

Page 4: *the LSC: Working to secure your future*

Page 6: *CDR/REC – what to expect?*

Page 11: *Nos collègues travaillant Hors Union*

Page 14: *Mutualisme*



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

Quatre mois après les élections du Comité du personnel

Cela fait maintenant environ quatre mois que les résultats des élections statutaires du CLP Bruxelles sont connus. La Conf-SFE est très satisfaite du résultat obtenu et tient encore une fois à remercier les électeurs qui lui ont fait confiance. Même si notre nombre de sièges au CLP Bruxelles reste stable, grâce à vos voix, notre pourcentage de représentativité a quasiment doublé.

Comment allons-nous concrétiser ce succès ?

La première décision de la Conf-SFE a été de signer un accord avec 5 autres organisations syndicales afin de constituer une majorité au CLP Bruxelles. Cette majorité représente environ deux tiers des sièges, soit une majorité confortable.

D'autre part, la Conf-SFE a également obtenu la présidence du CLP Bruxelles en la personne de Hans Torrekens, mon prédécesseur à la présidence de la Conf-SFE.

Nous lui souhaitons bien entendu beaucoup de succès dans ses nouvelles fonctions. Le nouveau CLP Bruxelles a commencé ses travaux par sa réunion constitutive le 15 septembre dernier (voir interview de Hans Torrekens en pages 4 et 5).

Le CLP devrait à présent être en mesure de désigner ses représentants au Comité central du personnel. Pour rappel, la section Bruxelles dispose de 19 sièges sur les 40 que compte le CCP (la moitié moins un).

Je saisis cette occasion pour attirer votre attention sur un problème urgent auquel les représentants du personnel devront s'atteler au cours de ce mandat : la procédure d'évaluation et de promotion. Même si nous pouvons nous attendre à un nombre relativement important de promotions, le système actuel ne fonctionne pas bien. Wolfgang Entmayr propose dans son article, quelques idées et suggestions sur la manière de l'améliorer. Nous attendons vos réactions, car nous ne voulons pas commettre l'erreur de ne pas impliquer le personnel dans le processus de consultation qui pourrait conduire à une modification du système actuel.

Du côté syndical, la Conf-SFE va prochainement organiser des élections internes afin de renouveler son Comité exécutif qui compte 15 membres.

C'est ce nouveau Comité Exécutif qui sera chargé, sur base de notre réussite aux élections du CLP, de guider notre syndicat et de définir nos stratégies pour faire face aux nombreux défis que nous devons relever dans les années à venir.

René-Pierre KOCH
Président

Four months after the Staff Committee Elections

The election results obtained about four months ago were very favourable for us and the Conf-SFE would like to thank again all those who voted for us. Even if the number of seats in the Brussels Local Staff Committee (LSC) has not increased, thanks to your vote representativity - overall percentage of the vote - has almost doubled.

How we are going to take advantage of this success? One of our first decisions was to establish a clear majority in the LSC and to this end to sign an agreement with five other trade unions. This block now has a comfortable majority of almost two thirds of the seats in the LSC.

Moreover, Conf-SFE has obtained the Presidency of the LSC with Hans Torrekens, my predecessor as President of the Conf-SFE filling this post. We obviously wish him lots of success in his new function. The new LSC started its work in a constitutive meeting on 15 September (cf. interview with Hans Torrekens on page 4 & 5).

The LSC should now be in a position to designate its 19 representatives (of the overall number of 40 seats) to the Central Staff Committee.

I take advantage of this editorial to draw your attention to one of the pressing issues the personnel representation will have to deal with throughout its term: the evaluation and promotion procedure. Despite the relatively large number of promotions foreseen, the present system is not functioning well. Wolfgang Entmayr has set out some ideas and suggestions on how to improve it. We are looking forward to your numerous reactions and suggestions to his article since we don't want to make the mistake of not involving the staff in the consultation leading up to any change of the system.

As far as trade union issues are concerned, Conf-SFE is going to organise internal elections in order to renew our Executive Committee consisting of 15 members. This new Committee will have the mandate, on the basis of our election success, to guide our union and formulate the strategy and policy guidelines in order to enable us to face up to the challenges which are ahead of us in the coming years.



René-Pierre KOCH

René-Pierre KOCH
President

Comité de direction: Jos Depondt, Giovanni Lenarduzzi, René-Pierre Koch, Wolfgang Entmayr, Dominique Kempeners, Sandra Nootens. Conseiller à la direction: Hans Torrekens, David Taylor, 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

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.

THE LOCAL BRUSSELS STAFF COMMITTEE: WORKING TO SECURE YOUR FUTURE

The new Local Brussels Staff Committee (LSC) was installed in July 2009. Conf-SFE, the real winner in these elections, thanks to your support (we mean that!), has insisted on a precise and definite mandate with clear and transparent objectives. But what, exactly, is this LSC going to do for the staff? Panoptique asked this question to the newly elected LSC President, **Hans Torrekens**.



Hans TORREKENS

Q. How do you intend to translate the mandate you have received from the staff into concrete actions?

Over the summer, with the help of some LSC members, we drew up a work plan which covers the electoral priorities of the unions, but also includes some fairly revolutionary internal reorganisation initiatives. If everyone involved in the social dialogue can be depended upon to fulfill their responsibilities in implementing this framework, the LSC should be in a position to achieve the goals included in its mandate by 2012: an indispensable partner and all the stronger when it comes to social dialogue.

Q. Could you explain the structure of the personnel representation system to us?

Staff are represented via two broad approaches, one statutory and the other union-oriented. The statutory approach takes the form of the Staff Committee, with a Central Committee (CSC) and a number of sub-sections, one per place of work, known as the Local Staff Committees (LSC). The Brussels LSC is the largest, representing nearly 80% of all the European Commission staff. The role and function of the staff committee is to take part in applying the staff policy rules, and to make sure that they are followed correctly. These rules are negotiated by the unions, that is, Unions and staff associations (OSP in french). The LSC also plays a consultative or participatory role (consultation) in staff management, by acting through a series of statutory and administrative consultation and participation bodies (joint committees).

Q. Could you give us a few details of the scope of the work carried out by the LSC?

This document encapsulates and describes the 3 sections to the general outline of the LSC work programme for the period 2009-2012. The first section contains a non-exhaustive list of the policy priorities necessary for this mandate. In the second section we will attempt to respond to the justified complaint made by the staff of the lack of communication by creating an in-house,

professional communication section, which will set up a communications strategy. The third section will aim to improve the internal workings of the LSC.

Q. What are these policy priorities?

First I should make something clear: the list of subject areas in this document is not exhaustive, as it is highly probable that other important matters will be added during the course of the term of office. Here are a few examples of local priorities: working conditions, nurseries and kindergartens, public transport, training, security, real estate policy, canteens and cafeterias, etc. There are also a large number of priorities at a central level: career policy, appraisal and promotion, contract staff, selection and recruitment, mobility, staff members 50 years of age and over, retired staff, social rights, the disabled, harassment, European schools, and so on.

Q. You're certainly faced with a lot of challenges. What are your chances of success?

Success will depend entirely on the level of commitment of the various individuals involved in the social dialogue process. Defending the interests of the staff can be maximised through a total synergy between the various bodies representing the staff: the CSC, the LSC(s) and the Unions and Staff Associations. Their roles are actually complementary and require permanent and transparent interaction. If each member of the LSC is committed to fulfilling his or her responsibilities and working in a close and constructive way with the other members, and if the various unions manage to set aside their internal squabbles and can express a SINGLE union position, we have a good chance of success. Each player will have to be guided by the same motivation which binds them all – defending the interests of the staff. Within this structure the LSC, as a statutory body, is committed to acting as a reliable and indispensable partner in the context of the social dialogue process.

Panoptique wishes you the very best!

LE COMITÉ LOCAL DU PERSONNEL DE BRUXELLES: EN ROUTE POUR ASSURER VOTRE FUTUR

Le nouveau Comité Local du Personnel de Bruxelles (CLP) s'est installé en juillet 2009. **Conf-SFE**, le grand vainqueur des élections grâce à votre support (merci!), a insisté sur un mandat précis et déterminé avec des objectifs clairs et transparents. Mais que va faire ce CLP pour le personnel? Panoptique l'a demandé au Président du CLP nouvellement élu, **Hans Torrekens**.

Q. Comment allez-vous concrétiser le mandat que vous avez reçu du personnel ?

Pendant l'été, nous avons préparé avec l'aide de plusieurs membres du CLP un cadre de travail qui reprend les priorités électorales des syndicats, ainsi que des éléments de réorganisation interne assez révolutionnaires. Si tous les acteurs dans le dialogue social prennent leur responsabilité dans la mise en œuvre de ce cadre, le CLP devrait atteindre le but de son mandat en 2012 : un partenaire incontournable et plus fort dans le dialogue social.

Q. Pouvez-vous nous expliquer la structure de la représentation du personnel ?

La représentation du personnel est organisée autour de deux grands axes: un statutaire et un syndical. La partie statutaire est reprise dans le Comité du Personnel, avec un Comité Central (CCP) et plusieurs sous composantes, une par lieu d'affectation, connues sous le nom de Comités Locaux du Personnel (CLP). Le CLP de Bruxelles est le plus important: il représente près de 80% de l'ensemble du personnel de la Commission européenne. Le rôle et la fonction du Comité du Personnel sont de participer à l'application et de s'assurer de la conformité de la mise en œuvre des règles de la politique du personnel. Ces règles sont négociées par la partie syndicale: les organisations syndicales et professionnelles (OSP). Le CLP joue aussi un rôle consultatif ou de participation (consultation) à la gestion du personnel, en agissant à travers une série d'organes statutaires et administratifs de consultation et de participation (comités paritaires).

Q. Pouvez-vous nous donner quelques détails du cadre de travail du CLP ?

Ce document encadre et décrit en 3 volets les lignes générales du programme de travail du CLP pour la période de travail 2009-2012. Le premier volet contient une liste non exhaustive des priorités politiques pour ce mandat. Dans le deuxième volet, nous allons essayer de répondre au reproche justifié du per-

sonnel sur le manque de communication par la création d'une cellule de communication interne, professionnelle, qui mettra en place une stratégie de communication. Le dernier volet vise à améliorer le fonctionnement interne du CLP.

Q. Quelles sont ces priorités politiques ?

Tout d'abord une petite précision: la liste des dossiers dans ce document n'est pas exhaustive car il est fort probable que d'autres sujets importants viennent s'ajouter en cours de mandat. Quelques exemples de priorités locales: conditions de travail, crèches et garderies, transports publics, formation, sécurité, politique immobilière, cantines et cafétérias, etc. Les priorités au niveau central sont elles aussi multiples: politique des carrières, évaluation et promotion, agents contractuels, sélection et recrutement, mobilité, personnel 50 ans et +, retraités, droits sociaux, handicapés, harcèlement, écoles européennes, etc.

Q. Beaucoup de défis vous attendent. Quelles sont vos chances de réussite ?

Le succès dépendra entièrement de l'engagement des différents acteurs du dialogue social. La défense des intérêts du personnel peut maximiser sa force par une synergie absolue entre les différentes composantes de la représentation du personnel: le CCP, les CLP(s) et les OSP(s). En effet, leur rôle est complémentaire et nécessite une interaction permanente et transparente. Si chaque membre du CLP s'engage à prendre ses responsabilités et à travailler d'une manière étroite et constructive avec d'autres membres, et si les différents syndicats arrivent à mettre de côté enfin leurs querelles internes en montrant UNE force syndicale, nous avons une bonne chance de réussite. Chaque acteur doit se faire guider par le même motif qui les unit tous, à savoir la défense des intérêts du personnel. Dans cette structure le CLP, en tant qu'organe statutaire, s'engage à être un partenaire fiable et incontournable dans le cadre du dialogue social.

Panoptique vous souhaite bon vent !

CDR/REC – what to expect?

There is no doubt that the present CDR/REC/promotion system is not meeting expectations. This should have been a faster, simpler and more acceptable system. In fact the reality is the exact opposite to what was intended. This is clearly shown by the fact that there have been more than 4.500 appeals. In this article I aim to analyse the present situation in particular as far as the key points are concerned and to give an outlook for the medium (next year's exercise) and long term.

State of play

After five years of existence the old evaluation and promotion system (closely linked in the eyes of many to the “Kinnock-reform”) was replaced as from 1 January 2009 by a new system. Contrary to the former system, the new one was imposed against the wishes of all trade unions albeit because of different and sometimes contradictory reasons. We were not able to find common ground on an alternative to propose to the administration (at least not on some key points; but basically it should be obvious that it is the task of the Administration to conceive a system and not up to the trade unions). The new system was supposed to be faster, more transparent, relatively simple (involving fewer people in the appeal process above all from the administration) and equitable as far as the evaluation and promotion is concerned. Now – 10 months into the new system – few if any of these objectives have been met:

- **Speed:** the new system is not producing substantially faster results – we are now in October and it is not likely that promotions will be published before November - hardly a gain on the old system. It seems to be obvious that the Administration will be somehow blaming the trade unions for the delay but there are factors inherent to the system itself that cause delays. Not the least of which is the global treatment by different working groups of all appeals.
- **Transparency and equity:** these are the key points of criticism by staff: the new system wanted to do away with the lack of transparency which many felt existed previously in the distribution of priority points and this by a clear relationship between the evaluation report and the promotion points (PP). Unfortunately this transparency was not accepted by a large part of those concerned: the five PP attributed to many colleagues were simply perceived to be below average (the average between 12 and 0 points simply being 6). So we had a psychological dilemma. On top of it everybody who got four points felt betrayed in comparison to “high flyers” being attributed up to 12 points (i.e. a promotion speed of 3 times as fast in comparison to the lowest good performer!!!). In addition, it was not felt transparent that the reporting officer (évaluateur) was not able to give any firm indication neither on the merit group nor on the points to attribute to the concerned.

- **Simplicity:** what was intended to be simple in comparison to the former system (one process of attributing points and one appeal treatment) turned out to be even more complicated and involved possibly more people (at least the ones involved more intensively) than ever before.



Wolfgang ENTMAYR

Possible medium term improvements

We should all be aware that there are no quick fixes to the system: it took a long time (about 18 months) to develop it and to calculate its effects on promotion. Therefore, it is inconceivable that we can fundamentally change it within three months. On some fast changes which are technically possible, we have to see if the Administration is willing to conceptually accept them. The following changes could be done relatively easily:

- To simplify the appeal system making sure that the right to appeal is not affected.
- To reintroduce the “local” evaluation Committees (formerly Joint Evaluation Committees) because they did the work of verifying evaluation efficiently and with relative ease.
- To introduce a flexibility after promotion in order to prevent the obligatory rotation out of the higher (in particular the highest) performance groups (e.g. to extend the possibility to remain in the good performance group and still obtain 7 points; but also to be in group 1B and obtain only seven points).
- To reintroduce an objectively measurable compensation for service in the interest of the institution.

The question also arises whether we should make improvements to a system we basically cannot accept. Do we lend credibility to it by doing so??

Long term objectives of an evaluation and promotion system

We know that this issue is probably the most debated one in the Commission. Understandably so, because who would not like to be promoted quickly in line with her/his performance. However, this is exactly the crux of the matter: how to relate correctly (and also perceived to be correct) the performance (=merit) to the promotion? This is not the place to draft a detailed picture of a future or alternative system but a few basic objectives must be guaranteed:

- Evaluation must be separated from promotion (up to a degree). A first step would be for the reporting officer to be again in a position to state openly his/her opinion without being bogged down immediately in a mark for evaluation.
- The reporting officer must however have a say in the attribution of the mark for performance. She/he is the



- most important person to exactly know performance of colleagues (without wanting to mix up things but a 360 degree evaluation also for HoU would make them very responsible towards their staff...).
- The system must be perceived by those concerned to be equitable. To give an example: colleagues must feel justly rewarded for their performance. It is clear that not everybody will achieve the same speed of promotion. It is also obvious that the evaluation or qualitative report has to be somehow related to judge the merit. Otherwise we would not fulfil the staff regulation and promotion would be left to arbitrary judgement. However, the merit related to evaluation (it is a technical question if you do it in performance or merit groups with fixed or flexible points or just give points) must be accompanied by other criteria. That means additional criteria like merit over time (in case promotion is for a certain merit not within the time bracket acceptable), responsibility, service in the interest of the institution, "anciennité" and possibly others must be introduced. Each criterion, however, has to be related to exact points in order not to leave the decision to the whims of the hierarchy.
 - The appeal system has to be clear and separate the phase of evaluation and promotion.

- The system must allow and provide for the possibility of relatively fast promotion. We should not forget that the new career system depends on faster promotion; otherwise internal nomination of middle and higher management would not be possible.
- The Promotion Committee must have the final say for promotions (except – as in the past – the AIPN). As for the technical discussion between the trade unions, we think it would be better to first agree on the objectives and then to find the technical tools to reach the objectives than to constantly tinker around with the tools in order to fit certain "ideologies". The introduction of the next evaluation system has to be preceded by an adequate consultation of and a debate with the personnel as well – this is too important a question to be left to the Administration and trade unions only.

WE INVITE YOU TO SEND US YOUR OPINION
ON THE LONG TERM OBJECTIVES OF
THE SYSTEM ASAP TO OUR MAIL
OSP-SFE@ec.europa.eu
(REP PERS OSP SFE)

Qu'attendre de CDR/REC ?

Il ne fait aucun doute que le système de promotion actuel CDR/REC ne répond pas aux attentes. Ce qui devait être un système plus rapide, plus simple et plus acceptable est en réalité exactement l'inverse, comme le prouvent les plus de 4 500 plaintes enregistrées. Cet article vise à analyser les éléments essentiels de la situation actuelle et à présenter les perspectives à moyen (l'exercice de l'année prochaine) et à long terme.

État des lieux

Après cinq ans d'existence, l'ancien système d'évaluation et de promotion (étroitement lié, selon beaucoup, à la « réforme Kinnock ») a été remplacé, le 1^{er} janvier 2009, par un nouveau système. À la différence de l'ancien système, le nouveau a été imposé contre la volonté de l'ensemble des syndicats, pour des raisons diverses et parfois contradictoires. Nous n'avons pas été capables de trouver un terrain d'entente sur une proposition alternative à soumettre à l'administration (du moins sur quelques aspects essentiels, étant entendu qu'il appartient à l'administration et non aux syndicats de concevoir le système). Le nouveau système devait être plus rapide, plus transparent, relativement simple (impliquant moins de personnes, surtout au niveau de l'administration, dans le processus de recours) et équitable au niveau de l'évaluation et de la promotion. Dix mois après l'entrée en

vigueur du nouveau système, force est de constater que ces objectifs n'ont été que partiellement ou pas du tout atteints.

- **Rapidité :** Le nouveau système n'est pas fondamentalement plus rapide : nous sommes en octobre et les promotions ne devraient pas être publiées avant novembre, ce qui ne constitue pas un gain de temps majeur par rapport à l'ancien système. L'administration pointerait probablement les syndicats du doigt pour ce retard, mais ce sont des facteurs inhérents au système qui en sont la cause. Citons en particulier le traitement global de tous les recours par des groupes de travail différents.
- **Transparence et équité :** Les principales critiques formulées par le personnel sont les suivantes : Le nouveau système visait à en finir avec le manque de transparence précédemment ressenti dans la répartition des points de priorité, en établissant une relation claire entre le rapport d'évaluation et les points de promotion (PP). Malheureusement, cette transparence n'a pas été acceptée par la majorité des parties concernées : les cinq PP attribués à de nombreux collègues ont simplement été perçus comme inférieurs à la moyenne (de 6 pour une graduation de 12 à 0 points). Nous étions donc confrontés à un dilemme psychologique. Pour couronner le tout, tous ceux qui se sont



Partenaire financier privilégié des fonctionnaires européens depuis déjà 30 ans.

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

PRETS HYPOTHECAIRES

TAUX(*)	MONTANT	DUREE	MENSUALITE
2.45 % (**)	350.000 €	20 ans	1841.73 €
3.80 %	100.000 €	10 ans	999.76 €
4.10 %	200.000 €	15 ans	1481.38 €
4.20 %	250.000 €	20 ans	1530.28 €
4.20 %	300.000 €	20 ans	1836.33 €
4.20 %	400.000 €	20 ans	2479.07 €
4.35 %	400.000 €	25 ans	2169.19 €
4.35 %	500.000 €	25 ans	2711.49 €
4.75 %	500.000 €	30 ans	2576.39 €
4.75 %	600.000 €	30 ans	3091.86 €

- (*) taux effectif annuel au 29-09-2009 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 un taux exceptionnel pour
Regroupement des prêts à la consommation :***

***8.45 % en max 60 mois
8.95% en max 120 mois***

Contact : Mme Delcour au 02/286.90.04 ou adelcour@finaco.be

Tél. : 02.286.90.00 ou Fax : 02.286.90.09

E-Mail : evanhove@finaco.be, Elisabeth.Falleyn@dlbank.be ou Margherita.Urso@dlbank.be

Internet : 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

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, agréé 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.

SUIITE DE LA PAGE 7

vus octroyer quatre points se sont sentis floués par rapport aux 12 points attribués aux « grosses pointures » (soit une promotion trois fois plus rapide que les points inférieurs pour un bon niveau de performance). En outre, l'absence d'indication par l'évaluateur sur le groupe de mérite ou sur les points à attribuer a été perçue comme peu transparente.

- **Simplicité** : Ce qui se voulait plus simple que le système précédent (l'attribution de points et une procédure de recours) s'est avéré encore plus compliqué et a impliqué davantage de personnes (du moins les plus impliquées avec encore plus de travail).

Propositions d'amélioration à moyen terme

Soyons clairs : il n'existe pas de solution miracle aux carences d'un système dont le développement et le calcul des effets sur la promotion ont été longs (environ 18 mois). Il est dès lors inconcevable d'opérer un remaniement total en à peine trois mois. Il reste à voir si l'administration sera disposée à accepter quelques modifications rapides et techniquement envisageables. Les changements suivants pourraient en effet être mis en œuvre relativement aisément :

- Simplification du système de recours sans affecter le droit de recours.
- Réintroduction de comités d'évaluation « locaux » (les anciens comités paritaires d'évaluation), car ces derniers vérifiaient efficacement et relativement rapidement les évaluations.
- Introduction d'une certaine souplesse après la promotion afin de prévenir la rotation obligatoire hors des groupes de performances supérieurs. En particulier pour les groupes supérieurs, notamment pour étendre la possibilité de demeurer dans un bon groupe de performance et de continuer à obtenir 7 points, mais également d'être dans le groupe 1B en n'obtenant que 7 points).
- Réintroduction d'une compensation objectivement mesurable pour travaux dans l'intérêt de l'institution.

La question se pose si nous voulons donner de la crédibilité à travers des améliorations d'un système qui nous semble déjà inacceptable.

Objectifs à long terme du système d'évaluation et de promotion

Il s'agit sans aucun doute de la question la plus débattue au sein de la Commission. C'est compréhensible : tout le monde souhaite être promu le plus rapidement possible en fonction de ses performances. C'est toutefois exactement là où le bât blesse : Comment lier correctement (aux yeux de tous) performances (= mérite) et promotion ? Il ne s'agit pas ici de broser un tableau détaillé d'un futur système ou d'un système alternatif, mais d'en esquisser quelques objectifs de base qui doivent être garantis :

- L'évaluation doit être clairement séparée de la promotion (jusqu'à un certain degré). Il s'agirait avant tout

que l'évaluateur puisse, comme par le passé, exprimer ouvertement son opinion sans que celle-ci se borne à un résultat d'évaluation.

- L'évaluateur doit malgré tout avoir son mot à dire dans l'évaluation des performances. Il ou elle est le/la mieux placé(e) pour évaluer les performances de ses collègues (sans vouloir digresser, une évaluation à 360 degrés impliquant également les chefs d'unités, renforcerait la responsabilité de ces derniers envers leur personnel).
- Le système doit être considéré comme équitable par les personnes concernées. Ainsi, les collègues doivent-ils avoir le sentiment que leurs performances sont correctement récompensées. Évidemment, tout le monde ne sera pas promu à la même vitesse. Bien entendu, le rapport d'évaluation doit permettre d'évaluer le mérite, au risque d'enfreindre le statut et de rendre la promotion arbitraire. Toutefois, le mérite lié à l'évaluation (qu'il s'agisse de groupes de performance liés à des points fixes ou variables, ou encore de l'attribution pure et simple de points) doit s'accompagner d'autres critères, tels que le mérite dans la durée (en cas de promotion trop lente ou trop rapide), le niveau de responsabilité, les travaux effectués dans l'intérêt du service et l'ancienneté. Chaque critère doit cependant être lié à des points précis afin que la décision ne soit pas tributaire des aléas de la hiérarchie.
- Le système de recours doit être clair et faire la distinction entre la phase d'évaluation et la phase de promotion.
- Il doit permettre et garantir une promotion relativement rapide. N'oublions pas que le nouveau système de carrière dépend d'une promotion plus rapide, nécessaire à la nomination interne aux niveaux d'encadrement moyens et supérieurs.
- Le comité de promotion doit avoir le dernier mot (sans préjudice, comme par le passé, de l'AIPN).

Pour ce qui concerne la discussion technique entre les syndicats, il serait plus judicieux de s'accorder d'abord sur des objectifs pour ensuite trouver les outils techniques permettant de les atteindre, plutôt que de tenter à tout prix de faire correspondre ces outils à certaines « idéologies ». Comme il se doit, l'introduction du prochain système d'évaluation doit être précédée d'une consultation du personnel et d'un débat avec celui-ci. Il s'agit d'une question fondamentale qui ne doit pas être laissée aux seules mains de l'administration et des syndicats.

NOUS VOUS INVITONS À NOUS ENVOYER
VOTRE OPINION SUR LES OBJECTIFS
À LONG TERMES DU SYSTÈME ASAP
À NOTRE ADRESSE EMAIL :
OSP-SFE@ec.europa.eu (REP PERS OSP SFE)

NOS COLLÈGUES TRAVAILLANT HORS UNION

Le Hors Union, un terme bien mystérieux pour beaucoup de collègues, mais de moins en moins. En effet, de plus en plus de collègues sont désireux d'aller en délégation, ou en reviennent. Le Hors Union ce sont 134 délégations dans le monde entier...

Leur vie en délégation n'est pas toujours simple, ni le retour non plus d'ailleurs, avec la recherche d'un service ou d'une place à l'école européenne.

Nombreux sont les collègues en délégation qui se plaignent de l'isolement. Ils sont loin du Siège, les communications ne sont pas toujours bonnes, ils n'obtiennent pas toujours les réponses à leurs questions. Ils se sentent parfois bien seuls. La **Conf-SFE** est là pour les aider et les écouter.

Il n'est pas rare cependant d'entendre parler de ces collègues qui vivent un paradis sur terre : on évoque les fonctionnaires par exemple : imaginez, ils ont une piscine dans leur jardin, ils ont la belle vie, plus de congés qu'au Siège, ils gagnent mieux leur vie.

Mais n'oublions pas de dire que le jardin est entouré de protections, qu'un garde y circule, que les sorties en ville ou à la plage ne sont pas d'actualité. N'oublions pas non plus que ces collègues, choisis à Bruxelles parmi de nombreux candidats, travaillent parfois jusqu'à l'épuisement et assument des responsabilités et des fonctions parfois écrasantes. Nous n'exagérons pas. Pour partir en délégation, il ne suffit pas d'aimer le dépaysement, il faut une solide dose d'enthousiasme.

Pour nos collègues agents contractuels, c'est pareil : ils doivent aussi faire face à une vie parfois difficile et pleine de contraintes – même s'ils ont accepté de signer le contrat – et sans pour autant avoir la possibilité de revenir régulièrement au Siège. Et que d'incertitudes concernant leur futur, leur carrière...

Et nous syndicats ? Nous essayons d'être présents et à l'écoute. La **Conf-SFE** est présente ou du moins essaie de répondre au mieux aux questions qui lui sont posées.

Ces questions émanent de toutes les catégories de collègues et nous faisons réellement de notre mieux pour y répondre et pour participer aux concertations qui les concernent.

Lors des concertations qui se sont déroulées durant ce mois de septembre 2009, des points importants ont été discutés.

La **Conf-SFE** a toujours défendu les droits des collègues qui travaillent depuis de nombreuses années pour la Commission et ont droit à jouir de leur pension dans la sérénité.

Dans nos régions, il va de soi qu'après une carrière bien remplie auprès de l'administration publique, l'on puisse jouir d'une pension bien méritée et ne pas avoir à craindre les vieux jours à venir. Nos amis agents locaux n'ont pas encore de fonds de prévoyance ancré dans une décision de la Commission, ni de fonds de pension. Pourront-ils d'ailleurs un jour bénéficier d'un véritable fonds de pension ? Nous ne sommes même pas certains qu'après leur retraite, ils verront encore leurs frais médicaux remboursés. Nous voulons réellement, sans fausse démagogie, défendre leurs droits et obtenir pour eux ce que nous appellerons simplement, la justice. Comment

ne pas se sentir mal si l'on songe que certains agents locaux craignent d'arriver à l'âge de la pension parce qu'ils ne savent pas comment ils vont prendre soin de leur famille.

Mais l'on nous répond que c'est compliqué, qu'il faut, comme pour toutes les décisions, passer par le service juridique, la direction générale des budgets, la consultation interservices, l'on nous parle de principes à respecter et d'argent. Nous comprenons, bien entendu, que les règles doivent être respectées mais nous ne pouvons pas admettre d'avoir des collègues laissés pour compte. Nous voulons des conditions de retraite décentes, une réelle reconnaissance du travail accompli, une méthode de rémunérations qui fonctionne bien, des recours en cas de problèmes sérieux et nous comprenons difficilement ce ralentissement après bien des mois de négociation...

Nous voulons aussi que l'expérience de nos collègues agents contractuels soit mieux prise en compte, nous sommes prêts à dialoguer avec la RELEX pour la mise en place d'une véritable politique de rotation et nous voulons qu'elle soit mise en place dans le respect des règles mais aussi en tenant compte de l'humain. La **Conf-SFE** ne peut pas accepter que la rotation des agents contractuels se fasse uniquement dans l'intérêt du service et sans prendre en compte les intérêts raisonnables des collègues.

Nos collègues agents contractuels informaticiens, en charge de la gestion de réseaux informatiques de plusieurs délégations, en attendant que le nombre des postes soit augmenté, ont aussi eu à vivre une période difficile. Peut-être ne se plaignent-ils pas de leurs nombreuses missions, mais il faut garder à l'esprit le niveau de leurs responsabilités et revoir la description de leurs emplois.

Les tâches sont nombreuses et les problèmes très diversifiés. Nous voulons encore, au risque de répéter toujours la même chose, que les collègues viennent vers nous et n'hésitent pas à nous faire part de leurs préoccupations mais aussi de leurs expériences. Nous avons réellement besoin des collègues pour répondre aux défis qui nous attendent, le nouveau Service Extérieur de l'Union, focalisera beaucoup de notre énergie, et dans ce cadre, nous devons être attentifs au futur de bien des collègues, aux responsabilités qui leur seront confiées, à leur carrière.

Lors des exercices tels que la rotation, l'ICV, nous avons besoin de participation, de remarques. En effet, nous apprenons régulièrement que plusieurs délégations ne remettent pas à jour les données utiles pour évaluer le pourcentage d'indemnité conditions de vie qui doit être fixé annuellement.

Nous ne comptons plus les dossiers, tous importants, promotions, reclassements, licenciements, rotation, logements, congé de détentes, questionnaires à remplir... feed-back à donner.

N'hésitez pas, la **Conf-SFE** attend vos questions, vos remarques. Elles nous seront très très utiles.



Dominique
KEMPENERS

SUIITE DE LA PAGE 11

OUR COLLEAGUES WORKING OUTSIDE THE UNION

The section for staff working outside the Union has been seen as rather mysterious by many of my colleagues, although now this is not so much the case. Indeed, an increasing numbers of my colleagues are now keen to work in a delegation, or have just done so. Outside the Union consists of 134 delegations world-wide.

Their lives as delegation members are not always easy and neither is returning, what with looking for a new job or a place in a European school.

Many colleagues in a delegation complain about the isolation. They are far away from Headquarters, communications are not always good and they often receive no replies to their questions. Sometimes they feel quite alone. **Conf-SFE**, the European Public Service Union, is there to help them and to listen.

It is not uncommon, on the other hand, to hear about colleagues who find themselves almost in a paradise on Earth – the top officials, for example: just think, they have a pool in the garden, their lives are easy, they spend more time on leave than in the office and they earn more.

But we should remember that the garden is behind a wall, security guards patrol outside, trips to the city or the beach are a thing of the past. We should remember that these colleagues, chosen in Brussels from a large number of candidates, sometimes have to work until they drop, that their responsibilities and duties are sometimes simply overwhelming. This is no exaggeration. To go off to a delegation you need more than just a fancy for a change of scenery - you need a stiff dose of enthusiasm.

The same goes for our contract agent colleagues. They, too, must face a life which is often difficult and full of restrictions, even if they have agreed to sign the contract, and one which doesn't even include the possibility of returning to Headquarters at a later date. And what about their uncertain future, their insecure careers...

And the Unions? We try to be there for you, listening to you. **Conf-SFE** is there to help or at least is doing its best to answer the questions it is presented with.

These questions come from all categories of colleagues and we really are doing our best to answer them and to participate in discussions which deal with these issues.

At the talks which took place during this September 2009, a variety of important matters were discussed.

Conf-SFE has always defended the rights of colleagues who have worked for the Commission for a number of years and who have a right to enjoy their pensions in peace.

In our part of the world, it goes without saying that after a busy career in public administration you should be able to enjoy a well-deserved pension and not have to worry about your retirement years. Yet our local agent colleagues still have no contingency fund based on a Commission decision, no pension fund. Is it possible that one day they may enjoy the benefits of a real pension fund? We can't even

be sure that once they have retired, their medical expenses will be refunded. We would really like - and we are not playing politics here - to defend their rights and secure for them what we would simply like to call justice. It is a terrible feeling to think that some local agents dread reaching pensionable age because they have no idea how they are going to take care of their families.

The answer comes back that, well, it's complicated, that as with all decisions the matter has to go through the legal section, the general budgeting section, inter-sectional consultation, we are told about principles which must be respected, about money. Of course we understand that rules are there to be obeyed, but we cannot stand by while colleagues are ignored. We are calling for decent retirement conditions, genuine acknowledgement of the work done, a payment system which works efficiently, a service for tackling serious problems... and we are finding it very difficult to understand why everything is suddenly moving so slowly after months of negotiations.

We would also like to see our contractor colleagues' experience factored in, and we are ready and willing to talk with DG RELEX about the implementation of a real rotation policy which we would like to see in place in line with the rules, but also taking account of the human factor. **Conf-SFE** is unable to accept the rotation of contractor agents purely for the benefit of the service with no concern at all for the reasonable interests of colleagues.

Our IT contractors who are responsible for managing a number of delegations' IT networks, pending an increase in the number of positions, have also been having a hard time. They may not complain about the range of their duties, but the level of their responsibilities should not be forgotten, and their job descriptions are in need of revision.

The jobs to be carried out are many, and the problems highly diversified. At the risk of repeating ourselves, we would once again like to urge our colleagues to come to us and never to hesitate to share their concerns with us, as well as their experiences. While we need these colleagues in order to deal with the challenges facing us, the new External Union Section, will focus our energy more effectively, and within this framework we must be attentive to the future good of our colleagues, the responsibilities placed upon them and their careers.

When it comes to matters such as rotation or living conditions allowance, we need participation and comments. Indeed, we are frequently told that several delegations fail to update the data needed to assess the living conditions allowance which has to be fixed on an annual basis.

We have lost count of the files, all of them important, dealing with promotions, redeployment cases, layoffs, rotation, accommodation, holiday leave, questionnaires to be filled in... for which feed-back is still pending.

Please don't hesitate - **Conf-SFE** is waiting for your questions and comments. They are very valuable to us.

NUESTROS COMPANEROS TRABAJANDO FUERA DE LA UNION EUROPEA

Hors Union es un término bastante misterioso para muchos colegas, aunque cada vez menos. Efectivamente, cada vez hay más colegas que están deseando incorporarse a una delegación o vuelven de la misma. Hors Union está formado por 134 delegaciones en el mundo entero.

La vida en delegación no siempre se desarrolla de forma sencilla y, además, la vuelta tampoco lo es debido a la búsqueda de un departamento o una plaza en la escuela europea.

Son muchos los colegas que trabajan en delegación y se quejan del aislamiento. Se encuentran lejos de la Sede, las comunicaciones no siempre son fluidas y tampoco reciben respuesta a todas sus preguntas. A veces se sienten bastante solos. La **Conf-SFE** se ha creado para ayudarles y escucharles.

Con todo, no resulta extraño escuchar cómo dichos colegas explican que viven en un paraíso terrenal. Nos referimos a los funcionarios, por ejemplo: Imagínense, tienen piscina en el jardín, llevan un gran estilo de vida, disfrutan de más vacaciones que en la Sede y se ganan mejor la vida.

Sin embargo, cabe mencionar que el jardín está cercado con sistemas de protección por donde circula un guardia y que las salidas por la ciudad o a la playa no están a la orden del día. Tampoco se debe olvidar que estos colegas, elegidos en Bruselas entre numerosos candidatos, a veces trabajan hasta la extenuación y en ocasiones asumen responsabilidades y funciones estresantes. Y no exageramos. Para trabajar fuera en delegación, no sólo hay que sentirse atraído por la idea del exilio, sino que también se requiere una alta dosis de entusiasmo.

A nuestros colegas agentes contratados les ocurre algo parecido: También deben enfrentarse a una vida que suele ser difícil y está llena de obligaciones (incluso tras haber accedido a firmar el contrato) y, sin embargo, no disponen de la posibilidad de volver cada cierto tiempo a la Sede. Por otro lado, una gran incertidumbre planea sobre su futuro, su carrera, etc.

¿Y nosotros, los sindicatos? Intentamos estar presentes y mantenernos a la escucha. La **Conf-SFE** está presente o como mínimo intenta responder de la mejor manera posible a las preguntas que se le plantean.

Estas preguntas proceden de todas las categorías de colegas y en verdad nos esforzamos al máximo para poder responderlas y participar en las deliberaciones que les conciernen.

En las que se desarrollaron durante este mes de septiembre de 2009, se discutieron puntos importantes.

La **Conf-SFE** siempre ha defendido los derechos de los colegas con una dilatada carrera en la comisión y con derecho a disfrutar de su pensión con tranquilidad.

En nuestras regiones, es lógico que después de realizar una carrera satisfactoria en la administración pública se pueda disfrutar de una pensión muy merecida y no se tenga que temer la aproximación de la vejez. Nuestros amigos los agentes locales todavía no cuentan con un fondo de previsión basado en una decisión de la Comisión ni con un fondo de pensión. Por otro lado, ¿acaso podrán beneficiarse algún día de un auténtico fondo de pensión? Ni siquiera estamos seguros de que después de su jubilación puedan conseguir que se les reembol-

sen sus gastos médicos. Lo que realmente queremos, sin falsa demagogia, es defender sus derechos y conseguir que simplemente se les trate con justicia. Es inevitable sentirse mal, sobre todo al pensar que algunos agentes locales temen la llegada de la edad de la jubilación porque no saben cómo podrán mantener a su familia.

Sin embargo, la respuesta que obtenemos es que es algo complicado, que, como ocurre con todas las decisiones, se debe pasar por el departamento jurídico, la dirección general de presupuestos, la consulta interdepartamental, y se nos habla de principios que deben respetarse y de dinero. Evidentemente, entendemos que deben cumplirse las normas, pero no podemos aceptar que haya colegas a los que se les abandone a su suerte. Queremos conseguir unas condiciones de jubilación decentes, un reconocimiento real del trabajo realizado, un método de remuneraciones que funcione bien, unos recursos en caso de problemas serios, etc., y a duras penas llegamos a entender esta ralentización tras tantos meses de negociación...

También queremos que la experiencia de nuestros colegas los agentes empleados se tenga mucho más en cuenta, estamos dispuestos a mantener diálogos con la RELEX para la aplicación de una auténtica política de rotación y deseamos que ésta se aplique de conformidad con las normas, pero también teniendo en cuenta el aspecto humano. La **Conf-SFE** no puede aceptar que la rotación de los agentes empleados únicamente beneficie al departamento, sin tener en cuenta los intereses razonables de los colegas.

Nuestros colegas, los agentes empleados informáticos, encargados de la gestión de redes informáticas de varias delegaciones, también van a experimentar un periodo difícil a la espera de que aumente el número de puestos. Quizás no se quejen de sus numerosas misiones, pero cabe tener en cuenta el nivel de sus responsabilidades y revisar la descripción de sus trabajos.

Hay mucho que hacer y los problemas son muy diversos. Corriendo el riesgo de repetirnos, insistimos en que los colegas acudan a nosotros y no duden en hacernos partícipes de sus preocupaciones, pero también de sus experiencias. Necesitamos la presencia de colegas para responder a los retos que nos esperan. El nuevo Departamento de Relaciones Exteriores de la Unión, absorberá la mayor parte de nuestra energía y, en ese marco, debemos estar atentos al futuro de muchos colegas, así como a las responsabilidades que se les confiarán y a su carrera.

Durante los ejercicios como la rotación y el ICV necesitamos participación y observaciones. Efectivamente, cada cierto tiempo descubrimos que varias delegaciones no actualizan los datos útiles para evaluar el porcentaje de indemnización por condiciones de vida que debe fijarse anualmente.

Hemos dejado de contar los expedientes, todos ellos importantes, las promociones, las reconversiones, los despidos, las rotaciones, los alojamientos, los permisos por descanso, las encuestas que deben rellenarse... el *feedback* por facilitar.

No lo duden, la **Conf-SFE** espera sus consultas y sus observaciones. Nos serán de mucha utilidad.

Les candidats de la liste Conf-SFE ont été récemment invités à une réunion de debriefing sur les élections du CLP Bruxelles 2009, à laquelle assistait Luc Hamelinck, président de la branche « fonction publique » de l'ACV /CSC.



Luc Hamelinck, René-Pierre Koch, Hans Torrekens

Mutualisme

- Les trois visages d'un paradigme économique méconnu -



Introduction

Le Mutualisme constitue une des *deux* possibles « modalités d'organisation » du circuit économique de production-consommation, ou « paradigmes économiques », l'autre étant la modalité concurrentielle incarnée par le Marché.

La science économique n'a jamais identifié et explicité ce paradigme économique.

Ce qui fait que les différentes formes connues d'organisation économique, animées par des sujets (plus précisément des *Unités institutionnelles* du système) autres que les entreprises marchandes (telles les Administrations publiques, les Mutuelles, les Associations sans but lucratif au services des ménages des associés et les Ménages dans leur activité d'autoproduction), ont été traitées jusqu'à présent comme des « formes particulières », sans liaison aucune entre elles, et ont été reléguées, par conséquent, dans le limbe du « non-marchand ».

Et pourtant elles sont toutes filles d'une même mère: le paradigme Mutualiste.

Cette « non identification » du paradigme Mutualiste, contrairement à ce qu'on pourrait croire à première vue, n'est pas une simple *lacune formelle* de la science économique.

Au contraire elle en constitue un *vice de fond* qui fait que l'appareil théorique à la base du système, cadre de référence pour ceux qui sont appelés à s'occuper de l'intérêt général mais aussi pour ceux qui doivent penser à leur propre futur et à celui de leurs familles, résulte totalement inadéquat sinon déroutant.

Ce vice de fond a, en effet, décidément contribué à créer et à diffuser à tous les niveaux de l'opinion publique le *faux dualisme* entre Marché et Etat (entre Privé et Public) vendus, respectivement, comme le lieu de l'Economie (domaine de savants scientifiques) et celui de sa négation (domaine de bureaucrates planificateurs).

Un faux dualisme, à la suite duquel ont pris forme les différentes positions d'abord idéologiques et ensuite politiques allant de l'ultralibéralisme à l'étatisme collectiviste, et qui a conduit, après la chute du mur de Berlin, à polariser l'attention de la société sur le *seul* Marché vu non seulement comme la modalité d'organisation gagnante mais aussi la seule souhaitable.

Ce qui est revenu à jeter le bébé (le paradigme Mutualiste) avec l'eau sale du bain (la variante collectiviste de l'économie publique).

Le résultat de tout cela c'est que le système économique, à l'échelle planétaire, a pris allègrement le chemin du « tout Marché », un chemin qui, malgré les apparences, n'amène pas loin en raison de l'anorexie d'un tel système en termes de ressources humaines employées et, surtout, de sa boulimie effrénée en termes de ressources naturelles.

Que faire aujourd'hui ?

Faut-il se résigner à un système « tout Marché », une « mono diète » qui, bien que fondée sur une nourriture précieuse, tue les sociétés qui l'adoptent (les taux de natalités des pays occidentaux sont assez éloquents en la matière) et essayer d'en limiter les excès aussi bien par la loi (du côté des agents de l'offre, les producteurs) que par l'éducation (du côté des agents de la demande, les consommateurs) ?

C'est l'approche suivie jusqu'ici dont les résultats, plutôt maigres, sont devant nous.

La thèse soutenue ici c'est qu'il faut, certes, essayer de limiter les excès du Marché, paradigme qui aura toujours un grand rôle à jouer dans l'économie du futur, mais aussi offrir aux agents économiques du système la possibilité d'employer leurs ressources (capital et/ou travail) dans le contexte alternatif, le Mutualisme, chaque fois que cela est conforme à leur intérêt, bien évidemment.

Cela représente en effet le seul moyen pour faire en sorte que le système puisse modifier sa morphologie et sa physiologie et



ainsi abandonner son actuelle trajectoire suicidaire en s'acheminant vers la durabilité naturelle et sociale.

Le premier pas à faire, dans cette démarche, consiste à libérer la *pensée économique* du faux dualisme Marché-Etat en le substituant par le vrai dualisme Marché-Mutualisme.

Cela demande l'explicitation du paradigme Mutualiste et la description systématique de toutes ses variantes, classifiées selon des critères appropriés (une sorte de « tableau périodique des éléments naturels » qui permet de détecter aussi les éventuelles variantes « manquantes », c'est-à-dire jamais réalisées jusqu'à présent).

C'est ainsi, et seulement ainsi, que les agents économiques du système pourront faire rationnellement leur choix dans l'emploi de leurs ressources.

Ce travail théorique préalable, dont les grandes lignes sont esquissées ici, a été fait par le groupe de réflexion Eur-Lab, né il y a une dizaine d'années au sein de la Commission européenne avec l'appui du Comité du personnel.

Il en est ressorti que c'est justement une variante *inédite* du mutualisme qui paraît la plus adaptée à modifier la structure et le fonctionnement du système économique actuel en l'orientant, de manière relativement rapide, vers le développement durable.

Cette variante du Mutualisme, qu'Eur-Lab a dénommé *entreprise Yin*, devrait rencontrer un certain succès auprès des agents économiques car elle semble parfaitement en mesure de rémunérer convenablement les deux facteurs de production principaux, le capital et le travail.

On verra tout cela plus loin.

Les deux Paradigmes économiques

Le Mutualisme incarne le principe général de l'**autonomie** (produire pour soi) tandis que le Marché incarne le principe de l'**hétéronomie** (produire pour tiers).

On comprend bien qu'en dehors de ces deux modes d'organisation du circuit économique de production-consumption, reflétant un *dualisme naturel* qui rappelle le symbolisme oriental du Yin et du Yang, il n'y a plus rien.

Les agents du Marché se configurent comme une **collectivité de sujets** en concurrence entre eux tandis que dans le Mutualisme l'agent économique est unique et se configure comme un **sujet collectif** (une famille, un groupe, une collectivité locale ou nationale).

Dans le cadre du Marché les décisions de l'offre, en réponse (ou en anticipation) à la demande, sont prises **à la base**, par les sujets individuels (dans un tel cas le système compte sur l'**autorégulation**).

Dans le cadre du Mutualisme, au contraire, ces décisions sont prises **au sommet**, par l'organe de gouvernance du sujet collectif (dans ce cas le système s'appuie sur la **programmation**).

Dans le Mutualisme les agents de la demande et ceux de l'offre appartiennent à la **même sphère d'intérêts** (ce qui est évident car dans ce contexte l'on produit pour soi et pour sa propre famille, même si dans un sens large).

Dans le Marché, au contraire, les agents de l'offre sont en **conflit d'intérêt** (ce qui est également évident pour un contexte où l'on produit pour des tiers).

Dans le Mutualisme, contrairement à ce qui se passe dans le cadre du Marché, l'agent *consommateur* joue aussi, d'une manière ou de l'autre, le rôle du producteur et trouve dans ce contexte un débouché pour l'emploi productif de ses ressources c'est-à-dire, selon les cas, le capital, le travail ou les deux.

Comme on verra plus loin, un critère classificatoire particulièrement important pour les différentes variantes dans lesquelles le paradigme mutualiste peut se manifester est constitué précisément par le type de ressource du consommateur à laquelle chaque variante peut fournir un débouché.

Grâce à ce critère sera, en effet, identifiée une variante *inédite* du Mutualisme qui, dès la naissance de son premier exemplaire, pourrait faire entrevoir une lumière au fond du tunnel sombre dans lequel notre société, poussée par l'égoïsme d'une minorité d'individus, s'est engouffrée en amenant avec soi l'écosystème tout entier.

Les trois visages du Mutualisme

En voulant énumérer et classifier les différentes formes possibles du Mutualisme les critères qu'on pourrait utiliser sont nombreux. Le premier qui pourrait venir à l'esprit est celui de la *dimension du groupe humain* qui donne vie à chaque forme surtout en raison des différences macroscopiques, sous cet aspect, entre les groupes à la base des différentes formes connues (un ménage, une collectivité locale ou nationale).

Un autre pourrait être constitué par la *gamme de production* qui les caractérise.

Il est curieux de constater, en croisant ces deux critères, que la plus petite variante existante en termes de groupe humain à sa base (l'autoproduction familiale) est celle qui est caractérisée par la plus ample gamme de production laquelle peut inclure, notamment dans les pays pauvres où elle est plus vitale, l'agriculture et les transformations agroalimentaires plus diverses mais aussi les services aux choses (habillement, logement, moyens de transport) et aux personnes (dans la grande partie de la planète on naît, on se soigne et on meurt entre les murs domestiques).

Par contre la variante de plus grande échelle, l'économie publique, est celle qui aujourd'hui, après la parenthèse aussi absurde que (heureusement) courte du collectivisme, est généralement confinée à un nombre limité de services individuels d'intérêt général outre, évidemment, aux services collectifs qui sont de son exclusive pertinence.

Quant aux variantes de dimension intermédiaire elles ont été désormais phagocytées par le paradigme concurrentiel, indépendamment de leur gamme de production : *petite*, comme celle des Mutuelles, limitée aux services de prévoyance sociale, *moyenne* comme celle des communautés monacales, limitée aux biens et services de subsistance, ou *grande* comme celle des premiers kibboutzim, étendue à l'ensemble du spectre de la consommation y compris l'éducation et la défense.

Une classification des variantes du Mutualisme basée sur ces critères, toutefois, bien qu'elle permette de jeter un peu de lumière sur le phénomène du Mutualisme du passé et du présent ne dit pas grand-chose sur la possibilité de concevoir une variante qui puisse se prêter à une fonction importante dans l'économie du futur.

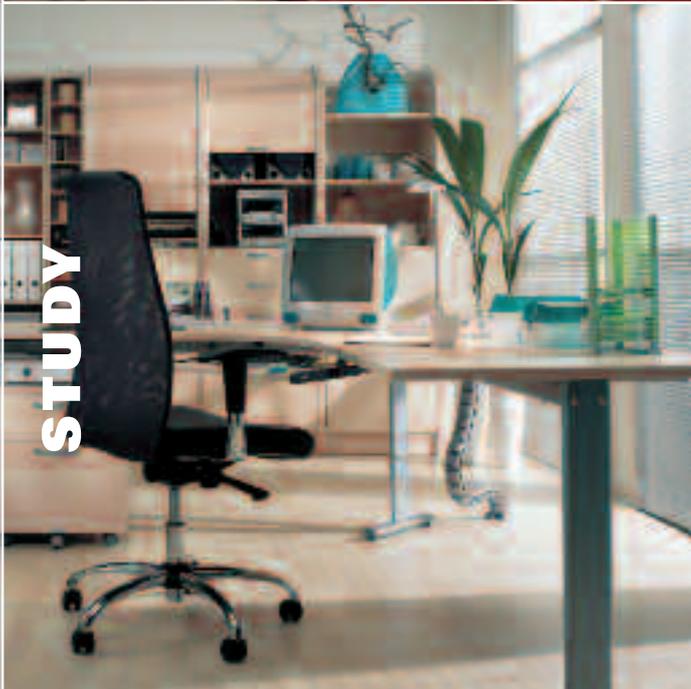
Si tel est le but il faudra donc recourir à un critère différent.

Dans le choix du critère adéquat il est essentiel de tenir compte des principaux problèmes à la solution desquels une éventuelle nouvelle variante pourrait contribuer.

Ceux-ci sont aujourd'hui principalement constitués par la consommation excessive de ressources naturelles et par un taux structurellement élevé d'inactivité involontaire.

Une classification des variantes du Mutualisme en fonction de la ressource du consommateur à laquelle elles peuvent donner un débouché productif pourrait donc s'avérer utile. En effet elle permettrait de voir, avant tout, dans quelle mesure ce paradigme peut contribuer à l'*emploi* des ressources humaines involontairement inactives et de voir, ensuite, si une variante adéquate pourrait contribuer à la *relocalisation* d'un certain nombre d'activités productives ce qui est généralement considéré comme une condition essentielle du développement durable.

C'est justement l'utilisation de ce critère qui fait apparaître trois visages inédits du Mutualisme que nous examinerons dans notre prochain Panoptique.



ALL THE FURNITURE YOU NEED

• REFUND OF TAXES •

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

TRENDAHOPPER MEGASTORE ZAVENTEM
WEIVELDLAAN 35C • 02-7212024 • www.trendhopperzaventem.be
info@trendhopperzaventem.be