

*Merci d'avoir voté et bonnes vacances à tous !*

*Thank you for your participation in the elections and happy vacations!*

*Vielen Dank für Ihre Teilnahme an den Wahlen und schönen Urlaub!*



**CLINIQUES DE L'EUROPE**  
**EUROPA ZIEKENHUIZEN**  
**EUROPE HOSPITALS**

*High quality and up to date healthcare, characterized by easy accessibility, efficiency and multiculturality*

*Des soins de santé modernes à caractère multiculturel, efficaces et accessibles*

*Moderne gezondheidszorg met een multicultureel, efficiënt en toegankelijk karakter*



**Site St-Michel**

Rue de Linthout 150  
1040 Bruxelles  
Tél. : 02 614 30 00

**Urgences 24h/24 02 614 39 02**



**Site Ste-Elisabeth**

Avenue De Fré 206  
1180 Bruxelles  
Tél. : 02 614 20 00

**Urgences 24h/24 02 614 29 01**



**Site 2 Alice**

Groeselenberg 57  
1180 Bruxelles  
Tél. : 02 373 45 11

**Site 2 Alice**

Admission – Réservation	02 373 46 50
Anatomo-pathologie	02 373 19 19
Anesthésiologie	02 373 46 19
Bilans de Santé	02 373 49 82
Cardiologie	02 373 47 10
Chirurgie Cardiothor. et vasculaire	02 373 49 39
Chirurgie Générale et Digestive	02 373 47 04
Chirurgie Plastique et Esthétique	02 373 49 39
Clinique de la Douleur	02 373 46 19
Dentisterie	02 373 17 46
Dermatologie	02 373 49 39
Endocrinologie-diabétologie	02 373 47 10
Esthetic in Health	02 373 49 39
Gastro-entérologie	02 373 17 10
Gériatrie	02 373 47 08
Gynécologie-Obstétrique	02 373 47 30
Imagerie Médicale	02 373 47 70
Laboratoire (prise de sang)	02 373 47 81
Médecine Interne Générale	02 373 47 10
Médecine Nucléaire	02 373 47 57
Néphrologie-Dialyse	02 373 47 10
Neurologie	02 373 47 50
Nez-Gorge-Oreilles	02 373 47 04
Oncologie-Hématologie	02 373 47 04
Ophthalmologie	02 373 17 54
Orthopédie-Traumatologie	02 373 47 04
Pédiatrie-Néonatalogie	02 373 17 53
Physiothérapie-Rhumatologie	02 373 47 60
Pneumologie	02 373 47 10
Psychiatrie	02 373 47 50
Radiothérapie-Oncologie	02 373 47 58
Soins Palliatifs	02 373 49 50
Stomatologie-chir. maxillo-faciale	02 373 47 46
Urologie	02 373 47 04

**Site St-Michel**

Admission – Réservation	02 614 36 50
Anesthésiologie	02 614 36 41
Bilans de Santé	02 614 37 10
Cardiologie	02 614 37 10
Chirurgie Générale et Digestive	02 614 37 20
Chirurgie Plastique et Esthétique	02 614 35 20
Chirurgie Vasculaire et Thoracique	02 614 37 20
Clinique de la Douleur	02 614 36 41
Dentisterie	02 614 37 46
Dermatologie	02 614 35 20
Endocrinologie-diabétologie	02 614 37 10
Esthetic in Health	02 614 35 20
Gastro-entérologie	02 614 37 10
Gériatrie	02 614 37 10
Gynécologie-Obstétrique	02 614 37 30
Laboratoire de biologie clinique	02 614 37 80
Médecine Interne Générale	02 614 37 10
Médecine Nucléaire	02 614 35 30
Néphrologie-Dialyse	02 614 37 10
Neurologie	02 614 37 50
Nez-Gorge-Oreilles	02 614 37 43
Ophthalmologie	02 614 35 20
Orthopédie-Traumatologie	02 614 37 20
Pédiatrie-Néonatalogie	02 614 37 53
Physiothérapie-Rhumatologie	02 614 37 61
Pneumologie	02 614 37 10
Psychiatrie	02 614 37 50
Radiologie	02 614 37 70
Radiothérapie-Oncologie	02 614 47 58
Soins Palliatifs	02 614 39 43
Stomatologie-chir. maxillo-faciale	02 614 37 48
Urologie	02 614 37 20

**Site Ste-Elisabeth**

Admission-Réservation	02 614 26 50
Anatomo-pathologie	02 614 25 80
Anesthésiologie	02 614 48 48
Cardiologie	02 614 27 10
Chirurgie Cardiothor. et vasculaire	02 614 27 20
Chirurgie Générale et Digestive	02 614 27 20
Chirurgie Plastique et Esthétique	02 614 27 20
Clinique de la Douleur	02 373 46 19
Dentisterie	02 614 27 46
Dermatologie	02 614 27 20
Endocrinologie-diabétologie	02 614 27 10
Esthetic in Health	02 373 49 39
Gastro-entérologie	02 614 27 10
Gériatrie	02 373 47 08
Gynécologie-Obstétrique	02 614 27 30
Imagerie Médicale	02 614 27 70
Laboratoire de biologie clinique	02 614 27 80
Médecine Interne Générale	02 614 27 10
Médecine Nucléaire	02 614 25 30
Néphrologie-Dialyse	02 614 27 10
Neurologie	02 614 27 50
Nez-Gorge-Oreilles	02 614 27 43
Ophthalmologie	02 614 27 54
Orthopédie -Traumatologie	02 614 27 20
Pédiatrie-Néonatalogie	02 614 27 53
Physiothérapie-Rhumatologie	02 614 27 60
Pneumologie	02 614 27 10
Psychiatrie	02 614 27 50
Radiologie (scan, echo, RMN)	02 614 27 70
Radiothérapie-Oncologie	02 373 47 58
Soins Palliatifs	02 373 49 50
Stomatologie-chir. maxillo-faciale	02 373 47 46
Urologie	02 614 27 40



## Elections du CLP Bruxelles 2009 : un beau succès pour la Conf-SFE

La campagne électorale 2009 pour les élections du CLP Bruxelles se termine par un beau succès pour la Conf-SFE. Ce succès, c'est bien entendu le vôtre. Nous sommes heureux de constater que notre message d'unité syndicale et défense de la fonction publique européenne, entre autres, a été entendu. Par vos 930 votes têtes de liste et plus de 6500 votes préférentiels, vous avez massivement soutenu notre programme électoral. L'impact pour notre organisation syndicale est considérable. La Conf-SFE devient la troisième force syndicale en termes de voix. Nous intégrons la majorité au CLP et obtenons également la Présidence du CLP Bruxelles. (Voir article en page 4).

Ce n'est pas pour autant que nous considérons ce succès comme acquis. Nos ambitions sont claires : au niveau statutaire, nous entendons rendre au Comité Local du Personnel la place qu'il mérite en tant qu'acteur à part entière du dialogue social. Au niveau syndical, nous militons pour plus d'unité syndicale. Consolider et élargir la Confédération constituerait un pas dans cette direction.

Les défis seront nombreux. Mais ces défis sont aussi les vôtres. Ce n'est que grâce à votre soutien et à votre confiance, dans la durée, sur le long terme, que nous pourrions mener à bien la mission que vous nous avez confiée en votant Conf-SFE.

Pour l'instant, je tiens à vous remercier très chaleureusement pour votre confiance et je vous donne rendez-vous à la rentrée de septembre pour la mise en œuvre de notre ambitieux programme.

D'ici là, je vous souhaite à toutes et à tous de très bonnes vacances.

René-Pierre KOCH  
Président Conf-SFE

## 2009 Elections for the Brussels Local Staff Committee (LSC) - A great success for Conf-SFE



René-Pierre KOCH

The 2009 campaign for the elections to the Brussels Staff Committee has ended in a great success for Conf-SFE. This success, of course, belongs to you. We are happy to note that our message of trade union unity and defence of the European Public Service, amongst other ideas, was heard. You gave massive support to our electoral programme through your 930 list votes and 6500 preference votes. The impact for our trade union is considerable. Conf-SFE has become the third trade union force in terms of votes. We have joined the majority on the LSC and have also taken on the Chairmanship of the LSC (See article on page 4).

But this success is just the beginning. Our ambitions are clear: at the statutory level we intend to put the LSC where it belongs, in the front line, as a key actor in the social dialogue process. At union level, we must strive to obtain more trade union unity; to build and enlarge the Confederation would be a step in the right direction.

There are many challenges ahead, but these are your challenges too. It is only thanks to your support and your confidence, over time that we will be able to succeed in the mission that you have given us by voting massively for Conf-SFE.

For the moment, I would like to thank you warmly for your confidence and support. I will speak to you further on these issues and the implementation of our ambitious programme at the beginning of September.

In the meantime, I would like to wish you all very happy holidays.

René-Pierre KOCH  
President of the Conf-SFE

Comité de direction : Jos Depondt, Giovanni Lenarduzzi, René-Pierre Koch, Wolfgang Entmayr, Dominique Kempeners, Sandra Nootens. Conseiller à la direction : Hans Torrekens, David Taylor, Olivier Bordet, Uwe Ihli, Virginie Cnockaert. 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.**

## UN NOUVEL ELAN POUR LE COMITE LOCAL DU PERSONNEL BRUXELLES

***Le 7 juillet 2009, Conf-SFE a fait un pas historique en acceptant la présidence du Comité Local du Personnel de Bruxelles (CLP); ceci fait suite à un accord auquel nous sommes parvenus avec une majorité d'organisations syndicales. L'accès à la présidence et cet accord ont été possibles grâce à votre soutien massif pendant les dernières élections, qui ont conduit la Conf-SFE vers une belle victoire, et qui devient ainsi la troisième force syndicale. Un grand merci ! Sans vous, ce succès n'aurait pas été possible.***



Hans TORREKENS

En acceptant la présidence, je me suis engagé à donner un nouvel élan au CLP. Ensemble avec le bureau du CLP, dont un des vice-présidents sera René-Pierre Koch (Président Conf-SFE), nous nous sommes engagés à rédiger un cadre de travail commun qui inclura toutes les priorités de notre programme électoral, ainsi que les programmes des autres syndicats.

Il est évident que le niveau de réalisation de ce cadre de travail dépendra largement de la bonne entente entre les représentants de la majorité syndicale, voir de l'entente de l'ensemble des syndicats. Je m'engage à faire de mon mieux pour défendre les intérêts de l'ensemble du personnel. Mon but est de restaurer la confiance du personnel envers ses représentants, et de rétablir le CLP dans son rôle de partenaire fiable et incontournable du dialogue social.

Je suis convaincu que le personnel mérite un CLP fort, un CLP qui agit vite et de manière professionnelle, qui est vigilant face aux manœuvres de l'administration, un CLP qui anticipe les dossiers cruciaux sans se laisser court-circuiter. Nous avons besoin d'un front syndical et d'une représentation du personnel en béton pour faire face aux défis qui nous attendent pendant ce mandat, que cela soit au niveau, local, central ou syndical.

Quelques exemples:

1. imposer une nouvelle révision des systèmes d'évaluation et de promotion, sachant que le système en vigueur a été rejeté à l'unanimité par les syndicats;
2. exiger la création et l'implémentation d'un cadre pour donner à nos collègues 50+ des conditions de carrière acceptables;
3. exiger une exécution correcte et rigoureuse du statut d'agents contractuels, et plaider pour l'améliorer de leurs conditions salariales, leur procédure de recrutement, leur système de promotion et de mobilité;

4. mettre un terme aux multiples tentatives et actions en cours qui visent à démanteler la fonction publique européenne au bénéfice des états membres;
5. se préparer contre les attaques à venir envers nos droits sociaux (p.e. caisse maladie) et contre notre système de pensions; et nos salaires;
6. exiger que l'employeur respecte rigoureusement les conditions de travail en vigueur (p.e. pour les bureaux paysagers, horaire flexible, télétravail, temps partiel, etc.);
7. se battre pour les collègues dans les crèches et pour les professeurs de langues;
8. se battre pour le maintien d'écoles européennes dignes de ce nom;
9. faire aboutir enfin la compensation financière pour l'utilisation des transports publics;
10. exiger une amélioration de la qualité des services dans nos restaurants et cafétérias;
11. et, *last but not least*, au travers d'une majorité forte au CLP, consolider l'unité syndicale pour faire face aux négociations pour le prochain statut qui débiteront pendant notre mandat.

Cette longue liste non exhaustive présente un grand défi. Avec votre soutien je m'engage à aller de l'avant de manière déterminée. J'ai accepté d'être le capitaine de cette équipe. Si cette équipe fonctionne -une équipe, une force- des victoires, des résultats positifs nous attendent. Je ferai un premier bilan, positif j'espère, dans un an. Fini la récréation, au boulot!

*Hans Torrekens*  
Président CLP Bruxelles



## A NEW WAY AHEAD FOR THE LOCAL STAFF COMMITTEE BRUSSELS

***On July 7 2009, Conf-SFE took a historic step by taking over the chairmanship of the Brussels Local Staff Committee (LSC); this followed an agreement we managed to reach with a majority of trade unions. This great step forward has been made possible only because of your massive support during the last staff committee elections, which helped put Conf-SFE in an excellent position for a great victory which promoted it to become the third trade union at LSC level. Thank you! Without you, this success would never have been possible.***

By accepting the Chairmanship of the LSC, I have committed myself to giving the LSC new drive. Together with the LSC bureau, with René Koch (president of Conf-SFE) as one of its vice-presidents, we will draft a common work programme including all the priorities of our, and other trade unions, electoral programmes.

It goes without saying that the level of implementation of this work programme will largely depend on the level of collaboration between staff representatives of the trade unions' majority, and even beyond that on the unity of purpose of all trade unions. I can only commit myself to do my very best to defend the interests of all staff. My goal is to restore the confidence of staff in its representatives, and to reconfirm the LSC as a serious and unavoidable partner in social dialogue.

I am convinced that staff deserves a strong LSC, which acts quickly and in a professional way, which is vigilant to the manoeuvres of its employer, an LSC that anticipates in crucial files and is resistant to sabotage. We need a strong trade union front and a solid staff representation to tackle the challenges awaiting us during this mandate, be it on local, central or trade union level. Some examples:

1. impose a new revision of the evaluation and promotion system, knowing that the current system has been rejected unanimously by all trade unions;
2. demand the creation and implementation of a framework offering colleagues aged over 50 acceptable career possibilities;
3. demand correct and strict implementation of the contract agents system, and plead for better salary conditions, recruitments procedures, promotion system and mobility;

4. stop the numerous attempts which seek to dismantle the independent public service to the benefit of member states;
5. prepare for upcoming attacks against our social rights (e.g. sickness insurance) and against our pension scheme and our salaries;
6. demand that our employer respects meticulously existing working conditions (e.g. open-plan offices, flexitime, teleworking, part time working, etc.);
7. fight for colleagues working in crèches and for language teachers;
8. fight for high quality European schools;
9. finally concretize the compensation for using public transport;
10. demand a quality improvement in the self-service restaurants and cafeterias;
11. and, last but not least, consolidate trade union unity to tackle the upcoming negotiations for new staff regulations which will begin under our mandate;

This long, non exhaustive list represents a huge challenge. But with your support I commit myself to progress in a determined way. I have accepted to be the captain of the LSC team. If this team works together – one team, one force – victories and positive results await around the corner. I will present you in one year from now a – hopefully positive – first overview. Playing time is over, let's get to work!

*Hans Torrekens  
President LSC Brussels*

## The results of the elections for the Brussels Local Staff Committee (LSC)

15 190 voters participated (out of 22 399) which results in a participation rate of about 67.8%. This is a relatively high percentage albeit due to the fact that two thirds participation is required before the elections can be declared valid.

This time nine lists competed for the votes against only five lists in the last elections in 2006. This proliferation of trade unions is somehow difficult to explain to Commission staff but was also caused by a change in the framework agreement between the trade unions and the Commission which lowered the necessary requirements for being recognised as

an independent trade union. Basically, this would not be a problem as long as trade unions work together, at least on important files in order to give the coherent view the Commission needs from its staff. It remains to be seen whether this will be the case. Conf-SFE will strive for this broadly common position because we see otherwise no chance to act as the regulatory forces which even the Commission needs sometimes.



Wolfgang ENTMAYR

Let us look at the election results in comparison with the last elections for the Local Staff Committee:

	2009	2006
Total eligibility of votes	22 399	19 248
Votes cast	15 190	13 198
Blank ballot papers	959	828

	2009				2006				
	Votes listes		Votes préférentiels		Votes listes		Votes préférentiels		
	Nbre	%	Voix	%	Nbre	%	Voix	%	
R&D	2.860	33,45%	13.131	27,66%	R&D	3.075	37,42%	11.140	29,53%
US	1.866	21,83%	6.830	14,39%	US/Conf-SFE	2.928	35,63%	10.651	28,24%
Conf-SFE	930	10,88%	6.508	13,71%	FFPE	851	10,36%	5.094	13,51%
FFPE	837	9,79%	4.724	9,95%	SFIE	785	9,55%	5.157	13,67%
U4U	626	7,32%	4.188	8,82%	TAO/A&D	578	7,04%	5.676	15,05%
TAO/A&D	591	6,91%	3.991	8,41%					
SE	586	6,85%	4.447	9,37%					
SFIE	190	2,22%	3.118	6,57%					
SID	63	0,74%	540	1,14%					
<b>TOTAL</b>	<b>8.549</b>	<b>100,00%</b>	<b>47.477</b>	<b>100,00%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>8.217</b>	<b>100,00%</b>	<b>37.718</b>	<b>100,00%</b>

2009	Mandats
R&D	8
US	6
Conf-SFE	3
FFPE	3
SE	2
U4U	2
TAO/A&D	2
SFIE	1
SID	0
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>

2006	Mandats
R&D	10
US/Conf-SFE	9
FFPE	3
SFIE	3
TAO/A&D	2
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>

We should particularly be concerned by the fact that there was a relatively high number of blank ballot papers (959). Although this figure did not increase proportionally in comparison to the last elections (at that time 828) it is relatively high. It may be that these colleagues believe that our work is to no avail. It is obvious that better communication about our work and possibly better work itself is needed.

The bigger number of trade unions participating resulted in a dispersal of lists which achieved seats in the LSC but not all trade unions and, in particular, some smaller ones did not achieve the representativity they sought. Consequently the elected couples will be participating in the LSC but will not necessarily have the supporting organisation to prepare their work (SFIE, SID and possibly U4U) unless they find cooperation arrangements with other trade unions. The individual results reveal another phenomenon: the candidates from

new Member States enjoyed massive support and achieved generally good results.

As you can see from the above tables, in the 2009 the elections Conf-SFE has become, according to votes for the list (10.88%) and according to preferential votes (13.71%), the third biggest force among the trade unions and this is our best result in a long time. Unfortunately this resulted only in three seats in the Local Staff Committee; nonetheless, the number of votes is also important as far as legitimacy is concerned. As mentioned in the editorial, we shall make efforts to cooperate more closely with other trade unions because we think that in spite of personal differences of opinion, objectively defensible positions should prevail when negotiating with our employer.

W. Entmayr  
Secrétaire politique

## Ecoles Européennes : des facilités ou des droits en danger ? Un élément de plus soutenant une sournoise déstructuration de la fonction publique européenne ?

Qu'ils soient usagers confirmés ou futurs usagers, la situation des écoles européennes à Bruxelles est loin de rassurer les parents. Tout d'abord, la mise à disposition de la nouvelle école de Laeken, ayant pris un retard tant inexcusable que considérable<sup>1</sup>, génère une surpopulation et les parents ne sont pas assurés d'obtenir l'inscription désirée pour leur enfant. Nous ne reviendrons pas sur l'adaptation du site provisoire de Berkendael (de surcroît très éloignée du site de Laeken dont elle constitue une annexe) si ce n'est pour souligner que les capacités actuelles des établissements existants seront arrivées à saturation bien avant 2012 et l'entrée en service du site de Laeken. Dans ce contexte et vu les incidences familiales, Conf-SFE demande la mise en place de solutions transitoires réalistes au plus vite. Ce dossier est très important pour Conf-SFE car pour nous, les fonctionnaires et agents des 27 Etats membres ont



droit à ce que leurs enfants soient scolarisés dans leur propre langue. Or, pour nombre d'entre eux, les écoles européennes constituent la SEULE et UNIQUE possibilité, leur langue nationale ne figurant pas dans les options proposées par les autres structures d'enseignement situées à



Michel Parys

Bruxelles. Conf-SFE sera vigilant à ce que les avancements des travaux de Laeken soient suivis de près par la Commission et que tout retard face l'objet de remontrances appuyées aux autorités belges. Par ailleurs pour Conf-SFE, il est d'ores et déjà essentiel d'identifier un site pour l'instauration d'une 5<sup>e</sup> Ecole européenne à Bruxelles et d'engager des pourparlers à cet effet. Tous nos collègues et leurs enfants, quelque soit leur langue, méritent d'être traité de

<sup>1</sup> Aujourd'hui promise par les autorités belges pour septembre 2012 – soit plus de 48 mois de retard !



Partenaire financier privilégié des fonctionnaires européens depuis déjà 30 ans.

*Nous parlons : Français, Néerlandais, Anglais, Italien, Espagnol,*

## PRETS HYPOTHECAIRES

TAUX(*)	MONTANT	DUREE	MENSUALITE
2.35 % (**)	350.000 €	20 ans	1825.47 €
3.85 %	100.000 €	10 ans	1002.03 €
4.20 %	200.000 €	15 ans	1491.03 €
4.35 %	250.000 €	20 ans	1549.42 €
4.35 %	300.000 €	20 ans	1859.30 €
4.35 %	400.000 €	20 ans	2479.07 €
4.50 %	400.000 €	25 ans	2201.59 €
4.50 %	500.000 €	25 ans	2751.99 €
4.70 %	500.000 €	30 ans	2562.03 €
4.70 %	600.000 €	30 ans	3074.43 €

• (\*) taux effectif annuel au 16-07-2009 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 »

- Finaco vous propose les produits de **delta lloyd.**

L'assurance solde restant dû « **delta lloyd Union GOLD** » (ancien Norwich Union) est considérée comme la moins chère sur le marché.

**CONTACTEZ NOUS AFIN DE RECEVOIR DES INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES !**

Contact : Mme Delcour au 02/286.90.04 ou [adelcour@finaco.be](mailto:adelcour@finaco.be)

Tél. : 02.286.90.00 ou Fax : 02.286.90.09

E-Mail : [evanhove@finaco.be](mailto:evanhove@finaco.be), [Elisabeth.Falleyn@dlbank.be](mailto:Elisabeth.Falleyn@dlbank.be) ou [Margherita.Urso@dlbank.be](mailto:Margherita.Urso@dlbank.be)

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

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





## Exclusive investment offer negotiated by Afiliatys. Don't miss it!

Today we are very proud to present to you an exclusive member offer: EU. DEL. STRATEGY\*. A product of Delta Lloyd Life Insurance Company and exclusively distributed by Financia Invest\*\*.

EU. DEL. STRATEGY is unique on the market:

- You can choose for a capital guaranteed investment fund or more dynamic funds or a combination of both.
- The open architecture investment concept includes renowned funds.

**As Afiliatys member  
a special welcome  
gift of an amount of € 100  
will be included into  
your contract.**  
( Min. €250 monthly )

Nous sommes très fiers de vous présenter aujourd'hui une offre exclusivement pour les membres : EU. DEL. STRATEGY\*. Un produit de la compagnie d'assurances Delta Lloyd Life, distribué exclusivement par Financia Invest\*\*.

EU. DEL. STRATEGY est unique sur le marché:

- Vous avez le choix entre un fonds d'investissement à capital garanti et des fonds d'investissement plus dynamiques, ou une combinaison des deux.
- Le concept d'investissement en architecture ouverte se compose de fonds prestigieux.

### **Please contact Financia Invest: (Finaco group)**

Phone: 02-286 19 55 / 02-286 19 57 / 02-286 19 58  
E-mail: [financiainvest@skynet.be](mailto:financiainvest@skynet.be)

### **It would be our pleasure to help and advise you!**

The Financial information overview is available on request at Financia Invest.

\*EU.DEL.Strategy is the DLStrategy product of Delta Lloyd Life. This is a life insurance product (Branche 21 and 23)

\*\* Financia Invest sa, courtier en assurances, agréée sous le numéro CBFA 40978, dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, Rue Archimède 13.

Delta Lloyd Life sa, entreprise d'assurances agréée par arrêté royal du 4/7/1979 - M.B. du 14/7/1979 et arrêté royal du 10/11/1996 - M.B. du 19/12/1996 sous le code n° 0019 pour les opérations d'assurance suivantes : Branches 21, 22 et 23 dont le siège social est situé Bd de la Plaine 15, 1050 Ixelles, Belgique RPM Bruxelles 0402.192.583.

**delta lloyd**  
**LIFE**  
Pour une belle vie.

SUITE DE LA PAGE 7

manière identique dans le respect des valeurs de construction européenne.

Le contexte préoccupant des infrastructures des Ecoles européennes pousse de nombreux parents à inscrire leurs enfants dans d'autres établissements bruxellois. En effet, la surpopulation de fait des écoles actuelles entraîne des horaires scolaires surchargés et qui doivent malheureusement s'ajouter au temps de transport scolaire, souvent déjà trop long. Les parents qui se résignent à inscrire leur enfant dans le système belge (francophone ou néerlandophone) doivent faire face, en sus du problème d'adaptation linguistique, à des problèmes de surpopulation similaires que la récente actualité (files d'attente et tirage au sort pour l'entrée en secondaire) ont mis également à l'index depuis 2007. Pour Conf-SFE, les collègues parents ont le droit d'aspirer à une éducation de haut niveau pour leur enfant et en ce sens, la pérennité d'écoles européennes de qualité, capables d'intégrer tous les enfants des fonctionnaires et agents des institutions, est à défendre avec vigueur et pro-activité. Pour Conf-SFE, les écoles européennes représente un outil indispensable pour le fonctionnement de nos institutions et constitue un atout majeur pour une intégration européenne réussie. Les écoles européennes sont en quelque sorte de véritables Tours de Babel européennes, devant montrer l'exemple pour l'éducation citoyenne en Europe. Cet esprit d'origine ne semble plus guère en place aujourd'hui.

La surpopulation amène de facto des disparités entre les différentes sections et sites. S'y ajoutent les refus systématiques de certains Etats membres de contribuer au budget de fonctionnement en détachant des enseignants titulaires. Plusieurs Etats membres (le Royaume-Uni en particulier) ont en effet unilatéralement décidé de ne pas respecter leurs obligations de détachements d'enseignants, prétextant une charge selon eux induite créée par le choix de nombreux parents de scolariser leurs enfants en section Anglaise<sup>2</sup>, générant ainsi une demande d'enseignants hors de proportion d'avec les enfants de nationalité britannique. Les écoles réagissent tant bien que mal en recrutant des chargés de cours, personnel enseignant recruté selon les conditions locales. Les Etats membres tentent de réduire significativement leur contribution au budget de fonctionnement, par exemple en supprimant l'exigence d'avoir des enseignants qui soient locuteurs natifs ou en créant des écoles de type II dont l'effet est de ne plus exiger le détachement d'enseignants titulaires. Outre la diffusion d'une image déplorable de nos institutions, la lente déliquescence des Ecoles européennes est vécue par les élèves et leurs parents.

Conf-SFE est et restera mobilisé sur ce dossier qui constitue à nos yeux, l'un des éléments visibles de la dégradation continue de la fonction publique européenne. Les parents qui rejoignent les institutions doivent être rassurés quant au suivi éducatif de leurs enfants.

La réforme votée en ce mois de mai 2009 ne doit pas reporter la prise en compte rapide et sérieuse des problèmes avérés. Les 3 axes de la profonde réforme (échelonnée jusqu'en septembre 2010) approuvés par le Conseil supérieur (instance de gouvernance des Ecoles européennes) sont les suivants:

- Ouverture du Système: suite à l'approbation des procédures d'agrément des écoles de type II et du mode de calcul du financement communautaire de ces écoles pour la part concernant les enfants de catégorie I qui y sont scolarisés. Le lancement de projets pilotes pour des écoles de type III a également été décidé et ceci en marge d'une réforme du Baccalauréat européen afin de permettre à ces nouvelles écoles d'y présenter leurs élèves.
- Meilleur partage des coûts : suite à la détermination d'un mode de calcul indicatif qui permettra de fixer aux États membres un objectif de détachement de professeurs. La Commission européenne identifiera dans son budget la part de sa contribution qui sera utilisée pour pallier les défaillances des États membres qui n'atteindraient pas ces objectifs. Cette disposition s'accompagnera d'un assouplissement en matière de locuteurs natifs et d'une plus grande liberté de recrutement local de chargés de cours par les Écoles, dont les performances seront désormais évaluées par l'inspection<sup>3</sup>.
- Réforme de la gouvernance : suite à une plus grande autonomie de gestion dans le cadre d'une 'feuille de route' (contrat d'objectifs), renforçant le rôle des Conseils d'Administration des écoles et de leurs Directeurs. L'ensemble des partenaires (y inclus le personnel et les parents) seront associés à la prise de décision via un Conseil Consultatif d'École<sup>4</sup>.

Conf-SFE sera vigilant à ce que la mise en œuvre de cette réforme soit bénéfique au fonctionnement général des Ecoles européennes et rencontrent les préoccupations du personnel des Institutions. Tout particulièrement, le recours aux écoles de type II et le recours à des chargés de cours au lieu de locuteurs natifs ne pourra engendrer dans les faits une baisse du niveau escompté de la qualité par les parents. Le recours à des écoles de type II pourrait s'avérer être une énième tentative de diminuer les budgets et de demander aux écoles de gérer la pénurie tout en leur imposant des contraintes procédurales qui les étouffent. Le risque est donc bien réel d'avoir dans un futur proche des problèmes de gestion du personnel et de manquer de ressources pédagogiques pour poursuivre d'assurer un enseignement approprié aux exigences des programmes et répondant globalement aux attentes qualitatives du personnel.

Pour le Conf-SFE  
Michel Parys

<sup>2</sup> En raison de l'adhésion rapide de nouveaux pays à l'Union Européenne, beaucoup d'enfants ne trouvent pas de section linguistique correspondant à leur langue maternelle, faute d'un nombre suffisant d'enfants pour ouvrir une section. Ces enfants dits 'sans section linguistique' ou SWAL, ont malgré tout accès à des cours en leur langue maternelle mais sont inscrits dans l'une des sections existantes dans leur école (section anglaise pour un très fort pourcentage et française en second choix).

<sup>3</sup> Jusqu'en mai 2009, les chargés de cours n'étaient pas inspectés au niveau de leur performance.

<sup>4</sup> Au niveau central, le Conseil Supérieur se déchargera de certaines décisions en déléguant un pouvoir décisionnel accru au Secrétaire général, au Comité Budgétaire (ex CAF), au Comité Pédagogique mixte (regroupant les Comités Primaire et Secondaire) et enfin aux Conseils d'Inspection.

## VERBAL AND NUMERICAL TESTS DO THEY REALLY BELONG TO THE BEST PRACTICE ACROSS THE PUBLIC SECTOR INCLUDING LEADING INTERNATIONAL ORGANISATIONS?\*



Dana MOCOVA

EPSO claimed in its “Development Programme – Roadmap for Implementation”: that *it is “based on an analysis of the needs of the Institutions and the challenges they face, and is informed by best practice across the public sector, including leading international organisations”!!*

It is difficult to believe that experienced people including managers such as head of units are really selected *in international companies based on solving mathematical problems under stress. In addition, the selection is also carried out on the basis of so called “VERBAL REASONING TESTS” where, instead of a proper assessment of the candidates’ knowledge of languages, one has to overcome SUBJECTIVE, INTRICATE LOGICAL HURDLES.*

In fact, it was easy to check what the industry is using today: I called to two major international companies, “Source executive recruitment”, established by Canadian and American founders in Central and Eastern Europe and “HAYS”, a leading British Recruitment Company. Both of the companies are focusing on recruitment of the best people of various qualifications and skills: lawyers, auditors, financial officers, etc including middle management. These companies are cooperating with multinational organizations and with the public sector on a daily basis.

*As expected, no such tests as verbal and numerical reasoning are used in the recruitment processes of those companies. The main emphasis is always placed on the practical experiences and skills and personal assessment during an interview. Sometimes a psychological test is required in addition for specialized positions.*

It is clear that for the basic grade positions, including AD5, there are several hundreds of applicants, because NOT ONE YEAR OF WORK EXPERIENCE is required as a precondition for working in the Commission. In this case such tests could be reasonable and acceptable. However, since there is a lack of competitions for more experienced people due to the fact that the Commission surprisingly does not seem to need any more experienced staff than that already hired many years ago (save for a few exceptions), it is obvious that several hundreds of candidates are forced to apply for lower grade competitions (AD and AST) as they do not have any choice.

Back to the “international best practice” mentioned by the EPSO. It is clear that verbal and numerical tests cannot be applied when recruiting experienced people and particularly those for head of unit positions. One of our colleagues with relevant qualification and many years of practical experiences in the field assessed the numerical tests as follows:

- “Testing of so-called “mathematical reasoning” - which, furthermore, puts a bonus on SPEED rather than on ABIL-

ITY to identify the correct answer - reflects a clearly OUTDATED concept in human resources evaluation and management. This was an approach dominant in human resources development some 30-40 years ago when it was widely believed that “intelligence” was something that could be easily quantified (IQ tests).

- Over the last decades, research and practice have shown that such ONE-DIMENSIONAL approaches were simply WRONG. Hundreds of books were published in this area which highlighted the importance of CREATIVITY, EXPERIENCE AND CONTEXUALISATION, EMOTIONAL AND INTER-PERSONAL INTELLIGENCE and so forth - none of which are, of course, addressed by multiple-choice speed testing against time.

- By insisting on this approach, the Commission is not choosing “THE BEST AND THE BRIGHTEST” – ON THE CONTRARY, it is showing itself to be surprisingly dogmatic, ignorant of the growing needs for creativity, experience and inter-personal intelligence. It is, in other words, testing for men and women who would perform fastest as primitive bureaucratic machines. Not only is it UNFAIR: it is PROFOUNDLY UNINTELLIGENT in the true sense of the word.

- It is fairly obvious that such testing actually perceives an individual’s development from a teenager to a mature person as DETRIMENTAL TO HIS CAPACITY TO LEAD OTHER PEOPLE. Any given individual who is tested in this way would have performed better in such tests at the age of 14, when he or she was preparing for secondary school admission and spending the days solving mathematical tasks of this type. Should we therefore presume that an individual is more fit to be in a management position at 14 than, say, at the age of 44? Do the “human resources experts” in the Commission seriously suggest that the (probably inevitable) decrease in counting speed between the ages of 14 and 44 is a disqualification for a management position, while the increase in experience gained by the same individual is worthless...? In that case, why do not people start as Heads of Unit as teenagers and then get progressively de-graded as they get slower in counting? How absurd can we get?“

I fully share the expressed opinion and it is one of my main objectives to tackle this “bad practice” and replace the verbal & numerical tests by a real best practice established on evaluation of the qualification and practical experience of the applicants.

Please let us know what you think. We shall try to find a fair solution with those responsible.

Dana Mocová

**Suite à l'article paru dans notre « Journal électoral » relatif aux tests EPSO, et plus particulièrement aux tests de raisonnement numérique et verbal, EPSO a souhaité exercer son droit de réponse. A ce propos, nous rappelons que les opinions exprimées dans ces articles n'engagent que leurs auteurs. Pour votre compréhension nous publions à nouveau l'article de Dana Mocova dans les pages qui précèdent.**

## EPSO's reply to opinions recently published by SFE

Dana Mocova questioned the relevance of the verbal and numerical tests conducted by EPSO: *“Do they really belong to best practice across the public sector?”* This is a legitimate question, since EPSO must remain abreast of best practice if it is to meet its stated objective of selecting the best people for careers in the EU public service. However, independent experts in the field fundamentally disagree with the opinion of Ms Mocova, finding that verbal and numerical reasoning tests are indeed a valid way of testing candidates' abilities. Reasoning tests are widely used internationally, to support recruitment and also the evaluation of existing staff, in both the public and private sectors. The well-known multiple-choice format of these questions has been shown to provide an accurate indication of candidates' cognitive abilities. Furthermore it supports a consistent user-friendly on-screen completion of the tests by candidates, with fast and reliable computerised marking and subsequent compilation of results for the overall competition. In this context, results of candidates' satisfaction surveys demonstrate a very high satisfaction rating for computer-based testing.

A number of other valid issues are raised by Dana Mocova. Is EPSO's testing too one-dimensional? And are we not in danger of ignoring *“the growing needs for creativity, experience and inter-personal intelligence”*? To allay these concerns, it should be noted that EPSO is currently introducing new tests that will further improve the quality of the selection process. Based on the outcome of extensive best practice research, the Institutions represented at the Management Board of EPSO, decided not only to maintain verbal and numerical tests when the competitions change next year, but also to enlarge the scope of cognitive testing at the pre-selection stage, and also to shift from predominantly knowledge to competency-based testing. As a result, the verbal and numerical reasoning tests will be completed by a number of additional tests, including professional competency testing in many cases, which will provide a very sound and rounded initial assessment of what is considered to be a common skills basis for every potential successful candidate.

SFE also published a cartoon on the situation faced by a candidate as a result of technical difficulties when taking the computer-based tests. Whilst there is nothing wrong with such humour in itself, this cartoon gives a completely false impression of the approach taken by EPSO. In fact, on the extremely rare occasions where technical issues occur during a test, EPSO seeks a suitable solution for **every** candidate who encounters such technical difficulties which may have negatively affected their chance to be successful in the test. As a result, we can state with confidence that no

candidate has been excluded from a competition simply because of computer problems.

### **So what is EPSO doing to improve selection competitions?**

From 2010 EPSO will test candidates in a full range of job-relevant skills and abilities:

#### *At the initial admission / preselection stage:*

- \* cognitive / reasoning skills; including verbal, numerical and a new abstract reasoning test. The EU knowledge test is to be removed from the preselection stage. An ability to memorise and recall facts is not considered to be a valid predictor of in-job performance. There is strong evidence that this EU knowledge test actually deters many high-calibre individuals from even entering EPSO competitions.

- \* a situational judgment test. This has proved elsewhere to be a good indicator of in- job performance and is widely used in the selection procedures of Member State administrations. Though this test will be taken at the admission/preselection stage, the results will only be used by the selection board when interviewing candidates: indicating areas of judgement and decision-making skills that they should probe further. The test will be non eliminatory.

- \* when needed/possible, professional skills test : these tests will ensure that the candidates' professional competencies are tested at an early stage, especially in key generic competitions (e.g. secretarial) and specialist competitions, in order to ensure that fully competent candidates are identified and sifted in at an early phase.

#### *At the “Assessment Centre” stage:*

- \* tests of applied knowledge and proficiency in the field of work addressed by the competition (i.e., related to the specific profile: economist, lawyer, secretary, etc), taking the form of case studies, in-tray exercises, structured interview, group exercises, etc

- \* assessment of core competencies applicable for all entry grade officials.

The Assessment Centre stage replaces the written and oral tests currently taken on separate dates. With a full day set of continuous assessment for administrator (AD) candidates, and a half day for assistants (AST), the results will provide a more rounded and representative measure of candidates' abilities. By running all these tests on a single day, there is also a considerable time saving, meaning that competitions can be reduced to 5-9 months in duration (from around 15 months currently). Assessment centres will be run by EPSO itself. Selection board members, some seconded from the Institutions, as well as markers and assessors will be given proper training before taking up their duties.

# Entreprise Yin

## - Un concept « universel » d'entreprise -

### Introduction

Eur-Lab, un groupe de réflexion né il y a une dizaine d'années au sein de la Commission européenne avec l'appui du Comité du Personnel, a mis au point un concept d'entreprise inédit, dénommé Incubateur d'entreprise Mutualiste (IM).

Comme sa dénomination l'indique, il s'agit d'un concept appartenant à la sphère mutualiste, de l'*autonomie*, qui diffère à plusieurs égards par rapport au contexte concurrentiel, de l'*hétéronomie*, auquel appartiennent les entreprises marchandes ordinaires.

La spécificité des entreprises issues de ce concept, leur conférant un caractère « universel », est double :

- elles sont adaptées à *tous* les territoires : elles peuvent se situer dans des contextes économiques fort disparates, aussi bien dans les pays industrialisés que dans ceux en voie de développement

- elles sont adaptées à *toutes* les ressources humaines : elles permettent l'entrée en formation/activité à tout sujet involontairement inactif, totalement ou partiellement, et l'accès à un revenu de travail indépendant (non salarié).

Le nouveau concept d'entreprise s'inscrit, comme on verra par la suite, dans une relation de *complémentarité* avec les entreprises du secteur concurrentiel, par leur nature et leur rôle respectif dans l'économie.

Cette relation entre les nouvelles entreprises, portées par le *travail* et le *territoire*, et les entreprises marchandes, portées par le *capital*, est parfaitement reflétée dans les principes philosophiques orientaux du Yin (tellurique) et du Yang (cosmique) symbolisant aussi, respectivement, les principes du féminin et du masculin.

Cette clef de lecture, quelque peu exotique, du monde productif est adoptée ici non pas dans un esprit poétique mais, plus simplement, car elle suggère que dans les systèmes productifs occidentaux actuels manque, probablement et incroyablement, l'« autre moitié du ciel ».

### Incubateur d'entreprise Mutualiste : aspects théoriques

Les entreprises appartenant à cette typologie diffèrent radicalement par rapport aux entreprises ordinaires, marchandes, et ceci tant en ce qui concerne leur *naissance* que leur *fonctionnement*.

- Naissance des IM

Les entreprises ordinaires naissent d'après un projet innovant (soit en termes de « *produit* », ce qui permet l'ouverture d'un nouveau marché, soit en termes de « *processus* », ce qui garantit un avantage compétitif dans les marchés existants) porté par un sujet entrepreneur.

Un tel projet doit être suffisamment innovant pour convaincre un deuxième sujet, porteur du capital, qu'en se procurant sur le marché les autres facteurs de production, notamment le travail, on peut arriver à une offre capable d'attirer une

demande conséquente et permettant une rémunération attrayante.

Les entreprises de la nouvelle typologie, par contre, naissent sans l'intervention d'un entrepreneur et d'un capitaliste, sur la base d'un concept unique qui ne prévoit ni innovation de produit ni de processus.

En outre, l'ensemble des activités prévues dans ces entreprises standard est préétabli.

Il s'agit, notamment, d'une ample gamme de biens et services de consommation familiale *courante*, qui sont produits de manière tout à fait *ordinaire*.



En fait, en voulant à tout prix identifier le facteur de production à la base de la naissance d'une entreprise de cette typologie, on pourrait dire que c'est le *travail* : un groupe de sujets involontairement inactifs, réunis dans une société de type « coopératif », au sens large, et possédant, dans l'ensemble, aussi bien le know-how que, après une phase de rodage, les capacités opérationnelles permettant la production dans les différentes activités.

Le groupe emprunte sur le marché financier le capital lui permettant d'avoir accès aux moyens de production et se rémunère en distribuant aux membres, en fonction de leur apport en travail, la valeur ajoutée nette (laquelle, dans la sphère marchande, rémunère non seulement le facteur travail mais également le rôle d'initiative de entrepreneur et le risque du capitaliste).

En réalité, comme on verra mieux plus loin, étant donné que le facteur travail ne possède pas ce rôle d'initiative, la « naissance » d'entreprises de la nouvelle typologie doit, elle-même, faire l'objet d'une initiative marchande.

En d'autres termes il doit y avoir un sujet, disons un entrepreneur « externe » car il ne se rémunère pas dans le cadre du fonctionnement de l'IM mais bien dans sa « création », qui devra donc, avant tout, convaincre le facteur travail qu'en se procurant sur le marché *tous* les autres facteurs de production, notamment le capital, il pourra parvenir, grâce à l'adoption de la formule IM, à une rémunération attrayante.

SUITE DE LA PAGE 13

Pour ce faire, étant donné que les IM sont standard, il nécessite simplement d'un *prototype* probant qui montre que le niveau de rémunération du travail est attrayant.

Un tel entrepreneur « externe » devra, ensuite, convaincre, conformément au schéma classique de l'initiative marchande, un sujet capitaliste que le prototype sera probant et donc le réaliser pour ensuite vendre le produit (montage « clefs en main » d'IM) réalisé en série.

Un premier sujet, possible candidat à devenir l'entrepreneur « externe » recherché, et qui serait en même temps le capitaliste, pourrait être constitué par un *partenariat d'entreprises* (bâtiment, production e distribution d'équipement productif) capable de mettre au point par ses propres moyens les espaces équipés, dont il garderait la propriété, nécessaire à la réalisation du prototype (le partenariat pourrait éventuellement comprendre aussi la Commune de réalisation du prototype).

Une fois le prototype à régime la donnée plus importante qui ressort c'est le niveau de rémunération du travail.

Si cette rémunération était jugée « attrayante » par le personnel potentiellement actif dans l'IM, le partenariat, grâce au prototype utilisable pour le marketing, pourrait avoir ouvert un énorme marché, pour une activité de montage d'IM « clefs en main ».

Un marché où il aurait un avantage compétitif certain par l'expérience acquise mais aussi grâce aux produits immatériels, incluant le coûteux software de gestion, dont il garde la propriété intellectuelle et qui peuvent être réutilisés tels quels.

Le deuxième sujet, possible candidat à devenir, sinon l'entrepreneur « externe » recherché, du moins un associé capitaliste, est constitué par la collectivité toute entière des pays du welfare.

C'est sur elle qui gravent les coûts directs et, surtout, indirects de l'inactivité involontaire.

Les plus riches en payent les conséquences par une charge fiscale accrue, les autres par un pouvoir d'achat réduit ou carrément insuffisant.

Une telle collectivité à donc tout l'intérêt à supporter la nouvelle idée d'entreprise et à soutenir, dans le cadre du partenariat mentionné, au moins les coûts additionnels du prototype par rapport aux coûts des réalisations en phase de diffusion.

Des fonds européens ou nationaux pourraient bien être utilisés à cette fin.

En cas de succès de l'expérimentation la diffusion se ferait par le biais du partenariat et la collectivité toute entière en tirerait largement profit.

- Fonctionnement des IM

Quant au fonctionnement des IM leur différence par rapport aux entreprises marchandes ordinaires réside dans leurs débouchés.

Pour ces dernières le débouché, *unique*, étant la demande du marché locale ou internationale.

Pour les premiers le débouché est *double*. Il est constitué, d'un côté, de la demande, *tierce*, du marché *local* et, de l'autre, de la demande *endogène* émanant des ménages des

sujets actifs dans l'entreprise, une demande fidèle car en *communion d'intérêt* avec l'offre.

En effet, les ménages concernés, par leur fidélité à l'offre de l'IM soutiennent une partie de leur propre pouvoir d'achat global.

On est ici dans la sphère, typiquement mutualiste, du « produire pour soi » ou de l'*autonomie*.

En fait l'IM se présente comme une entreprise à production multisectorielle ayant, en termes de débouchés, un pied dans le *mutualisme* et un autre dans la sphère *concurrentielle*.

Le débouché *endogène*, donnant lieu à une *bulle mutualiste*, explique le *type de production* de l'entreprise.

Quant à l'*ampleur de la gamme productive* elle s'explique par le fait que, pour pouvoir compter sur la demande endogène, il est nécessaire que les ménages du personnel puissent dépenser aisément dans les points de vente de l'entreprise le revenu perçu.

Il s'agit, certes, d'un revenu *complémentaire* pour les ménages, qui ne sont évidemment pas contraints à l'*autarchie*. Mais il peut représenter, dans certains cas, une partie importante de leur revenu pouvant aller, pour une famille ouvrière, jusqu'à la moitié de son revenu global.

Le débouché *marchand*, quant à lui, est rapporté au flux des inputs de production venant du marché (l'entreprise ne vise l'*autarchie* non plus du côté de la production : le fait de produire des chemises n'implique pas qu'elle doit produire également le tissu, le fil et les boutons).

Le flux global de ses inputs de l'IM est, néanmoins, bien inférieur à la somme des flux des inputs de ses différentes unités de production considérées isolément car une partie des outputs de certaines unités, par exemple de l'agroalimentaire, sont utilisés comme inputs d'autres unités de l'entreprise telles le restaurant, la crèche ou la maison de repos (réemplois).

Il est donc vraisemblable que la valeur ajoutée nette, qui représente le revenu disponible distribué et donc le débouché endogène potentiel à la base de la *bulle mutualiste*, constitue la *partie majoritaire* de la production.

Le débouché concurrentiel dévient praticable, même sans innovation de « produit » ou de « processus », car l'entreprise développe des *nouvelles formes d'innovation* favorisant ainsi sa compétitivité :

- *localisation* (l'existence de la demande endogène permet de localiser des unités de production de services dans des quartiers, économiquement désertifiés, où l'offre de marché est inexistante car la demande est trop faible : cette proximité est un facteur de compétitivité car, à parité de prix, les coûts d'approvisionnement sont moindres)

- *confiance et transparence* (concernant la production agricole et celle de la transformation agroalimentaire, la présence du débouché mutualiste et le fait que chacun peut accéder à l'entreprise constituent des garanties, supplémentaire aux contrôles légaux, en termes de sécurité alimentaire : ces garanties, à parité de prix, sont un facteur de compétitivité surtout dans cette période de mondialisation où l'information sur les produits achetés est fort lacuneuse)



- *aspects environnementaux* (l'entreprise Yin respecte l'environnement, par ses techniques de production agricole indoor économes en eau et non polluantes, par son autonomie énergétique, par le rapprochement des activités productives notamment agricoles, selon la philosophie de l'agriculture *urbaine*, mais aussi de transformation agroalimentaire et de services, ce qui conduit à une réduction des transports de personnes et marchandises grâce à la proximité : ces caractéristiques sont une source de compétitivité car elles attirent, à parité de prix, une clientèle de support sensible à l'environnement)

- *aspects sociaux* (la capacité des entreprises Yin à donner un travail/revenu à tous permet d'éliminer de manière permanente l'inactivité involontaire, y compris partielle, et augmenter le revenu familial : cette caractéristique est un facteur de compétitivité car les entreprises attirent, à parité de prix, une clientèle de support et notamment les ménages de ceux qui travaillent peu de temps dans l'entreprise et qui pourraient y dépenser plus de ce qu'ils ont perçu)

- *mobilité interne* (ses processus standardisés et la multifonctionnalité de la main d'œuvre permettent, à travers la mobilité entre les unités en fonction des pics de la demande, un emploi optimal du travail qui se reflète sur sa productivité : il s'agit, là aussi, d'un facteur de compétitivité)

- *filiales courtes* (la plupart des produits agricoles et de l'agroalimentaire en vente dans l'unité de distribution de l'IM viennent de différentes unités de l'entreprise et sont donc issus d'une filière courte : on achète chez le producteur. Les autres produits sont achetés, dans la mesure du possible, directement chez les producteurs locaux via des associations d'IM ayant fonction de groupements d'achats. L'élimination ou la réduction des intermédiaires commerciaux est un facteur ultérieur de compétitivité).



- *dialogue entre offre et demande endogène* (la demande endogène aura tendance à seconder les exigences de l'offre en anticipant les quantités demandées ou en s'adaptant aux horaires de prestation de services, de soins personnels par exemple, en permettant ainsi aux unités concernées de travailler la plupart du temps à plein régime, ce qui augmente la productivité du travail par secteurs et la compétitivité d'ensemble de l'entreprise).

### Situation actuelle

Le concept IM, comme on l'a dit, a fait l'objet d'une étude, réalisée dans le cadre du programme européen Urban, qui en a recommandé l'implémentation expérimentale.

Même si le résultat attendu c'est que les entreprises issues de ce concept soient économiquement autosuffisantes, la première réalisation pilote demande certainement un plus grand effort financier (sous forme d'un *investissement* public ou privé, comme on vu plus haut) ne fût qu'à cause du fait que toute une série de produits immatériels, utilisés dans la création et dans la gestion des entreprises (par exemple le coûteux software), sont réalisés une fois pour toutes lors de la réalisation du *prototype*.

Suite à la désignation de Milan comme ville d'accueil de l'Expo universelle de 2015, la Région Lombardie souhaite réaliser le projet pilote à cette occasion dans le cadre d'un projet plus ample dénommé « Porte de l'Expo ».

Si les autres partenaires institutionnels acceptent la proposition de la Région, ce projet constituerait la première réalisation du concept composite « *Portes de ville* », mis au point par Eur-Lab, résultant de la fusion de l'IM avec le concept d'Agrotourisme Suburbain (AS), et notamment sa variante dite « *Aérienne* » (ASA) car située sur la verticale d'une grande voie d'accès à la ville.

La Porte de l'Expo aurait, après l'évènement, une fonction de Mini- Expo permanente à finalité locale sur le développement durable.

D'autres Mini- Expo, économiquement soutenables, et dotées également d'un *business centre* en charge plus spécifiquement de la fonction informative et didactique, pourraient d'ailleurs être réalisées dans d'autres grandes villes d'Europe (une Porte de l'Europe à Bruxelles par exemple) ou du monde.

Et ceci dans l'esprit a) de promouvoir des bonnes pratiques en faveur du développement durable, telles les technologies de pointe de production agricole indoor, de production énergétique de sources renouvelables, de traitement des déchets mais aussi b) de promouvoir l'IM ce qui permet à tous d'avoir accès à ces technologies et donc à un emploi et à un revenu.

Une telle construction, de quelques centaines de mètres de longueur, constituerait également le premier tronçon d'un nouveau concept, mis au point par Eur-Lab, dénommé Ecoroute.

La mise en œuvre de ce concept consiste, en effet, à construire sur la verticale des autoroutes, et donc sur un sol qui constitue une grande ressource publique actuellement sous-exploitée et mal exploitée, des volumes consacrés à des activités économiques, agricoles, artisanales et commerciales (en grand partie dans le cadre des IM), mais aussi à l'habitation.

Les toits des Ecoroutes fourniraient les surfaces nécessaires pour la réalisation de parcs éoliens à axe vertical et, au dessus de ceux-ci, des surfaces suffisantes pour la production à grande échelle d'électricité par les différentes technologies du solaire (photovoltaïque, thermodynamique).

L'Ecoroute pourrait, d'ailleurs, être la seule grande chance pour une diffusion massive aussi bien des énergies renouvelables que des IM à cause de la pénurie d'espace disponible pour les deux, notamment dans l'UE.

L'Ecoroute, tout en protégeant le trafic des agents atmosphériques, donnerait également la possibilité technique d'en abattre la pollution et de procéder à un captage de CO<sub>2</sub>, partiellement utilisable sur place dans la production végétale indoor, ainsi qu'à un captage systématique d'eau pluviale pour tout usage.

Les périphériques des grandes villes pourraient être les premiers grands axes à être utilement transformés en Ecoroutes.

# Trendhopper



LIVING



DINING



STUDY



ACCESSOIRES

## ALL THE FURNITURE YOU NEED

• REFUND OF TAXES •

Monday-Friday: 10am - 19pm • Saturday: 10am - 18pm • Sunday: closed

TRENTHOPPER MEGASTORE ZAVENTEM  
WEIVELDLAAN 35C • 02-7212024 • [www.trendhopper.nl](http://www.trendhopper.nl)