




Trait d'Union


FFPE NEWSLETTER


N° 2, MARCH 2016

POINTS OF INTEREST :

 **Le dialogue social n'est pas un gadget, mais un outil nécessaire et puissant pour préparer les décisions de demain.**

 **The EPO has formally recognized the role of trade unions as social partners.**

 **La FFPE préconise plus de souplesse dans la mise en œuvre de la mobilité des cadres.**

 **The FFPE calls for the rotation exercise in EEAS to be made transparent and for staff representatives to be involved in the selection process.**

INSIDE THIS ISSUE:

FFPE signs Memorandum of Understanding with the EPO 2

Commission: Mobilité du middle management 2

Council of EU: Standby arrangements 3

Council of Europe: Work in progress in 3

Parlement européen: Certification 4

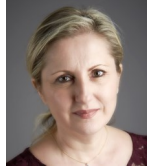
EEAS: Rotation exercise 4

CESE-CdR: dialogue social quasi absent 5

Le débat est ouvert: Ranimons l'esprit européen! 5

Edito

Osons un vrai dialogue social !



En ces temps difficiles pour l'Europe, il semble que le dialogue social est le cadet des soucis de nos dirigeants politiques et administratifs. Pire encore, sous prétexte de sa "modernisation", ses principes et ses procédures acquis de longue date sont remis en cause, voire remplacés par des plateformes de dialogue direct avec le personnel, de commentaires et d'enquêtes diverses. Comme si les représentants du personnel étaient si encombrants qu'il valait mieux les écarter pour puiser à la source : l'opinion directe, authentique, non biaisée du personnel.

La représentation du personnel reste cependant le seul défenseur d'une fonction publique indépendante, effi-

cace et motivée par la réussite du projet européen et le seul rempart contre la destruction du statut et des garanties collectives des fonctionnaires et agents. Or elle ne peut y parvenir qu'à travers un véritable dialogue avec les administrations pour la définition et la mise en œuvre des politiques, et non pas à travers une information à sens unique. Le dialogue social que nos institutions défendent, au niveau de l'Union, comme l'un des piliers du modèle social européen, la représentation du personnel se bat pour le préserver au sein de ces mêmes institutions. Et le combat est parfois rude et inégal.

Un dialogue social digne de ce nom ne peut fonctionner que lorsqu'il est constructif et intervient entre parte-

naires qui se respectent et reconnaissent l'importance de l'autre. Hélas, vous verrez dans ce numéro de Trait d'Union que c'est rarement le cas chez nos partenaires et que les quelques exemples de leadership pragmatique, non-dogmatique et respectueux sont plutôt d'heureuses exceptions.

Mais cela n'affaiblit pas la détermination de la FFPE à continuer à défendre notre statut et nos conditions de travail à travers un dialogue constructif. Grâce à cette détermination, à sa créativité, sa persévérance et une approche différente du syndicalisme (lire ci-dessous), la FFPE remporte de petites victoires, comme à l'OEB où elle a réussi à faire reconnaître le rôle des syndicats comme partenaires sociaux dans un contexte très difficile (lire l'article, p. 2). C'est qu'elle croit que le dialogue social n'est pas un gadget, mais un outil nécessaire et puissant pour préparer les décisions de demain.

Evelina Milenova
Première vice-présidente FFPE

A word from the President

The FFPE – a different approach to

"Competence – Independence – Permanence" This motto, which the FFPE devised and adopted at its creation in 1962, has been its guiding principle ever since, informing both its objectives and its action and inspiring a distinctive approach to trade unionism. The evidence is in the FFPE's first (1962) Statutes, Article 3 of which provided that :

"The Federation, acting on a professional level and independently of any religious or political ideology or affiliation, shall have as its objectives:

⇒ **to promote the concept and development of the European Civil Service in the context of the objectives of the European organisations and of Europe in integration;**

⇒ **to defend the interests of the European Civil Service in general and of its members ..."**

We can see at once that the FFPE not only took on the traditional

role of trade union but also assigned itself a mission of a very different magnitude, namely to be an active participant in the development of a then still fledgling Europe. These two coexistent and coterminous missions place special responsibility on the FFPE in that it must, as far as is possible, work and cooperate with the organisations and institutions where it is present in the attainment of their objectives. In return, the FFPE is entitled to expect that the organisations and institutions concerned recognise its more traditional trade union role and act as honest, responsible, trustworthy partners in social dialogue.

It follows that the FFPE always prefers to observe, listen attentively, examine, analyse and reflect before committing itself to appropriate action in the form of proposals,

dialogue and negotiation.

However, should these preferred and privileged approaches and methods yield nothing, it is always ready to resort to any and all of the other means afforded it by the internal law of the organisation or institution concerned, such as referral to a mediator, administrative complaints, support for legal action by staff members over individual or – increasingly – collective grievances, ... and even strike action.

But to reach a stage where strike action is necessary is an admission of failure by and for everyone concerned. It is therefore up to all parties – staff members, trade unions and administrations – to face up to their responsibilities and to do everything they can to avoid it.

John Parsons
Federal President of the FFPE



From left to right: Raimund Lutz, EPO Vice-President DG 5; Aldert De Haan, Vice-Chair FFPE; Alberto Casado, EPO Vice-President DG 2; Simon Coates, President FFPE Council of EU; Željko Topić, EPO Vice-President DG 4; Benoît Battistelli, EPO President; Elodie Bergot, PD Human Resources EPO; John Parsons, Council of Europe, Federal President FFPE; Samuel van der Bijl, FFPE -EPO Chair; Pierre-Philippe Bacri, President FFPE European Commission, Guillaume Minnoye, EPO Vice-President DG 1

European Patent Office (EPO) - Follow-up to the article in our latest issue FFPE Signs Memorandum of Understanding with the EPO

The FFPE is happy to announce that its representatives signed on Wednesday, 2 March 2016, an historic Memorandum of Understanding (MoU) between its branch at the EPO and the Office's President, Benoît Battistelli.

The context of the negotiations was particularly difficult considering the hard social conflict inside the EPO which has been reported about regularly in the European press.

However FFPE has always felt that the solution to these problems had to be obtained through a recognized status for unions within the EPO.

The FFPE believes that the commitment shown by both sides to the negotiations reaching a successful conclusion offers the best guarantee for constructive social dialogue in EPO in the weeks, months and years ahead.

The FFPE is particularly pleased that a preliminary

agenda for joint negotiations has already been proposed, covering issues of the greatest importance to EPO staff such as the "rewards envelope", investigation guidelines, disciplinary procedures, strike regulations, etc.

The EPO has thus formally recognized the role of trade unions as social partners.

The MoU has been offered for signature to all the trade unions at the EPO, and FFPE is the first union to sign it.

Commission - Bruxelles

Nouvelles règles pour la mobilité du middle management : attention à la mise en œuvre !

La Commission souhaite mettre en place une nouvelle politique en matière de mobilité de l'encadrement intermédiaire. Elle a engagé des consultations avec les syndicats sur ses modalités pratiques.

La FFPE soutient l'objectif de faciliter la mobilité, mais sans perdre de vue la priorité des services de la Commission doivent être mis dans les meilleures conditions possibles pour être efficaces et leurs personnels motivés.

Le succès de cette politique va dépendre de sa mise en œuvre. C'est pourquoi, La FFPE met en garde contre:

La mobilité imposée aux Chefs d'Unité (CdU) présentée comme un objectif prioritaire. Les CdU devront trouver un poste dans une autre DG avant d'atteindre 10 ans dans leur DG sous peine de perdre leur titre.

L'absence d'évaluation des conséquences humaines, si une telle politique était conduite sur un mode automa-

tique. Le reclassement éventuel (ou plutôt déclassement...) comme Conseiller, senior expert, voire comme administrateur principal, devra être soigneusement accompagné pour éviter de créer des dégâts humains aux conséquences potentiellement dramatiques.



L'évaluation insuffisante des conséquences structurelles sur l'efficacité et la compétence de l'Institution. Tandis que la Commission préconise une mobilité obligatoire et permanente de son encadrement, les lobbystes sont beaucoup plus stables. Il n'est pas rare de les entendre déclarer que la compé-

tence de la Commission n'est plus ce qu'elle était.

La FFPE préconise beaucoup plus de souplesse dans la mise en œuvre de cette mobilité, en veillant à ne jamais déstabiliser les services de la Commission, ni à leur faire perdre leur savoir-faire, pierre angulaire d'un service d'excellence.

La place des CdU dans le dispositif administratif de la Commission est cruciale. Faciliter leur mobilité est un instrument utile de gestion des ressources. Mais une mobilité obligatoire permanente avec un calendrier forcé risque fort de mettre en péril l'objectif central de la politique, à savoir :

"La FFPE soutient l'objectif de faciliter la mobilité, mais sans perdre de vue la priorité des services de la Commission doivent être mis dans les meilleures conditions possibles pour être efficaces et leurs personnels motivés."

"La bonne personne à la bonne place au bon moment"

Council of the European Union

"Occasional" Standby Arrangements: A Huge Misunderstanding

One hot topic currently exercising minds at the Council is the "occasional standby" system introduced in November 2015. Its aim is to ensure that colleagues are available for work during weekends and public holidays whenever necessary, for example because of the latest "crisis" or one of the increasingly frequent high-level meetings held outside normal office hours.

The aim was to introduce forward planning for occasional standby duties, to replace unofficial and differing standby arrangements with official rules, and to provide compensation to colleagues on standby. Its main focus is the translation department, the biggest department in the Council with more than 1000 staff.

In practical terms, all staff in the translation department are expected to volunteer to be on the occasional standby on a regular basis. Some exemptions are possible, on medical grounds and for colleagues working part-time, but all staff are encouraged to take part in a spirit of "solidarity".

Unfortunately, the system has almost totally failed to achieve its aims. The key problems are the lack of prior consultation of staff or their representatives, the widespread impression that it is **disproportionate** (staff are required to put

themselves on a rota months in advance, without any assessment of whether work might actually be required) and an **inefficient measure** that sets a dangerous precedent in terms of the quality of the translations delivered (one translator per language, with no secretarial support and no revision). In addition, for many **single parents** it creates a huge problem: they



have to make arrangements for childcare just in case, only to find out, at very short notice, that it won't actually be needed.

The system also seems to **lack a legal basis**, whether in the Staff Regulations or in the Council's internal rules. The legal basis cited for the system is Article 55(3) of the Staff Regulations, which provides that "officials in active employment shall at

all times be at the disposal of their institution". The Council Administration argues that this means that staff need to remain available at the place of work or at home outside normal working hours.

That ignores the Civil Service Tribunal's ruling in case F-27/10. For the Tribunal, the obligation for staff to be at the disposal of their institution at all times implies that they should be able to be **contacted** at all times, not that they should be subjected to any specific **constraint**. It also held that the minimum rest periods that are mandatory under European law must be periods during which workers are subject to no obligation that would prevent them from dedicating themselves freely and without interruption to their own interests. So periods spent on standby are not rest periods.

Despite the use of the word "occasional", the aim of the system seems to be for translations to be available on demand 24 hours a day, 365 days a year. If that is the case, the formal standby regime of Article 56b of the Staff Regulations should apply, meaning that the colleagues concerned should receive an **allowance** over and above time off for health reasons.

Council of Europe

Work in progress in Strasbourg

The FFPE has 6 elected representatives (7 if we include a representative of the retired staff) to the 29-member Council of Europe Staff Committee, including the current Chair and one of the vice-chairs. The coalition of which FFPE is a member holds a majority of two-thirds of the seats.

At the moment, the work of the staff representatives is first and foremost focused on the consequences of the implementation of the **new contractual policy** introduced in the Organisation in 2014. The staff's viewpoint is that the new policy has increased job insecurity: a

moratorium on awarding indefinite contracts is still in force, growing use is being made of temporary contracts, and career prospects are almost non-existent. The implementation of such measures has also had an impact on well-being at work.

The FFPE is at the forefront of the discussions with the Administration. While reaffirming their commitment to reform, the FFPE representatives maintain that **a good reform is one that is coherent, does not introduce penalising measures and values staff**.

The FFPE is concerned about the risks inherent in diluting the Organisation's

limited resources over too many priorities, in continuing to apply the **principle of "zero nominal growth"** to the budget, and in systematically cutting posts in order to fund the annual salary adjustment.

The FFPE can but reaffirm its attachment to the principles of independence, competence and permanence of the civil service within the Council of Europe. The Administration has started paying more attention to these messages, for instance by launching a debate on the current structure and management of temporary contracts.



Parlement européen

Certification : la FFPE propose de donner une meilleure chance aux collègues sans diplôme universitaire

La Certification a été introduite en 2004 pour permettre aux collègues AST remplissant certains critères d'accéder à la catégorie AD au grade atteint dans leur carrière AST, s'ils réussissent des examens après une formation spécifique.

Chaque année, 7 collègues sur une centaine de postulants sont sélectionnés pour participer aux cours organisés par l'École européenne d'Administration.

La sélection des 7 collègues ne se fait pas arbitrairement mais sur base de certains critères : les rapports de notation des trois dernières années (maximum de 4 points par année et un total de 12 points maximum); la durée de l'expérience professionnelle (1 point par année pour les 12 dernières années); la nature de l'expérience professionnelle (1 point par année pour les 10 dernières années) ; les diplômes et la formation (de 0 à 6 points).

L'expérience a démontré que presque tous les collègues sélectionnés étaient des diplômés universitaires en raison de l'écart de points important entre eux et les collègues n'ayant pas de diplôme universitaire. Or, en moyenne, 30% des postulants sont des collègues AST avec une très grande expérience dans la maison,

mais sans aucun diplôme universitaire. Ces collègues ne pourront jamais accéder au groupe des 7 heureux élus, alors que la procédure devrait favoriser aussi cette catégorie de collègues AST qui accomplissent déjà avec succès des tâches d'administrateurs.

Pour réparer cette injustice et permettre aux collègues de bénéficier de cette possibilité statutaire, la FFPE a proposé à l'Administration d'attribuer 2 points aux collègues sans diplôme et 4 points à ceux avec diplôme, sans distinction entre les diplômés de bachelier, master ou doctorat. Cela donne aux collègues sans diplôme une chance de se retrouver parmi les 7 collègues sélectionnés pour suivre les cours de la certification.

European External Action Service

Rotation Exercise : Non Transparent and Often Unfair

The EEAS 2016 rotation exercise is now over. Some colleagues are happy that they have been chosen to go to a delegation. A lot of other colleagues are unhappy because they were not chosen...

It is always a mystery how the lucky few are chosen. The quality of the interviews does not seem sufficient to judge who can go and who cannot. Mostly it seems that everything has been decided beforehand. Some colleagues may go to a third delegation just because it suits them and the administration, not because it is an exception, as it ought to be. Some colleagues get everything they want because they provided loyal service for many years in RELEX K, know everybody and are "friends" of the administration.

This results in discrimination for colleagues who come from other institutions and have to make ten times the effort to prove their skills. Often the rumour mill is the decisive factor, not a colleague's true achievements. It also too often happens that colleagues have to return to headquarters early and then no longer get the chance to go back to a delegation.



Another big issue is where colleagues work when they return from a delegation. Often they get a job where they cannot easily integrate and where they

cannot use all their skills. This leads to demotivation and lack of due recognition, with negative consequences for the person and the institution. The new head of human resources has already promised some improvements. We hope that, in future, the right people will work in the right place to provide the maximum output. For example, former Heads of Administration should work for the "Rights and Obligations" Division in Staff Administration and colleagues should, where possible, get a job in the desk dealing with the region from which they just came.

All the problems mentioned apply mutatis mutandis to the rotation of staff in the Commission's DG DEVCO.

The FFPE calls for the rotation exercise to be made transparent and, to this end, for staff representatives to be involved in the selection process.

Comité économique et social européen - Comité des régions Dialogue social quasi absent au CESE-CdR

Sur le plan syndical, ces derniers mois la FFPE a eu à traiter des dossiers très délicats pour les deux comités. Ainsi, **l'Accord de coopération administrative avec le Parlement européen**, conclu sans aucune consultation du personnel, qui prévoit le transfert de 60 postes de traducteurs des Comités vers le Parlement risque de mettre à mal la viabilité à long terme des services de traduction CESE-CdR.

L'Accord de coopération administrative entre le CESE et le CdR, conclu à nouveau sans consultation du personnel, hypothèque aussi l'avenir des services conjoints, en particulier la direction de la Logistique et la direction de la Traduction. Les OSP ont vivement réagi à toutes ces coupes et réorganisations.

Quant au **projet pilote de regroupement des unités linguistiques**, les négociations sont encore en cours

au niveau politique. La FFPE a été à l'avant-garde de la mobilisation du personnel sur ces dossiers à l'été 2015 qui a abouti à une assemblée générale, une résolution et un préavis de grève.



Parmi les autres dossiers d'actualité, **l'horaire flexible et le télétravail** : il s'agit d'adapter les décisions pour assouplir les règles pour que le personnel

puisse mieux organiser son temps dans les limites des contraintes imposées par la semaine de 40h, ainsi que de sensibiliser l'encadrement aux possibilités offertes par l'horaire flexible et le télétravail ; la situation précaire des collègues **agents contractuels** et la recherche de solutions internes pour stabiliser leur situation professionnelle ; les **procédures de notation et de promotion** au CESE et au CdR en vue d'améliorer les règles ; la **mobilité interne** et la création d'un organe paritaire pour un meilleur encadrement de cet exercice au sein du CESE.

Au **Comité du personnel** du CESE, la priorité a été de renforcer le rôle des organes paritaires institutionnels et la coopération interinstitutionnelle, notamment pour toutes les questions de sécurité, de santé et d'hygiène au travail, mais aussi la problématique bien connue du RCAM, ainsi que la question fondamentale du fonctionnement du Comité du Statut.

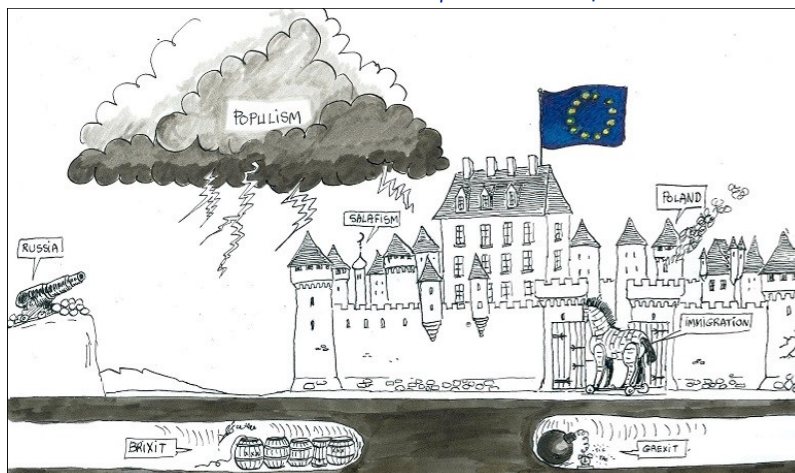
La sagesse de nos aînés Ranimons l'esprit européen !

A l'heure où nous publions ce 2e numéro de notre lettre d'information, l'Europe - faut-il le rappeler - ne se porte pas bien. Longtemps perçue comme un projet d'avenir commun stimulant, elle est aujourd'hui trop souvent présentée comme responsable de tout ce qui ne va pas.

L'ambition de faire de notre continent une grande région unie de notre monde, une entité identifiable, capable d'assurer la paix et la prospérité, pouvant même redevenir un exemple à suivre pour d'autres parties du monde, l'Europe unie est le seul projet d'avenir dont nous disposons à proposer aux générations montantes. Il n'y en a vraiment pas d'autres, d'autant plus que tout retour aux nationalismes d'antan, déjà bien perceptible, augmenterait encore les disparités et clivages et nous amènerait dans des positions beaucoup moins favorables face aux défis qui se posent de plus en plus à l'échelle mondiale.

L'Europe est à la fois la réponse à la mondialisation et le cadre dans lequel peut se réinstaller, par des mesures organisationnelles appropriées, une proximité des peuples un peu oubliée, mais dont nous avons tous besoin pour nous sentir bien et réconfortés, pour mieux comprendre notre appartenance et nos racines.

Le désarroi de nos dirigeants politiques face aux crises qui nous envahissent démontre déjà que tout ce qui paraît encore acquis est en réalité bien fragile et qu'il faut se doter ou faire évoluer les instruments communs pour mieux maîtriser notre destin. Sans eux l'Europe cessera d'exister et la plupart de ses Etats membres ne pourront plus se faire entendre, ne pourront plus aspirer au maintien de leur niveau de vie, de leurs traditions et de leurs valeurs dans le monde dans lequel ils seront confondus.



L'équipe éditoriale de Trait d'Union présente tous ses remerciements à l'auteur inconnu de ce dessin si représentatif du contexte actuel en Europe.

Pour nous, fonctionnaires et agents communautaires, qui nous trouvons plus que d'autres au centre de tous ces événements, et en particulier pour ceux parmi nous qui veulent agir et non seulement subir, il est dès lors grand temps de se ressaisir, de se souvenir dans nos institutions de notre raison d'être et des valeurs qui nous ont fait rentrer dans cette aventure et que nous nous sommes engagés de soutenir avec nos efforts et nos talents.

Rainer Dumont Du Voitel,
ancien fonctionnaire du Conseil de l'UE



THE UK'S EU MEMBERSHIP REFERENDUM

What are the prospects following the European Council's agreement of 18 and 19 February ?

THE FFPE INVITES YOU TO A CONFERENCE

When ? - TUESDAY, 15 MARCH 2016, 12.30-14.30

Where ? - European Economic and Social Committee, Room JD 51

The conference will be held in English and is open to all staff of the institutions.

To inform and stimulate the debate, we have invited three speakers:



◆ **Richard CORBETT**, an MEP since 1996 and a member of the influential constitutional affairs committee;

◆ **Graham WATSON**, an MEP for 20 years and former chair of the liberal group;

◆ **Esther LYNCH**, ETUC Confederal Secretary, with extensive experience of

the trade union movement at the national, European and international level.

Following the European Council meeting of 18-19 February, the UK referendum is to take place on 23 June. The speakers will discuss the prospects and implications of the referendum, after which there will be a question and answer session on this key issue for the future of the UK's relationship with the EU.

Transport problems with your children? **OlaHop** has the solution

If you have children, you are surely all too familiar with the problem of having to ferry them to and from piano lessons, karate classes and friends birthday parties on the other side of town.'

OlaHop is a car-sharing platform which, via an application for smartphones and tablets, allows parents to arrange transport for their children and adolescents easily and safely.

How does it work?

The offer and demand for transport from school, from home or to extra-curricular activities is managed by an application operating under IOS or ANDROID. It caters for recurring needs, for one-off needs and even for last-minute requests.

The principle is to create a car-sharing network by connecting as many parents as possible so that they can help one another. The same initiative has already had a lot of success in the US, under names such as Hopskidrive, Go-Kid, and KidCar Pool. It's revolutionary and it's of the moment. The savings are shared. Transport is free, except for those who use the system without contributing to it.



The launch is planned for Autumn 2016. But OlaHop needs funding to get going. It intends to do seek it via crowdsourcing.

The FFPE has always been attentive to families' needs. That is why we have decided to provide the initiative with backing and to invite colleagues who are interested to get involved. The more we are, the greater the chances of success.

For more information and contact details, please visit the [website](#). You can follow the adventure on [Facebook](#). We also encourage you to share the following [video](#).

Comité éditorial

Evelina Milenova, Conseil de l'UE, evelina.milenova@consilium.europa.eu

Pierre-Philippe Bacri, Commission européenne, Pierre-Philippe.Bacri@ec.europa.eu

Simon Coates, Conseil de l'UE, simon.coates@consilium.europa.eu

John Parsons, Conseil de l'Europe, John.PARSONS@coe.int

Ont aussi contribué à ce numéro :

Rainer Dumont du Voitel, ancien fonctionnaire du Conseil de l'UE, rainer.dumont-du-voitel@orange.fr

Brigitte Pretzenbacher, Commission européenne, Brigitte.Pretzenbacher@ec.europa.eu

Attila Kutasi, Conseil économique et social européen, attila.kutasi@eesc.europa.eu

John Lux, EEAS, John.LUX@eeas.europa.eu

Samuel van der Bijl, OEB, samueltvanderbijl.1@kpnmail.nl

Gianni Celiento, Conseil de l'Europe, Giovanni-Battista.CELIENTO@coe.int