrekens, vice-président, et Dominique Kempeners, secrétaire politique. A cette occasion, Hans a pu interviewer Luc Cortebeek, Président en exercice de l'ACV/CSC. (Voir notre article en page 6).

## **Coupages dans le budget des écoles européennes**

La Commission annonce, à partir de 2012, d'importantes coupures dans le budget des écoles européennes (6 à 7 millions d'€). Ce sont surtout les élèves qui nécessitent un suivi particulier qui devraient être touchés. (Voir page 15).

## **La situation des agents contractuels**

Nous suivons depuis le début, la situation des agents contractuels. C'est la Conf-SFE qui avait, en 2006, commandé au professeur Blanpain, une étude sur la manière dont sont utilisés les agents contractuels dans les Institutions Européennes. Cinq ans plus tard, il reste de nombreux points d'interrogations. (Voir notre article en page 11).

## **La saga des systèmes CDR/REC**

Trois systèmes CDR/REC se sont succédé depuis la réforme de 2004. En page 8, Jupp Hamacher nous rappelle quelle était la situation avant 2004. Je vous souhaite bonne lecture à toutes et à tous, ainsi que de joyeuses fêtes de Pâques.

René-Pierre KOCH  
Président.

*This edition in brief...*

## **The ACV/CSC celebrates its 125<sup>th</sup> anniversary**

Our partner at national level, ACV/CSC (Algemeen Christelijk Vakverbond/Centrale des Syndicats Chrétiens) is this year celebrating its 125<sup>th</sup> anniversary. In 2006, Conf-SFE signed a partnership agreement with the leading Belgian trade union, ACV/CSC, which has more than a million and a half members. Last March, Conf-SFE was invited to its anniversary celebrations. We were represented by Hans Torrekens, Vice-President, and Dominique Kempeners, Political Secretary. On this occasion, Hans was able to interview Luc Cortebeek, current President of ACV/CSC (see our article on page 4).



René-Pierre KOCH

## **Budget cuts for European schools**

The European Commission has announced, with effect from 2012, substantial budget cuts for the European schools (6 to 7 million Euros). Children with special needs will be the most affected by these cuts (see page 15).

## **The situation of contract staff**

We have monitored from the start the situation of contract staff. It was Conf-SFE which commissioned, in 2006, a study by Professor Blanpain, into the way in which contract staff are utilized in the European institutions. Five years later, many questions remain unanswered (see our article on page 13).

## **The saga of the CDR/REC systems**

Three CDR/REC systems have followed one another since the 2004 reform. On page 9, Jupp Hamacher reminds us of the pre-2004 situation. Happy reading and best wishes for Easter.

René-Pierre KOCH  
President.

Comité de direction : Giovanni Lenarduzzi, René-Pierre Koch, Dominique Kempeners.  
Conseiller à la direction : Hans Torrekens, Uwe Ihli, M. Parys, F. Kopp, C. Aquilino.  
Rédacteur en chef : Giovanni Lenarduzzi.

Le Panoptique européen : Adresse du Panoptique : J79 08/206 Bloc C - 1049 BRUXELLES,  
☎ 02 / 29 63 127 - Fax : 02 / 29 64 328 - Adresse internet : [www.conf-sfe.org](http://www.conf-sfe.org)

Régie publicitaire : Giovanni Lenarduzzi - Tél. : 02 / 29 55 123 - Diffusion : 25.000 exemplaires.

**TOUT LE PAPIER UTILISÉ POUR LE PANOPTIQUE EST SANS BOIS ET BLANCHI SANS CHLORE.**

## ACV/CSC bestaat 125 jaar: interview met Voorzitter Luc Cortebeek



Hans Torrekens en Luc Cortebeek

**De Belgische christelijke vakbond ACV/CSC viert dit jaar zijn 125<sup>ste</sup> verjaardag. Samen met ACV/CSC Voorzitter Luc Cortebeek kijkt Hans Torrekens eerst even terug en daarna even vooruit. Ze evalueren ook de succesvolle samenwerking tussen Conf-SFE en ACV/CSC en stellen de houding van de Europese instellingen op het gebied van interne sociale dialoog en personeelsbeleid in vraag.**

***Tussen 1886 en vandaag heeft hebben syndicalisme en sociaal overleg een hele weg afgelegd. Wat zijn volgens u de meest belangrijke verwezenlijkingen waartoe het ACV/CSC heeft bijgedragen en waarover het zeer trots is ?***

Veel realisaties hebben we natuurlijk opgebouwd in samenwerking met de drie vakbonden samen en met de steun van veel andere bondgenoten. Het zou nogal hoogmoedig zijn te stellen dat dit het werk is van het ACV/CSC alleen. Ik denk aan de uitbouw van onze sociale zekerheid, van de arbeidsbescherming, van de sociaal-economische democratie en in het bijzonder ook van een behoorlijk solidair model van sociaal overleg. We hebben met deze crisis afdoende gezien hoe belangrijk die realisaties waren als 'automatische stabilisatoren'. Dat maakte ook dat België, door zijn concentratie van de financiële sector nochtans zwaarder dan andere landen getroffen door de financiële crisis, in vergelijking met andere landen een geringere terugslag heeft gehad op het vlak van groei, werkgelegenheid, armoede en bestaansonzekerheid.

Op onderdelen van ons Belgische model hebben we als ACV och een bijzondere stempel kunnen drukken. Ik geef vijf voorbeelden.

- Het is het ACV dat voor de grote doorbraak heeft gezorgd naar de invoering van de vijfdagenweek.
- Het zijn wij die aan de basis lagen van wat we nogal noemen: de democratisering van het bedrijfsleven, met daarin een centrale plaats voor de ondernemingsraden en de economisch-financiële informatie (later aangevuld met de tewerkstellingsinformatie).
- Het is het ACV dat aan de basis lag van een nieuw type van arbeidsherverdeling, door individuele rechten op loopbaanonderbreking en tijdskrediet (daar waar de socialistische beweging al te lang is blijven vasthouden aan het eenzijdige spoor van collectieve verkorting van de arbeidsduur).
- Het is het ACV dat voor de beslissende doorbraken heeft gezorgd voor de welvaartsvastheid van de uitkeringen (koppeling van de vervangingsinkomens niet enkel aan de index, maar ook aan de lonen).
- En mij lijkt ook dat je de bijzondere rol niet mag onderschatten die het ACV altijd heeft gespeeld in het bewerkstellingen van inter-professionele, solidaire akkoorden, tegen alle weerstanden en scepsis in.

***Tijdens de volgende 125 jaar liggen de grootste syndicale uitdagingen waarschijnlijk meer op Europees en misschien wel op wereldvlak. Welke prioritaire dossiers in sociale dialoog ziet het ACV/CSC hier op korte en middellange termijn?***

Op korte termijn zijn we nu natuurlijk vooral bezig met het dossier van de *economic governance*. We gaan hier Europees nu van mijlsteen naar mijlsteen, doorheen het hele zogenaamde Europese semester. Wat voorligt wordt door onze leden als zeer bedreigend gevoeld. Als onrechtvaardig ook, omdat ze het gevoel hebben dat Europa hen de rekening presenteert voor een financiële crisis die zij zelf niet hebben veroorzaakt. De inzet is in elk geval groot: aan-



vallen op onze indexering, koppeling van de lonen aan de productiviteit, matiging van de loonevolutie in de openbare sector, optrekking van de pensioenleeftijd, afschaffing van de brugpensioenen, afbouwen van de ontslagbescherming, hervorming van de werkloosheidsverzekering ook. En doorheen dit alles ook een aanhoudende druk om de openbare financiën vooral te saneren langs de uitgavenkant, wat dus wil zeggen: snijden in sociale bescherming en collectieve voorzieningen, tot en met in het ambtenarenkorps. Dat zal ook centraal staan op het vierjaarlijkse EVV-congres van mei, in Athene.

Tegelijk blijven we duwen in de richting van een volwaardige sociale dialoog op Europees vlak. Al is dat een bijzonder moeizaam proces. Om diverse redenen. De Europese commissie stuwt niet erg. Business Europese krijgt heel weinig ruimte en/of is tot weinig bereid. Maar ook de Europese vakbeweging snakt naar een nieuw elan en heeft het ook moeilijk om onderhandelingsruimte te krijgen van de Lidstaten. Een cruciaal dossier in deze is natuurlijk het minimumloon. De Duitse dumping toont afdoende aan hoe belangrijk het is op dat vlak vooruitgang te krijgen. Dat besef groeit, maar blijft toch nog voor heel wat interne discussie zorgen. Ik hoop dat we uit het EVV-congres de nodige cohesie kunnen putten om verder in die richting te werken.

En dan is er uiteraard de hele internationale dimensie. Als ACV hebben we daar altijd zeer zwaar in geïnvesteerd. We zijn vandaag volop bezig ons voor te bereiden op de Internationale Arbeidsconferentie van juni 2011. Met uiteraard opnieuw de discussies in de commissie voor de toepassing van de normen, waar ik voorzitter ben van de werknemersgroep. Maar daarnaast twee bijzondere uitdagingen deze keer. Enerzijds eindelijk komen tot een internationale conventie voor het huispersoneel. We zijn bijzonder blij en vereerd opnieuw Jeanne Devos, internationaal de spilfiguur in de strijd tegen de uitbuiting en voor de waardigheid van het huispersoneel, in onze delegatie te hebben. En anderzijds een debat ten gronde over de sociale zekerheid, met als onderliggende doelstelling te komen tot een wereldwijde *social protection floor*. Ook omdat doorheen de financiële crisis meer landen zijn gaan beseffen hoe belangrijk die sociale zekerheid is als 'stabilisator'.

Tegelijk proberen we echter ook onze rol te spelen naar de meer economische instellingen (OESO, IMF, Wereldbank, WHO ook) en naar de G20-vergaderingen. Al blijft het daar opboksen tegen de adepten van de Washington-consensus, die kennelijk zo snel mogelijk willen terugkeren naar de *business as usual*.

***ACV/CSC is als grootste Belgische vakbond binnen de Europese instellingen vertegenwoordigd door CONF-SFE. Hoe ziet u de toegevoegde waarde van deze samenwerking?***

Wij werken op verschillende terreinen samen en ik denk dat dit een echte win-win situatie is. Enkele voorbeelden. Er zijn mensen Belgen die in de Europese instellingen werken en omgekeerd zijn er ook buitenlanders die na een baan bij de Europese instellingen overstappen naar bedrijven of openbare diensten in België. De samenwerking tussen ACV/CSC en Conf-SFE laat toe al die mensen een goede dienstverlening te bieden. ACV leden die gespecialiseer-

de info willen over arbeidsvoorwaarden bij de EU kunnen terecht bij Conf-SFE en wie de omgekeerde beweging maakt kan gebruik maken van de ACV-dienstverlening. Conf-SFE heeft ondermeer een stevig uitgebouwde vorming voor mensen die zich willen voor bereiden op examens bij de Europese instellingen. Door onze samenwerking kunnen ACV-leden daar mee gebruik van maken. En we helpen elkaar ook bij acties en bij meer praktische aangelegenheden. Bij de jongste sociale verkiezingen bij de Europese instellingen is ondermeer beroep gedaan op de contacten en know how van het ACV. Maar op het terrein heeft Conf-SFE het uiteraard wel zelf waar gemaakt.

Samenvattend kan je zeggen dat ACV/CSC en Conf-SFE, door informatie en dienstverlening, werknemers naar elkaar toe leiden. Op die manier blijven mensen aangesloten bij de vakbond, ongeacht professionele veranderingen.

***De Europese instellingen vinden dat zij de regels, die zij inzake sociale dialoog en arbeidsrecht opleggen aan de lidstaten, als werkgever niet moeten toepassen op hun eigen personeel. Vooral het tijdelijk personeel zoals contractuele agenten komen hierdoor regelmatig in moeilijke sociale arbeidssituaties terecht zowel bij recrutering als bij terugkeer op de nationale arbeidsmarkt. Wat vindt het ACV/CSC van deze houding ?***

Dat is niet enkel het geval in de Europese instellingen. We maken het ook mee in de Internationale Arbeidsorganisatie. Het Internationaal Arbeidsbureau heeft zelfs beroep moeten doen op de kabinetschef (en zeer ervaren sociaal bemiddelaar) van onze Minister van Werk, de heer Peter Vansintjan, om de relatie tussen werkgever en personeel te herstellen. Dat kan misschien nog een idee zijn voor de Europese instellingen zelf.

Ons lijkt het de evidentie dat de Europese instellingen zich gedragen als voorbeeldige werkgevers en het Europese sociale model, gebaseerd op sociaal overleg en waardig werk, implementeren in het eigen personeelsbeleid. En dit zowel naar de statutairen als naar de contractuelen. Dat laatste is vaak een zwak punt, en niet enkel in het personeelsbeleid, maar ook in het syndicale werk: onvoldoende aandacht voor de bijzondere verwachtingen en problemen van de contractuelen. Ik ben blij te zien hoe in België onze centrale ACV Openbare Diensten in zijn syndicaal werk echt recht wil doen aan de belangen van het contractuele personeel. Dat zie je in de wijze waarop ze, spijs weerstanden vanuit de andere vakbonden, trachten een volwaardige tweede pensioenpijler te ontwikkelen voor de contractuelen. En in dezelfde zin verheug ik me over de wijze waarop jullie met Conf-SFE ook opkomen voor die preciaire contractuelen.

***Tenslotte een persoonlijke vraag: na 12,5 jaar als actieve voorzitter heeft u recent uw afscheid als ACV/CSC-voorzitter aangekondigd tegen eind dit jaar. Hoe kijkt u op deze periode terug en wat wil u absoluut nog realiseren alvorens u het voorzitterschap verlaat ?***

Het is echt nog te vroeg voor afscheidsinterviews. Aan het einde van het jaar wil ik op deze vraag graag antwoorden.

***Afspraak genoteerd. Hartelijk dank voor dit openhartig gesprek.***

SUITE DE LA PAGE 5

## La CSC/ACV fête ses 125 ans : une entrevue avec son Président, Luc Cortebeek

**La CSC/ACV, le syndicat chrétien belge, fête cette année son 125<sup>ème</sup> anniversaire. Avec son président Luc Cortebeek, Hans Torrekens est remonté d'abord dans le temps avant de se projeter dans l'avenir. Ils ont également évalué la collaboration entre la Conf-SFE et la CSC/ACV et remis en cause l'attitude des institutions européennes dans le domaine du dialogue social interne et de la politique de personnel.**

***Depuis 1886, le syndicalisme et la concertation sociale ont parcouru un chemin gigantesque. Quelles sont selon vous les principales réalisations auxquelles la CSC/ACV a contribué et dont elle peut être fière ?***

Nous avons naturellement participé à de nombreuses réalisations avec les trois syndicats et de nombreux autres alliés. Il serait très présomptueux d'affirmer qu'elles sont l'œuvre de la seule CSC/ACV. Je pense au développement de notre sécurité sociale, à la protection du travail, à la démocratie socio-économique et en particulier à notre modèle de concertation sociale relativement solide. La récente crise a encore prouvé l'importance de ces réalisations comme « stabilisateurs automatiques ». C'est également ce qui a permis à la Belgique, un pays pourtant plus touché par la crise que de nombreux voisins en raison de la concentration du secteur financier, d'avoir été moins affectée que d'autres en matière de croissance, d'emploi, de pauvreté et d'insécurité.

Nous, à la CSC, avons pu imprimer notre marque sur de nombreux éléments du modèle social belge. Je donne cinq exemples.

- C'est la CSC qui a permis la grande percée vers l'instauration de la semaine de cinq jours.
- C'est nous qui sommes à la base de la « démocratisation des entreprises », avec une place centrale pour les conseils d'entreprise et l'information économique et financière (complétée plus tard par l'information sur l'emploi).
- C'est la CSC qui a été à la base d'une nouvelle forme de redistribution du travail, par le biais du droit individuel à l'interruption de carrière et au crédit-temps (alors que le mouvement socialiste s'est trop longtemps accroché à la voie unique de la réduction collective du temps de travail).
- C'est la CSC qui a permis des avancées décisives pour la liaison des allocations au bien-être (liaison des revenus de remplacement non seulement à l'index, mais aussi aux salaires).
- Enfin, il me semble que l'on ne peut pas sous-estimer le rôle particulier qu'a toujours joué la CSC dans la réalisation d'accords interprofessionnels solidaires, en dépit de nombreuses résistances et d'un certain scepticisme.

***Au cours des 125 prochaines années, les principaux défis des syndicats se situeront sans doute davantage au niveau européen, et peut-être même mondial. Quels***

***sont les dossiers prioritaires de la CSC/ACV dans le dialogue social à court et moyen terme ?***

À court terme, nous nous intéressons surtout au dossier de la gouvernance économique. Ici, au niveau européen, des étapes sont franchies les unes après les autres, au rythme des « semestres européens ». Ce qui se trouve sur la table est ressenti comme très menaçant par nos membres. Comme injuste aussi, parce qu'ils ont le sentiment que l'Europe leur présente la facture d'une crise financière dont ils ne sont en rien responsables. L'enjeu est énorme : l'attaque sur notre système d'indexation, la liaison des salaires à la productivité, la modération des évolutions salariales dans le secteur public, l'augmentation de l'âge de la pension, la suppression de la prépension, le démantèlement de la protection contre les licenciements, la réforme de l'assurance-chômage aussi. Sans oublier une pression constante sur la nécessité d'assainir les finances publiques du côté des dépenses, ce qui implique des coupes sombres dans la protection sociale et les services collectifs, y compris dans le corps de la fonction publique. Ce sera également un élément central lors du congrès quadriennal de la CES en mai à Athènes.

Simultanément, nous continuons à prôner l'idée d'un véritable dialogue social au niveau européen. Même si c'est un processus particulièrement difficile. Pour différentes raisons. La Commission européenne ne se montre pas très active. Business Europe ne dispose que de très peu de marges et/ou n'est pas disposé à faire grand-chose. Mais le mouvement syndical européen a besoin d'un nouvel élan et éprouve des difficultés à obtenir des marges de négociation des États membres. Un dossier crucial, sur ce plan, est naturellement le salaire minimum. Le dumping allemand montre suffisamment à quel point il est important d'obtenir des avancées dans ce domaine. La prise de conscience s'effectue, même si la question continue à susciter de nombreux débats en interne. J'espère que nous pourrions puiser dans le congrès de la CES la cohésion nécessaire pour continuer à travailler dans cette direction.

Et puis, il y a bien entendu toute la dimension internationale. À la CSC, nous y avons toujours énormément investi. Nous sommes aujourd'hui en train de nous préparer à la Conférence internationale du travail de juin 2011. Avec bien entendu la discussion en commission sur l'application de normes, où je suis président du groupe des travailleurs. Mais deux défis particuliers viennent cette fois s'y ajouter. D'une part, il s'agit d'enfin arriver à une convention internationale pour le personnel de maison. À ce propos, nous sommes particulièrement heureux et honorés de compter à nouveau dans notre délégation Jeanne Devos, une grande figure internationale de la lutte contre l'exploitation et pour le respect de la dignité du personnel de maison. D'autre part, il faut mener un débat de fond concernant la sécurité sociale, avec comme objectif sous-jacent d'en arriver à un *social protection floor*, une protection sociale minimale au niveau mondial. Aussi parce qu'avec la crise financière, un nombre croissant de pays a compris à quel point la sécurité sociale était importante comme « stabilisateur ».

Simultanément, nous essayons également de jouer notre rôle vis-à-vis des organisations à vocation économiques (OCDE, FMI, Banque mondiale, OMC) et des réunions du G20. Même si là, il s'agit toujours d'affronter des adeptes du consensus de Washington, qui, on le sait, veulent revenir au *business as usual* le rapidement possible.

**La CSC/ACV, en tant que premier syndicat belge, est représentée au sein des institutions européennes par la Conf-SFE. Comment voyez-vous la valeur ajoutée de cette collaboration ?**

Nous collaborons sur différents terrains et je pense que c'est une véritable situation gagnant-gagnant. Quelques exemples. Il y a des Belges qui travaillent dans les institutions européennes et à l'avenir, il y aura des étrangers qui, après avoir exercé une fonction au sein des institutions européennes, préféreront continuer leur carrière dans une entreprise ou une administration publique belge. La collaboration entre ACV/CSC et Conf-SFE permet d'offrir un service de qualité à toutes ces personnes. Les membres de la CSC qui veulent des informations spécialisées sur les conditions de travail au sein de l'Union européenne peuvent s'adresser à la Conf-SFE et ceux qui font le mouvement inverse peuvent bénéficier des services de la CSC. La Conf-SFE propose notamment une excellente formation à tous ceux qui veulent se préparer aux concours permettant d'accéder aux institutions européennes. Grâce à notre collaboration, les membres de la CSC peuvent les utiliser. Et nous nous entraînons également dans des actions et sur des points plus pratiques. La Conf-SFE a notamment fait appel aux contacts et au savoir-faire de la CSC lors des dernières élections sociales au sein des institutions européennes. Même si elle a bien entendu agi seule sur le terrain.

Pour résumer, on peut dire que la CSC/ACV et la Conf-SFE, par les informations et les services qu'elles proposent, rapprochent les travailleurs. De cette manière, les gens restent affiliés au syndicat, quelle que soit leur évolution professionnelle.

**Les institutions européennes estiment qu'elles ne doivent pas appliquer à leur propre personnel les règles de dialogue social et de droit du travail qu'elles imposent aux États membres. Les membres du personnel temporaire, comme les agents contractuels, se retrouvent régulièrement dans des situations sociales difficiles tant au moment de leur embauche que lors de leur retour sur le marché du travail national.**

**Quelle est l'opinion de CSC/ACV concernant cette attitude ?**

Cette attitude n'est pas propre aux institutions européennes. Nous sommes également confrontés à des cas semblables au sein de l'Organisation internationale du travail. Le Bureau international du travail a même dû faire appel à un chef de cabinet (un médiateur social très expérimenté) de notre ministre du Travail, M. Peter Vansintjan, pour rétablir les relations entre l'employeur et le personnel. Ce serait peut-être une idée pour les institutions européennes.

Pour ce qui nous concerne, il nous semble évident que les institutions européennes doivent se comporter en employeurs modèles et mettre en œuvre dans leur propre politique de personnel le modèle social européen basé sur la concertation sociale et le travail digne qu'elles prônent par ailleurs. Et ce, tant pour les statutaires que pour les contractuels. Ces derniers constituent souvent un maillon faible, et non seulement en matière de politique du personnel, mais également dans l'action syndicale, qui ne prend pas toujours suffisamment en compte les attentes et les problèmes particuliers des contractuels. Je suis content de voir comment en Belgique, notre centrale CSC Services publics veut réellement défendre les intérêts du personnel contractuel dans son travail syndical. Une attitude qui se manifeste par exemple dans la manière dont elle tente de développer un deuxième pilier des pensions à part entière pour les contractuels, en dépit des résistances provenant d'autres syndicats. Et dans le même sens, je me réjouis de la manière dont la Conf-SFE défend également ces contractuels précaires.

**Enfin, une question personnelle: après douze ans et demi de présidence active, vous avez récemment annoncé votre départ de la tête de la CSC/ACV pour la fin de cette année. Quel regard portez-vous sur cette période et que voulez-vous encore absolument réaliser avant de quitter votre poste ?**

C'est encore trop tôt pour les interviews d'adieu. Je répondrai volontiers à cette question à la fin de l'année.

**Le rendez-vous est pris. Merci pour cette discussion à cœur ouvert.**



## Bientôt un nouveau système d'évaluation et de promotion ?

La DG HR semble vouloir instaurer de nouvelles procédures d'évaluation et de promotion dès l'année 2012. On peut probablement expliquer cela par le fait que les trois tentatives expérimentales lancées depuis 2004 ont abouti à l'échec de ces procédures, que l'on doit par conséquent juger inaptes à une mise en production "en série". En effet, ce que le personnel et la hiérarchie ont vécu (synonyme de "subi") depuis la réforme, a principalement créé du mécontentement, de la frustration, de la démotivation et des pertes de temps surdimensionnées de part et d'autre. Après ces trois systèmes et un quatrième "ante portas", il est probablement utile d'informer les collègues plus jeunes au sujet du système qui était en vigueur avant 2004 et avant leur recrutement. Car la jeune génération, qui a rejoint la Commission depuis la réforme, doit s'imaginer que le système antérieur d'évaluation et de promotion des fonctionnaires était encore pire. Pourquoi, sinon, aurait-on changé ? Comme c'est une question dont les plus anciens ne connaissent pas la réponse, cet article voudrait expliquer quels furent - pendant certainement 25 ans avant 2004 - les modes de fonctionnement en matière d'évaluation et de promotion.

D'abord, il est important de savoir que la procédure séparait totalement l'exercice des "notations", comme on appelait à l'époque les rapports d'évaluation, de celui des promotions

On procédait d'abord à l'établissement des rapports de notation, à un rythme bisannuel et, ensuite, on entamait les procédures de promotion.

**Les rapports de notations** se présentaient de la façon suivante: Outre l'identification de la personne du noté par ses données personnelles et son grade, la première page contenait la dénomination de son emploi selon la liste des emplois types du Statut et une description détaillée de tâches effectuées au cours de la période de référence. C'était suivi d'une appréciation analytique des compétences, du rendement et de la conduite dans le service. Celle-ci se faisait par l'attribution de quatre niveaux d'appréciation qualitatifs, exprimés dans les termes "exceptionnel", "supérieur", "normal" ou "insuffisant" à l'égard de 10 critères différents.

Les quatre critères d'appréciation de la compétence étaient: les connaissances liées à la fonction, la méthode de travail (capacité d'analyse et de synthèse), la capacité de jugement - et de négociation le cas échéant -, le sens de l'organisation.

Le rendement était évalué par les trois critères de la régularité et du respect des priorités, de la rapidité et de la précision, et de la capacité d'adaptation.

Et enfin les critères pour la conduite dans le service se présentaient sous la dénomination "esprit d'équipe et de collaboration", "relations humaines et sens des responsabilités" ainsi que "conscience professionnelle".

Après avoir attribué une note à chacun des critères mentionnés plus haut, le notateur qui était le supérieur direct, donc le chef de Division en général, devait écrire encore un jugement sous forme de texte pour les trois catégories de critères. A cela s'ajoutait un chapitre "perspectives de développement professionnel" dans lequel le notateur pouvait facultativement s'exprimer sur les aptitudes particulières du

fonctionnaire noté et il pouvait faire d'autres observations pertinentes auxquelles le noté pouvait réagir dans la partie réservée à cet égard, soit "l'avis du noté".

Le noté pouvait, en outre, exprimer son point de vue dans une autre rubrique intitulée "évaluation du milieu de travail".

Un tel rapport faisait alors l'objet d'un dialogue entre le notateur et le noté. Si les deux étaient d'accord, ils signaient tout de suite. Dans le cas contraire, le noté pouvait demander un deuxième dialogue (chez le directeur en général) lequel se terminait par un accord et la signature de part et d'autre dans 99 % des cas. Au cas où le désaccord persistait, le noté pouvait faire appel au notateur d'appel, le directeur général, et si vraiment cette instance n'apportait pas encore de solution, l'affaire pouvait être portée devant le comité des notateurs composé de façon paritaire par des représentants de l'administration et des représentants du personnel.

Le grand avantage de ce système était que le noté savait à tout moment quel était le contenu de son rapport, qu'il traitait l'affaire avec son chef direct ou la personne de rang hiérarchique immédiatement supérieur et que le rapport se clôturait, en règle générale, avec l'une de ces deux personnes. Ce système était transparent, rapide et respectait la dignité de la personne qu'on ne laissait pas dans l'incertitude jusqu'au stade presque final de la procédure.

Après ce processus, on entamait annuellement **les procédures de promotion** qui débutaient par la rédaction des "fiches de proposition de promotion" par les chefs directs. Celles-ci contenaient à nouveau les données utiles concernant le fonctionnaire et une sommaire description du déroulement de sa carrière. Ces éléments étaient complétés par une description du niveau de formation et des tâches effectuées à ce moment-là par le noté. Ensuite, le chef d'unité exposait la justification de sa proposition s'il souhaitait proposer quelqu'un pour une promotion. Ces propositions devaient naturellement être en concordance avec le ou les rapports antérieurs de notations, non seulement pour une question de cohérence, mais aussi à l'égard de l'arrêt Marcato de la Cour de Justice qui stipulait clairement que les promotions devaient surtout être basées sur les mérites professionnels du fonctionnaire.

Ces propositions faisaient l'objet d'un premier filtrage au niveau du directeur qui les transmettait, avec un ordre de priorité, au directeur général. En règle générale, celui-ci, après s'être fait une idée de la situation d'ensemble et des priorités potentielles au niveau de la DG, discutait des dossiers avec les directeurs et produisait alors une liste provisoire de la DG établie par ordre de priorité, mentionnant les fonctionnaires de la DG devant être promus, dans la limite des possibilités budgétaires, bien entendu. Cette liste était toujours plus longue que le nombre de possibilités réelles, mais les reliquats montaient automatiquement dans la liste afin de se retrouver en ordre utile dans la liste de l'année suivante, après que les noms des personnes promues aient été enlevés. Toutefois, avant qu'une telle liste ne devienne une proposition formellement transmise à l'administration, elle



Jupp  
HAMACHER





devait être discutée avec un rapporteur du comité de promotion. Celui-ci avait la faculté de mettre le doigt sur les carrières rapides (limitées à 10 % dans le grade), pouvait repêcher des personnes qu'on avait oubliées ou pouvait intervenir pour des carrières lentes ou parfois trop lentes.

Ces listes des DGs transmises à l'administration faisaient ensuite l'objet des délibérations des comités de promotion (un par catégorie) au cours desquelles les assistants ou les chefs de Division des ressources humaines étaient interrogés sur des cas individuels également. Et en fin de procédure, les comités établissaient les "listes des plus méritants". Y figuraient les personnes jugées méritantes pour obtenir une

promotion. Parfois ces listes étant un peu trop longues, il pouvait arriver qu'un fonctionnaire n'obtienne pas sa promotion pour des raisons budgétaires, mais cela le plaçait en priorité pour l'année d'après.

Ce système n'avait pas besoin de points, respectait les possibilités budgétaires réelles, les procédures ne duraient pas très longtemps et avaient néanmoins comme résultat beaucoup de carrières menant les fonctionnaires du grade de base au grade le plus élevé de leur catégorie.

Ceci n'a pour prétention que de donner un aperçu historique de la préhistoire statutaire d'avant 2004.

## Will we have a new evaluation and promotion system soon?

DG HR seems to want to introduce new evaluation and promotion procedures as from 2012. This can probably be explained by the fact that the three pilot systems launched since 2004 have failed and must consequently be considered as inappropriate for "mass" production. What staff and managers have experienced (synonymous with "suffered") since the reform, has mainly given rise to discontent, frustration, demotivation and a disproportionate waste of time all round. After these three systems and a fourth "ante portas", it is probably worthwhile recalling, for the benefit of younger colleagues, the system which was in force before 2004, before their recruitment. Since the young generation, that has joined the European Commission after the reform, must imagine that the previous system for the evaluation and promotion of civil servants was even worse. Why, if not, would they have changed it? As it is a question which even the oldest colleagues cannot answer, the aim of this article is to explain how – certainly for 25 years before 2004 – the evaluation and promotion system worked.

First of all, it is important to realise that the procedure separated completely the evaluation procedure, or rather the "staff reports" as they were called at the time, from the promotion exercise. First of all the staff reports were drawn up, every two years, and then the promotion procedure was launched.

**The staff reports** took the following form: in addition to mentioning the personal data and grade of the person assessed, the first page contained his or her job title, according to the list of types of post set out in the Staff Regulations and a detailed description of the tasks carried out during the period under review. It was followed by an analytical assessment of the competences, performance and conduct in the service of the person assessed, using four qualitative levels of assessment, namely "exceptional", "superior", "normal" or "insufficient", based on 10 different criteria.

The four criteria used to assess the staff member's competences were: knowledge of the post, work method (analytical skills and a global approach), powers of judgement – and negotiation skills if applicable – and organisational abilities.

Performance was assessed according to three criteria of

prioritisation, speed and accuracy, and adaptability.

Finally, the criteria used to assess conduct in the service were: "team spirit and collaboration", "interpersonal skills and sense of responsibilities" and "professional integrity".

After having awarded marks for each of the abovementioned criteria, the assessor, who was the immediate superior, thus the Head of Division in general, had to produce a written appreciation for the three categories of criteria. In addition, there was a chapter devoted to "career development prospects" in which the assessor had the option of commenting on the special skills of the assessed official and could make any other relevant observations, to which the assessee could respond in the part of the report reserved for any such comments, i.e. "the opinion of the person assessed".

The person assessed could, in addition, express his or her point of view in another section entitled "assessment of the working environment".

The report was then discussed by the assessor and the assessee. If the two agreed, they signed it immediately. If not, the assessee could request a second dialogue (in general with the director) which led, in 99% of cases, to an agreement and the report being signed by both parties. If the disagreement persisted, the assessee could appeal to the appeal assessor, the director-general, and if no agreement could be reached at this level, the case could then be referred to the committee of assessors, a joint committee composed of representatives of the administration and staff representatives.

The major advantage of this system was that the person assessed was at all times aware of the content of his or her report, that he or she could discuss it with his or her direct superior or that person's direct superior, and that the report was finalised, in general, at one of those two levels. This system was transparent, quick and respected the personal dignity of the person assessed who was not left in doubt until almost the final stage of the procedure.

After this process, the annual **promotion procedure** was launched, starting with the "promotion proposal information sheets" drawn up by the direct superiors. They contained, once again, the relevant data concerning the official and a

SUITE DE LA PAGE 9

brief description of his or her service career. This information was supplemented by a description of the person's level of education and the tasks currently performed by him or her. Then, the head of unit laid out the reasons for his or her proposal if he or she wanted to put someone's name forward for promotion. These proposals had logically to be consistent with the previous staff report(s), not only for reasons of consistency, but also in the light of the Marcato ruling of the Court of Justice which stipulated clearly that promotion should above all be based on the official's professional merits.

These proposals were then scrutinised a first time by the director who transmitted them to the director-general with an order of priority. In general, the latter, after having assessed the situation as a whole and the potential priorities at the level of the DG, discussed the proposals with the directors and then produced the DG's provisional list, by order of priority, indicating the officials of the DG who should be promoted, subject of course to budgetary limits. This list was always longer than the number of actual possibilities, but those who were not promoted, automatically moved up on the list the following year, once the names of the people promoted had been removed. However, before such a list was formally transmitted as a DG's proposal to

the administration, it had to be discussed with a rapporteur of the promotion committee. The latter had the possibility to point out rapid promotions (limited to 10% within a grade), could rescue candidates who had been overlooked or could intervene for slow or delayed promotions.

These DG lists transmitted to the administration were then discussed by the promotion committees (one per category). During these discussions, the DG's Assistants or Heads of Human Resources were also interviewed on individual cases. And at the end of the procedure, the committees drew up "lists of the most deserving candidates", i.e. the officials judged worthy of promotion. Sometimes, as these lists were slightly too long, an official included on the list did not obtain his or her promotion for budgetary reasons, but he or she had priority for the following year.

That system did not need points. The procedure respected actual budgetary possibilities, was not unnecessarily lengthy and nevertheless resulted in numerous careers in which officials were able to progress from the basic grade to the highest grade in their category.

The above explanation is intended simply to give an historical overview of the pre-2004 situation.

**Votre opinion nous intéresse - contactez-nous sur [osp-sfe@ec.europa.eu](mailto:osp-sfe@ec.europa.eu)**  
**Your opinion is important to us - contact us at [osp-sfe@ec.europa.eu](mailto:osp-sfe@ec.europa.eu)**



## Bienvenue au Conf-SFE, Syndicat de la Fonction Publique Européenne

Le Syndicat de la Fonction Publique Européenne, membre de la Confédération Syndicale Européenne est un syndicat d'inspiration chrétienne ouvert à tous. Peuvent adhérer les fonctionnaires et tout autre personnel des Communautés européennes.

Vous attendez certainement de votre syndicat qu'il défende vos intérêts personnels. Nous sommes là pour vous aider, pour vous informer, pour vous soutenir.

Des spécialistes sont à votre disposition pour répondre à vos questions.

Le statut du fonctionnaire ainsi que la législation sociale du pays sont un enchevêtrement de règles, difficiles à appliquer, source de malentendus avec l'employeur.

Le syndicat est là pour vous permettre de vous orienter dans ce labyrinthe de règles.



Pour toute information, veuillez téléphoner au 63127.  
 Sur simple demande, et sans engagement, une brochure explicative vous sera envoyée.

Je soussigné : .....

Nationalité : .....

Institution : ..... Service : ..... Grade : .....

Bâtiment : ..... Bureau : ..... Tél. : .....

Désire adhérer au Syndicat des Fonctionnaires Européens

Bruxelles, le..... Signature : .....

Demande d'adhésion à retourner : 200 rue de la Loi – J79 08/206 Bloc C – 1049 Bruxelles

## Agents Contractuels : Connaissez-vous vraiment leur situation ? Et si on leur donnait la parole ?



Dominique  
KEMPENERS

Quelles sont leurs attentes, contraintes, motivations, vécus ? Ont-ils trouvé leur place dans ce système créé pour eux par l'Administration ?

Actuellement, plus de 7.000 agents contractuels font partie du personnel de la Commission (Offices, Délégations, ...) et de ses Agences exécutives. Ces agents contractuels participent, à leur manière, à la construction européenne. Parmi eux, des personnes qui travaillent pour les institutions européennes depuis dix ou quinze ans, sous différents statuts (interne / externe), mais toujours en situation précaire. Leur volonté à elle seule ne suffit pas pour rester longtemps au service de l'Europe.

Toujours à l'affût d'une publication EPSO afin d'essayer de stabiliser leur situation pour la "énième fois" soit via concours, sachant que les éliminés seront plus nombreux que les élus, soit via un CAST pour devenir "agent contractuel" et *peut-être* obtenir un poste qui ne correspond pas toujours à leurs attentes.

Même en faisant partie du personnel de "2<sup>ème</sup> classe", ces agents croient à cet "idéal" et font preuve d'efficacité et de persévérance.

La "Sécurité d'emploi", l'"Egalité de traitement" et la "Reconnaissance" font partie des moteurs les plus importants qui favorisent le bien être au travail et la motivation du personnel. Ces principes sont trop souvent oubliés, voire ignorés.

Quelle est la crédibilité de la Commission, par exemple en matière d'emploi ("Stratégie Europe 2020": questions de flexicurité<sup>1</sup>, de qualité de l'emploi, de conditions de travail et de création d'emplois), si ceux-ci ne sont pas exemplaires à l'intérieur de ses services.

Ce n'est plus une question de droit, de directive, mais une question de bons sens, de respect et de crédibilité. Un environnement de travail positif est indispensable pour qu'il se reflète au niveau européen.

Au-delà des procédures, il y a l'avenir de milliers de personnes. La Commission ne peut rester impassible face aux conditions actuelles qui sont loin d'être motivantes. Ce qui se profile à l'horizon ne laisse pas beaucoup d'espoir à certaines catégories d'agents contractuels. Quel est ce "petit plus" qui manque pour humaniser cette grande machine et améliorer les conditions d'emploi ?

Concrètement, voici la situation actuelle:

### Agents Contractuels de type 3b: seulement à la Commission

- (-) **Contrat**: à durée déterminée; renouvelable; durée effective ne peut excéder 3 ans.
- (-) **CDR**: aucune prise en compte durant cette période.
- (-) **Formations**: les agents contractuels ont accès aux formations pour améliorer leurs connaissances et surtout répondre aux besoins de leur service. Mais aucune garantie d'emploi au-delà de 3 ans ne leur sera offerte malgré l'expérience acquise.
- (-) **Salaire**: à travail égal, salaire non égal!

### Agents Contractuels de type 3a dans les services de la Commission (Offices, délégations) + Agences

- (-) **Contrat**: à durée indéterminée mais pas pour tous! Celui-ci n'est pas garanti.

Ex.:

- pas de dernier renouvellement qui donne accès au contrat à durée indéterminée pour certains agents contractuels
- Agences exécutives: Clause de fin de contrat au cas où l'agence cesse d'exister. La plupart de ces agents contractuels ont été AC de type 3b à la Commission et continuent d'enchaîner des contrats à durée déterminée sans aucune perspective d'avenir.

En effet que vaut un contrat AC de type 3a (indéterminé) si celui-ci est limité à la durée de vie de l'agence exécutive. Leurs contrats se termineront-ils en 2013, en 2018, ...? Nul ne le sait. Rien n'est prévu pour la continuité de leurs contrats.

- (-) **Salaire**: à travail égal, salaire non égal!

La grille de fonctions à l'engagement est différente des AC de type 3b (grille N°2).

Ce qui implique dès le nouveau contrat, la perte de plusieurs années de leur carrière avec toutes les conséquences qui en découlent (salaire, grades, ...).

Conditions supplémentaires liées à cette grille N°1 :

- Expérience plus élevée demandée par grade (de 5 à 7/8 ans)
- Echelon remis à 1 à l'engagement (pas de continuité avec ancien contrat AC de type 3b)
- Les grades à l'entrée en service sont limités / certains grades ont été supprimés.

<sup>1</sup> La contraction de **flexibilité** et **sécurité** est fréquemment employée pour désigner un système social conjuguant une grande facilité de licenciement pour les entreprises (flexibilité) à des indemnités longues et importantes pour les salariés licenciés (sécurité). D'origine récente, ce néologisme n'a encore de figé ni l'orthographe ni la prononciation en français. Les différentes variantes (**flexicurité**, flexicurité, flexsécurité, flex-sécurité, flexisécurité, flexi-sécurité) connaissent des fortunes diverses. En anglais par contre, le mot-valise *flexicurity* ne semble pas avoir de concurrent sérieux.

SUITE DE LA PAGE 11

- (-) **Carrière**: perte de carrière pour un AC de type 3b (jusqu'à 3 ans) devenant AC de type 3a. Les années AC de type 3b (jusqu'à 3 ans) ne sont pas comptabilisées pour le CDR en tant que AC de type 3a.
- (-) **Seniors**: non reconnaissance de leur expérience supplémentaire dépassant les années spécifiées dans la grille à l'engagement = Perte de minimum un grade.

Exemple	Grille AC de type 3b	Grille AC de type 3a
GFII AC de type 3b qui a 17 ans d'expérience	GF II grade 6 échellon 1	
Reste 3 ans à la Commission.	GF II grade 6 échellon 2	
Part de la Commission avec 20 ans d'expérience		
Entre dans une agence(ou office) avec ses 20 ans d'expérience	Normalement devrait avoir GF II grade 7 échellon 1	Se retrouve avec GF II grade 5 échellon 1
<b>Dans ce cas, perte de 2 grades.</b>		
<b>Comment motiver une personne qui devra travailler quelques années pour récupérer ce qui a été perdu en un jour.</b>		
<b>Les promotions et années d'existence d'une agence exécutive ne suffiraient pas!</b>		

- (-) **Télétravail**: pas de télétravail dans les agences exécutives.
- (-) **Mobilité**: aucune mobilité prévue actuellement.
- (-) **Services / applications informatiques**: agences exécutives: pas les mêmes accès que pour le personnel de la Commission (ex: cellule anti harcèlement de la DG HR).
- (-) **Dialogue social**:

Le dialogue social est très compliqué car outre une collaboration au niveau des Comité du personnel de l'Agence (s'il a été créé) et celui de la Commission, il requiert non seulement la participation du Directeur de l'Agence mais aussi celle de la DG HR. Or, celle-ci s'aligne sur les conditions générales des DGEs qui concernent la majorité des AC de type 3a des services de la Commission (Offices, Délégations). Tous les avantages de ces AC de type 3a Commission connus comme acquis ne le sont pas pour les AC de type 3a des agences exécutives

- (-) **Titularisation**: Aucun accès aux concours internes.
- (-) **Tâches**: tâches identiques à celles effectuées par d'autres catégories de personnel.
- (-) **Concours**:  
 Les concours sont très variés pour certaines catégories (AD) et limités pour d'autres (AST). Une partie des agents contractuels ont très peu d'opportunités (ou pas du tout) de passer des concours externes. En effet, pour certains concours:
  - soit le niveau est élevé (un diplôme spécifique est exigé à l'inscription). Pourtant dans certains cas, même sans diplôme approprié, la personne effectue les tâches décrites dans l'avis de concours ou a acquis une expérience équivalente au sein même de la Commission.
  - soit le concours est accessible à toutes catégories confondues car les tâches exigées sont communes. Par exemple: Secrétaire, les fonctions ont été banalisées et ce diplôme a peu ou n'a plus de valeur reconnue. Les lauréat(e)s ne sont pas toujours des secrétaires diplômé(e)s.

CONF-SFE est à votre disposition pour vous soutenir. Une équipe se tient prête à répondre à vos questions.

### Grille lors de l'engagement des Agents contractuels

Groupe de fonctions	Grades	(ancienne DGE)		(Nouvelle DGE)	
		Grille N°1 AC 3a	Grille N°2 AC 3b	Grille N°1 AC 3a	Grille N°2 AC 3b
IV	18		Au moins 20 ans		Au moins 21 ans
	17		Entre 16 et 20 ans		Entre 17 et 21 ans
	16	Au moins 20 ans	Entre 12 et 16 ans	Au moins 21 ans	Entre 13 et 17 ans
	15				Entre 9 et 13 ans
	14	Entre 7 et 20 ans	Entre 5 et 8 ans	Entre 8 et 21 ans	Entre 5 et 9 ans
	13	Moins de 7 ans	Moins de 4 ans	Moins de 8 ans	Moins de 5 ans
III	12		Au moins 20 ans		Au moins 20 ans
	11		Entre 15 et 20 ans		Entre 15 et 20 ans
	10	Au moins 15 ans	Entre 10 et 15 ans	Au moins 15 ans	Entre 10 et 15 ans
	9	Entre 7 et 15 ans	Entre 5 et 10 ans	Entre 7 et 15 ans	Entre 5 et 10 ans
	8	Moins de 7 ans	Moins de 5 ans	Moins de 7 ans	Moins de 5 ans
II	7		Au moins 20 ans		Au moins 20 ans
	6		Entre 10 et 20 ans		Entre 10 et 20 ans
	5	Au moins 7 ans	Entre 5 et 10 ans	Au moins 7 ans	Entre 5 et 10 ans
	4	Moins de 7 ans	Moins de 5 ans	Moins de 7 ans	Moins de 5 ans

## Contract Agents: Are you really familiar with their situation? What if we let them have their say?

What are their expectations, fears, motivation and experiences? Have they found their place in the system created for them by the administration?

At the current time, more than 7,000 contract agents work for the European Commission (Offices, Delegations, etc.) and its executive agencies. These contract agents participate, in their way, in the construction of Europe. They include people who have worked for the European institutions for ten or fifteen years, with a different status (internal/external), but always without any security.

Their commitment alone is not enough to guarantee them a long career in the service of Europe. Always on the lookout for an EPSO publication in order to try and stabilise their situation for the umpteenth time, either via a competition, knowing that more candidates will fail than pass, or via a CAST to become a “contract agent” and *perhaps* obtain a post which does not correspond to their expectations.

Even when they are part of the “2<sup>nd</sup> class” staff, these agents continue to believe in this “ideal” and demonstrate efficiency and perseverance.

“Job security”, “equal treatment” and recognition” are fundamental principles of well-being at work and employee motivation. However, these principles are too often forgotten or even ignored.

How can the European Commission maintain its credibility, for example, as regards employment (“Europe 2020 Strategy”: questions of flexicurity<sup>1</sup>, job quality, working conditions and job creation), if its approach to these issues is not exemplary within its services?

It is no longer a question of law or directives, but a matter of common sense, respect and credibility. A positive working environment is indispensable in order for it to be reflected at European level.

Over and above procedures, it is a question of the future of thousands of people. The European Commission cannot remain impassive in the face of the current conditions which are far from being motivating. The future does not hold much hope for certain categories of contract agents. What is this “little extra” which is missing to humanise this “machine” and improve working conditions?

In concrete terms, this is the current situation:

### Type 3b Contract Agents, only at the European Commission

- (-) **Contract:** fixed-term; renewable; duration may not exceed 3 years.
- (-) **CDR:** not taken into account during this period.
- (-) **Training:** contract agents have access to training to improve their knowledge and above all to meet the needs of their service, but their employment is not guaranteed beyond 3 years despite the experience acquired.
- (-) **Salary:** equal work, but not equal pay!

### Type 3a Contract Agents in the European Commission’s services (Offices, Delegations) + Agencies

- (-) **Contract:** indeterminate duration, but not for everyone! This is not guaranteed.

e.g.:

- No final renewal which gives access to a contract of indeterminate duration for certain contract agents.
- Executive agencies: end-of-contract clause in the event the agency ceases to exist. Most of these contract agents have been type 3b CA at the European Commission and continue to go from one fixed-term contract to another without any career prospects.

What is a type 3a (indeterminate) CA contract worth if it is limited to the lifespan of the executive agency? Will their contract expire in 2013, in 2018, etc.? No-one knows. There are no plans as regards the continuity of their contracts.

- (-) **Salary:** equal work, but not equal pay!

The classification grid at the time of recruitment is different from the type 3b CA grid (grid N° 2).

This implies that as soon as the new contract is signed, they lose several years of their career with all the related consequences, salary, grades, etc.).

Additional conditions linked to this grid N°1:

- More experience required per grade (from 5 to 7/8 years).
- Level reset to 1 at the time of recruitment (no continuity with former type 3b CA contracts).
- Grades on entry in service are limited/some grades have been abolished.

<sup>1</sup> The contraction of **flexibility** and **security** is frequently used to refer to a social system combining two aspects: on the one hand, it is very easy for companies to make employees redundant (flexibility) and, on the other hand, employees made redundant receive better allowances over a longer period of time (security). This recently developed neologism does not yet appear to have an established, generally accepted spelling or pronunciation in French and its variants (**flexicurité**, flexécurité, flexsécurité, flex-sécurité, flexisécurité, flexi-sécurité) vary in popularity. On the other hand, in English, the portmanteau word *flexicurity* does not seem to have a serious competitor.

- (-) **Career:** loss of career for a type 3b CA (up to 3 years) becoming a type 3a CA. The type 3b CA years (up to 3 years) are not taken into account for the CDR as type 3a CA.
- (-) **Seniors:** non-recognition of their additional experience exceeding the years specified in the grid at the time of recruitment = Loss of at least one grade.

Example	Type 3b CA grid	Type 3a CA grid
FG II type 3b CA who has 17 years' experience	FG II grade 6 level 1	
Remains 3 years at the European Commission.	FG II grade 6 level 2	
Leaves the European Commission with 20 years' experience		
Joins an agency (or office) with his/her 20 years of experience	Normally should have FG II grade 7 level 1	Finds him/herself with FG II grade 5 level 1
<b>In this case, he/she loses 2 grades.</b>		
<b>How can we motivate someone who will have to work several years in order to recover what he/she lost in one day?</b>		
<b>Promotions and years of serving an executive agency would not be enough!</b>		

- (-) **Teleworking:** no teleworking in executive agencies.
- (-) **Mobility:** no mobility is provided for at the current time.
- (-) **IT services/applications:** executive agencies: not the same access as for European Commission staff (e.g. DG HR anti-harassment unit).
- (-) **Social dialogue:**  
The social dialogue is very complicated since apart from collaboration at the level of the Agency's staff committee (if one has been set up) and that of the European Commission, it requires not only the participation of the Director of the Agency but also that of the DG HR. However, this is in line with the general terms of the GIP which concern the majority of the type 3a CA of the services of the European Commission (Offices, Delegations). All the advantages of these type 3a CA of the European Commission deemed established are not for the type 3a CA of the executive agencies.
- (-) **Establishment:** No access to internal competitions.
- (-) **Tasks:** tasks identical to those carried out by other categories of staff.
- (-) **Competitions:**  
The competitions vary significantly for certain categories (AD) and are limited for others (AST). Some contract agents have very few opportunities (or none at all) to participate in external competitions, since for some competitions:
  - either the level is too high (a specific diploma is required when registering). However, in some cases, even without the appropriate diplomas, the individual in question carries out the tasks described in the competition notice or has acquired equivalent experience actually within the European Commission;
  - or the competition is accessible to all categories since the tasks involved are common to all categories. For example: secretary, the duties have become routine and this diploma has little or no recognised value. The successful candidates are not always qualified secretaries.

Conf-SFE is at your disposal. A team is available to answer all your questions.

### Grid at the time of recruitment of Contract Aganets

Function Group	Grades	(Former GIP)		(New GIP)	
		Grid N°1 CA 3a	Grid N°2 CA 3b	Grid N°1 CA 3a	Grid N°2 CA 3b
IV	18		At least 20 years		At least 21 years
	17		Between 16 and 20 years		Between 17 and 21 years
	16	At least 20 years	Between 12 and 16 years	At least 21 years	Between 13 and 17 years
	15				Between 9 and 13 years
	14	Between 7 and 20 years	Between 5 and 8 years	Between 8 and 21 years	Between 5 and 9 years
	13	Less than 7 years	Less than 4 years	Less than 8 years	Less than 5 years
III	12		At least 20 years		Au least 20 years
	11		Between 15 and 20 years		Between 15 and 20 years
	10	At least 15 years	Between 10 and 15 years	Au least 15 years	Between 10 and 15 years
	9	Between 7 and 15 years	Between 5 and 10 years	Between 7 and 15 years	Between 5 and 10 years
	8	Less than 7 years	Less than 5 years	Less than 7 years	Less than 5 years
II	7		At least 20 years		At least 20 years
	6		Between 10 and 20 years		Between 10 and 20 years
	5	At least 7 years	Between 5 and 10 years	At least 7 years	Between 5 and 10 years
	4	Less than 7 years	Less than 5 years	Less than 7 years	Less than 5 years

## Ecoles européennes

*Mardi 12 avril, une grande manifestation était organisée pour protester contre les réductions budgétaires imposées aux Ecoles Européennes. Cette manifestation a remporté un grand succès. Au moins 3000 participants à Bruxelles et 1000 à Luxembourg ont répondu à l'appel. Des manifestations étaient également organisées à Bergen, Munich, Karlsruhe et Varese. Les coupures budgétaires dont il est question représentent environ 7 millions d'€ par rapport à ce qui était prévu pour l'exercice 2011, et 17 millions pour l'exercice 2012. A cela, il faut ajouter les adaptations*



**La Conf-SFE a tenu à être présente pour soutenir les associations de parents d'élèves.**

*Tuesday 12 of April, a demonstration was organised to protest against budgetary cuts impacting the European Schools.*

*This demonstration was very successful: at least 3000 participants in Brussels, and 1000 in Luxembourg. Demonstrations were also organized in Bergen, Munchen, Karlsruhe and Varese. The budgetary cuts we are talking about represent about €7 millions for 2011 and €17 millions for 2012. Salary adjustments for teachers are also to be taken into*



**The demonstrators in front of the Berlymont.**



**Les participants se rassemblent rue Joseph II.**

*salariales des enseignants, rétroactives et futures, qui font suite à un arrêt de la Cour de Justice. (Adaptations salariales 2009) L'impact sur le budget de grandes écoles comme Woluwe ou Ixelles, est d'environ deux millions d'€ par an.*

*Sachant que 91% du budget des écoles européennes est utilisé pour payer les enseignants, les principaux risques sont clairement de devoir réduire le nombre de cours donnés dans la langue maternelle, de réduire les possibilités de cours à option, ou encore les possibilités de soutien aux élèves en difficulté.*



**Les manifestants devant l'entrée du Berlymont.**

*account, (backdated and "to come" - salary adjustments 2009 – as per a recent Court of Justice ruling). The impact on large schools like Woluwe or Ixelles is about €2 millions a year.*

*Knowing that 91% of the European schools budget is dedicated to teachers salaries, the main risks are that core educational subjects are negatively impacted, meaning less subjects taught in the mother tongue, or taught by non native speakers. Optional subjects or special educational needs might also be negatively impacted.*

# Trendhopper®



## ALL THE FURNITURE YOU NEED

• REFUND OF TAXES •

Monday-Friday: 10am - 19 pm • Saturday: 10am - 18.30pm • Sunday: closed

TRENTHOPPER MEGASTORE ZAVENTEM

WEIVELDLAAN 35C • 02-7212024 • [www.trendhopperzaventem.be](http://www.trendhopperzaventem.be)

[info@trendhopperzaventem.be](mailto:info@trendhopperzaventem.be)