



## **Representation Offices : for improved working conditions**

## **Bureaux de représentation : pour de meilleures conditions de travail**

Version française ci-après

### **U4U proposals for staff at the European Commission's Representation Offices in the European Union**

**Texte en débat**

This document makes a number of observations and proposals for staff posted to the Commission Representations in the EU, following several information meetings organised in the last three years by U4U in Berlin, London, Madrid, Lisbon, Zagreb, Ljubljana, etc.

It must first be noted that the reduced size of the services and the increased level of responsibility create a working environment that is under constant pressure. The Representation Offices have not escaped staff cuts, in spite of the fact that the extent of their tasks is constantly increasing.

The administration is aware of this and is trying to find solutions, although the most recent of these (reimbursement of expenses for a particular category of staff), if implemented, will only affect a very small number of staff, the rest being ignored, or even left worse off.

These proposals stem from discussions held with staff in the Representation Offices and are intended to be completed in direct liaison with these staff members. In the near future, U4U plans to visit Dublin, Rome, Stockholm, Athens, Luxembourg, etc., in order to supplement these proposals and develop an industrial action policy covering all Representation staff.

This document is also intended to ensure that the working conditions, careers and reception of our colleagues in the Representations are taken into account during the election campaigns for the Brussels local staff committee that currently represents them.

## **Officials' careers**

It is harder to manage your career when you are away from the institution's decision-making centre. The careers of officials in the Representations are not always identical to those of staff posted to Brussels or Luxembourg. Staff management between Headquarters and the Representation Offices is neither transparent nor proactive. Headquarters provides little assistance in this regard. Furthermore, rotation is only available to a small number of staff.

Reintegrating into the central services of the Commission is difficult. For some 'official' grades, it feels as though they are "put out to grass". The home DGs use the skills of these members of staff rarely, and often inappropriately, when they return to Headquarters. And yet, it is clear that the staff in the Representation Offices have acquired skills, in particular in communication and knowledge of European countries, which should be used at all costs in an attempt to improve the Commission's image and bring it closer to the citizens of Europe. Such negligence in the career management of these staff members is a shame and contrary to the new talent management strategy of the DG HR: where exactly is the management of these valuable and special talents? On this point, it is time for the DG COMM, in particular, to take appropriate steps.

U4U is therefore asking the Commission for equal treatment of officials posted to the Commission's Representation Offices in the EU and those posted to Headquarters in terms of careers, and to ensure that all discrimination is stopped.

U4U demands greater transparency in the management of rotation and the involvement of staff representation in this exercise so as to ensure better respect for the principles of transparency and equal treatment.

U4U requests the DG COMM and the DG HR to set up a system specifically aimed at reintegration in Brussels, with comprehensive plans to use the skills and knowledge of these colleagues and, if appropriate, training and other forms of support.

## **Careers of contract and local agents at the Commission's Representation Offices in the European Union**

Not all CA staff are treated in the same way. Some have permanent contracts, others do not, although the Staff Regulations allow for permanent contracts for all contract agents.

The DG COMM's policy varies, although these variations are not made clear or made the subject of social dialogue.

The lack of appeal of the CA career, which sees only slow and limited progress, remains a serious problem, especially if the duties involved lack meaning and substance: how can you keep a body of CA staff motivated and efficient if they have no career prospects?

The internal competitions could provide a solution, as could the reclassification (change of category) competitions. Likewise, the mobility offered to CA staff is virtually non-existent, as are the possibilities of promotion and reclassification. U4U believes that CA staff should also, on a voluntary basis, be able to benefit from the possibilities offered by rotation.

In more general terms, U4U is in favour of a comprehensive mobility system for contract agents, on a voluntary basis, that would enable them to vary their career paths within the Commission as a whole: headquarters, permanent representations, delegations, executive agencies, etc.

### **The question of working hours for local agents in the Delegations**

Until now, the Commission and the DG COMM have not concerned themselves with the matter of the working hours of local agents, referring to unconvincing legal opinions.

U4U asks the Commission, in those countries where local legislation provides for a working week of under 40 hours, to apply this schedule or compensate agents who work longer hours. The Commission should correct this situation, which creates a bad atmosphere.

### **Schooling for children of staff in the Commission's Representation Offices in the European Union**

Our colleagues are experiencing problems with their children's education.

They usually have to send them to schools that place the emphasis on foreign languages, in the absence of a European School. On returning to Headquarters, their children can re-enter the European School system or the Belgian school system.

However, these Schools are very expensive, and staff in the Representation Offices receive no compensation like that provided for in Annex X for the EU Delegations operating outside the European Union.

The lack of European Schools encourages agents of the same nationality or who speak the same language to form groups, which does not work in favour of the diversity of nationalities reflecting the culture of the Commission and the reality of the EU.

In addition, there have been obstacles placed in the way of the schooling of the children of staff employed in the Representations, which is totally unacceptable. So, what is the Commission doing?

U4U asks the Commission and the DG COMM to establish equality of treatment between the officials and agents posted to the Representations and those in the Delegations outside the EU to cope with the costs of schooling children in places where there are no European Schools. Schooling allowances should be available whenever justified.

Applying Annex X principles to the Representation Offices seems to be a good way to resolve these problems of unequal treatment, when the political context enables the partial reopening of the Staff Regulations. That is not the case at the present time.

U4U asks the DG COMM to guarantee multiculturalism within the Representations.

U4U is strongly committed to educational issues, as testified by its publication *European Education*.

### **Accommodation and cost of living in the European capitals**

In the recent past, the Commission considered establishing a closer correspondence between careers and the cost of living in Delegations and those in the Representations, but the project was shelved. It is currently difficult to see how the Staff Regulations could be reopened to implement such a project, with the political context being very much against the European Civil Service.

However, U4U asks the Commission and the DG COMM to establish equality of treatment, as far as possible, between the officials and agents posted to the Representations and those in the Delegations outside the EU to help with the costs of expatriation. While waiting to change the Staff Regulations, interim measures are possible based on Annex VII, particularly with regard to accommodation. Some members of staff have already benefited from this. We ask that these

housing allowances be made more widely available to all staff at the Representation Offices. The Representation allowances should be granted to all staff concerned, regardless of grade.

Care should be taken with those elements taken into consideration when establishing a corrective coefficient and with the method of calculating it.

### **Health insurance for colleagues based in the Commission's Representation Offices in the European Union**

In some Member States, Representation staff encounter difficulties accessing medical care. In some States, the Central Office (at the PMO in Brussels) responsible for managing JSIS has already worked on establishing agreements with medical centres to improve, in particular, the care of staff and the control of costs, which are partially covered by the members. However, there remains a large number of States where there are no agreements and where the lives of staff are further complicated by the national health policies.

Depending on the MS, staff who do not belong to the national health service have to pay high costs for medical treatment. The application of an equality coefficient to the reimbursement of their expenses is not always enough to cover the surplus. They take out private insurance that is extremely expensive, especially when they have large families.

U4U asks the Commission to take these situations into consideration. Once again, applying Annex X principles to Representation staff would make it possible to cover all of their medical costs.

While waiting to modify the Staff Regulations on this point, U4U would like the Central Office to take out "group insurance" for our colleagues in the countries concerned, especially as such a measure would benefit all JSIS members, in the Representations and in the agencies.

U4U has also asked the Central Office to establish a system (membership card, mobile phone app, etc.) to make it easier for JSIS beneficiaries to be recognised by the national health services. This might appear to be technically impossible in view of the number of different national systems in question, but have all the options offered by new technologies been explored? In addition to the difficulties this creates for the staff concerned, the lack of recognition by the national systems encourages over-charging for health care for Representation staff, who are not charged the same rates as the nationals of the countries they work in. U4U wants a firm commitment from the President of the Commission to ensure that the Member States apply Directive 2011/24/EU (1) and guarantee that there will be no

discrimination on the basis of their nationality against European Commission staff who are EU nationals living and working within the EU, in accordance with article 18 of the TFEU.

- (1) Directive 2011/24/EU of the European Parliament and of the Council of 9 March 2011 on the application of patients' rights in cross-border healthcare (OJ L 88, 4.4.2011, p. 45).

### **Treatment of staff working away from the centre**

Colleagues want better support away from the central services (PMO, AMC, SM). Cases have been reported of services that have been under-provided, improperly provided or not provided at all, thus penalising the staff concerned. It has become a matter of urgency to improve contacts with staff in the Representation Offices on all social and career management issues. In addition, it would be helpful to extend the measures for central staff (in Brussels or Luxembourg) in order to resolve certain problems, such as covering a proportion of the public transport costs for those who give up their vehicle, etc.

### **Representation for staff in the Representation Offices in the European Union**

The Commission must review the structuring of the Central Staff Committee. At present, our colleagues in the Representations are attached to the Brussels Staff Committee or, in the case of staff at Paris, Marseilles and Cadarache, to the France Staff Committee.

U4U requests the Commission to link ALL staff employed in the Representation Offices to the Central Staff Committee in Brussels, reserving a certain number of seats on this body for Representation staff.

U4U is also seeking the election – as in the delegations – of staff representatives in each Representation Office to deal with local issues. These representatives would perform their duties under the responsibility of the relevant staff committee.

**These are our analyses and proposals. We are here to listen to your views on the content, and how it can be developed and improved.**

## Les propositions d'U4U pour le personnel des Bureaux de Représentation de la Commission européenne dans l'Union

Texte en débat

Le présent document fait un certain nombre de constats et formule des propositions pour le personnel posté dans les Représentations de la Commission dans l'UE, suite à plusieurs réunions d'information organisées depuis trois ans par U4U – Berlin, Londres, Madrid, Lisbonne, Zagreb, Ljubljana etc.

Tout d'abord, on doit constater que la taille réduite des services et le niveau accru de responsabilité créent un cadre de travail constamment sous pression. Les bureaux de représentation n'échappent pas aux réductions de personnel, alors même que leurs missions sont en constante augmentation.

L'administration est consciente, tente d'apporter des solutions, les dernières en date (remboursement de frais pour une certaine catégorie du personnel), si elles sont mises en œuvre, ne concerneront toutefois qu'une infime partie du personnel, le reste étant délaissé, voire moins bien traité.

Ces propositions, écrites à partir des discussions conduites lors des rencontres avec le personnel des Bureaux de représentation, ont vocation à être complétées directement en liaison avec le personnel travaillant au sein de ces bureaux. U4U prévoit de se rendre prochainement à Dublin, Rome, Stockholm, Athènes, Luxembourg, etc., afin de l'enrichir et d'élaborer une charte revendicative définitive qui couvre l'ensemble du personnel des représentations.

Ce texte a également pour vocation à ce que les conditions de travail, de carrières, d'accueil de nos collègues des représentations soient prises en compte lors de la campagne pour l'élection du comité local du personnel de la Commission de Bruxelles qui les représente aujourd'hui.

## Carrières des fonctionnaires

Il est plus difficile de gérer sa carrière lorsque l'on est éloigné du centre de décision de l'institution. Les carrières des collègues fonctionnaires dans les représentations ne sont pas toujours équivalentes à celles des collègues affectés à Bruxelles ou à Luxembourg. La gestion du personnel entre le siège et les bureaux de représentation n'est ni transparente ni proactive. Le siège offre peu d'assistance dans cet exercice. De plus, la rotation ne concerne qu'une partie du personnel.

La réintégration dans les services de la Commission est difficile. Pour certains fonctionnaires gradés, elle s'apparente parfois à une « mise au placard ». Les DGs d'origine exploitent peu et mal les compétences de ces personnels lors de leur retour au siège. Or, il est évident que ces collègues des Représentations ont acquis des compétences, notamment de communication et des connaissances sur les pays européens, qu'il faut à tout prix utiliser pour tenter de réduire le déficit d'image de la Commission et la rapprocher du citoyen européen. Une telle négligence dans la gestion de la carrière de ces personnels est dommage et contraire à la nouvelle stratégie de la DG HR sur le talent management : où est précisément le management de ces talents précieux et spécifiques ? Sur ce point, il est temps que la DG COMM, notamment, prenne des mesures adaptées.

U4U demande donc à la Commission un traitement égal entre les fonctionnaires affectés dans les Représentations de la Commission dans l'UE et ceux affectés au siège, en termes de carrières, et de faire cesser toutes les discriminations actuelles.

U4U demande une plus grande transparence dans la gestion de la rotation et l'association de la représentation du personnel à cet exercice, pour un meilleur respect des principes de transparence et d'égalité de traitement.

U4U demande à la DG COMM et à la DG HR de mettre en place un mécanisme spécifique de réintégration à Bruxelles, avec de véritables plans d'utilisation des compétences et savoirs de ces collègues, et, si nécessaire, des formations et d'autres formes de soutien.



## **Carrières des agents contractuels et agents locaux dans les Représentations de la Commission dans l'Union européenne**

Tous les collègues AC ne sont pas traités de la même façon. Certains bénéficient de contrats à durée indéterminée, d'autres pas, alors que le statut permet un CDI pour tous les agents contractuels.

La politique de la DG COMM varie, sans pour autant que ces variations soient explicitées ou fassent l'objet d'un dialogue social.

L'absence d'attractivité de la carrière AC qui ne connaît qu'une progression lente et limitée reste un problème majeur, en particulier si le contenu des tâches perd en sens et en substance: comment maintenir un corps d'AC motivés et performants sans perspectives?

Les concours internes pourraient fournir une réponse ainsi que les concours de reclassification.

De même, la mobilité proposée aux AC est quasi inexistante, tout comme les possibilités de promotions/reclassements. U4U considère que les AC, sur base volontaire, devraient bénéficier également des possibilités offertes par le mouvement de rotation.

Plus largement, U4U est en faveur d'un système généralisé de mobilité des agents contractuels, sur base volontaire, qui permettrait à ceux-ci de varier leur parcours au sein de la Commission dans son entier, siège, représentations permanentes, délégations, agences exécutives.

### **La question des horaires pour les agents locaux dans les Délégations**

Jusqu'à présent, la Commission et la DG COMM ne se sont pas préoccupées de la question des horaires des collègues agents locaux, renvoyant à des avis juridiques peu convaincants.

U4U demande à la Commission que dans les pays où la législation locale prévoit un horaire hebdomadaire inférieur à 40 heures, la Commission applique cet horaire ou compense les agents locaux qui prestent davantage. La Commission devrait corriger cette situation qui crée un mauvais climat.

### **La scolarisation des enfants des collègues des Représentations de la Commission dans l'Union européenne**

Nos collègues ont des problèmes pour les études de leurs enfants.

Ils doivent les scolariser le plus souvent dans des écoles qui mettent l'accent sur les langues étrangères, en l'absence d'Ecole Européenne. De retour au siège, leurs enfants peuvent réintégrer le système des Ecoles Européennes ou Belge.

Or ces Ecoles sont très coûteuses et les collègues dans les Bureaux de représentations n'ont aucune compensation, comme celles prévues dans l'annexe X pour les Délégations de l'UE hors-Union.

L'absence d'Ecoles Européennes encourage le regroupement d'agents ayant la même nationalité, ou la même langue, ce qui ne joue pas en faveur d'une diversité des nationalités reflétant la culture de la Commission et la réalité de l'UE.

Par ailleurs, on a pu constater des obstacles à la scolarisation des enfants des collègues employés dans les Représentations; ce qui est totalement inadmissible. Que fait donc la Commission ?

U4U demande à la Commission et à la DG COMM d'établir une égalité de traitement entre les fonctionnaires et agents postés dans les représentations et dans les Délégations hors UE pour faire face aux coûts particuliers de la scolarisation des enfants en l'absence d'Ecoles européennes. Des indemnités de scolarisation devraient être proposées à chaque fois que c'est justifié.

Une disposition inspirée de l'Annexe X aux Représentations semble constituer une bonne approche pour résoudre ces problèmes d'inégalité de traitement, lorsque le contexte politique pourra permettre une réouverture partielle du statut. Tel n'est pas le cas aujourd'hui.

U4U demande à la DG COMM de garantir la multi culturalité au sein des représentations.

U4U est fortement engagé dans les questions éducatives comme témoigne sa publication [Education européenne](#).

## **Le logement et le coût de la vie dans les capitales européennes**

Dans un passé récent, la Commission avait songé à établir un plus grand parallélisme entre les carrières et le coût de la vie en délégations et dans les bureaux de représentation, mais le projet a été abandonné. Il est difficile d'envisager aujourd'hui la réouverture du statut pour mettre en œuvre un tel projet, le contexte politique étant très défavorable à la fonction publique européenne.

U4U demande toutefois à la Commission et à la DG COMM d'établir autant que faire se peut une égalité de traitement entre les fonctionnaires et agents postés dans les représentations et dans les Délégations hors UE pour faire face aux coûts particuliers de l'expatriation. Des mesures intérimaires, en attendant de modifier le statut, sont possibles sur base de l'annexe VII notamment dans le domaine du logement. Une partie du personnel en a déjà profité. Nous demandons la généralisation de ces indemnités logement à tout le personnel des bureaux de représentation. Les indemnités de représentation devraient être octroyées à tout le personnel concerné quel que soit son grade.

Un soin devra être apporté aux éléments pris en considération pour l'établissement du coefficient correcteur ainsi qu'à la méthode déterminant son calcul.

## **L'assurance maladie pour les collègues en poste dans les Représentation de la Commission dans l'Union européenne**

Dans certains EM, les collègues des Représentations rencontrent des difficultés au niveau de l'accès aux soins. Dans certains Etats, le Bureau central (au PMO à Bruxelles) en charge de la gestion du RCAM, a déjà travaillé à l'établissement de conventions avec des centres médicaux pour améliorer notamment la prise en charge des collègues et mieux maîtriser les coûts, dont les affiliés supportent une partie. Mais il reste de nombreux EM pour lesquels il n'existe pas de conventions et où la vie des collègues est compliquée aussi de la structure même des politiques de santé nationales.

En fonction des EM, les collègues qui ne font pas partie du service public de santé national doivent payer des coûts très élevés pour se faire soigner. L'application d'un coefficient d'égalité au remboursement de leurs dépenses ne suffit pas toujours à couvrir le dépassement de ces coûts. Ils souscrivent des assurances privées très coûteuses, en particulier quand leur famille est constituée de plusieurs membres.

U4U demande à la Commission que ces situations soient prises en compte. Là encore, une nouvelle disposition inspirée de l'Annexe X au personnel des représentations permettrait de prendre en charge 100% des coûts médicaux des collègues.

En attendant de modifier les règles statutaires sur ce point, U4U souhaiterait que le Bureau central souscrive des « assurances groupe » qui bénéficient à nos collègues dans les pays concernés, d'autant qu'une telle mesure profiterait à tous les bénéficiaires du RCAM, dans les représentations ou dans les agences.

U4U avait aussi demandé au Bureau central d'imaginer un système (carte d'affilié, APP pour le gsm, etc.) facilitant la reconnaissance des bénéficiaires au RCAM auprès des services de santé nationaux. Il semblerait que cela soit techniquement impossible compte tenu du nombre de systèmes nationaux différents, mais a-t-on exploré toutes les pistes offertes par les nouvelles technologies ? Outre la difficulté que cela crée pour les prises en charge, notamment, l'absence de reconnaissance par les systèmes nationaux favorise la sur tarification des soins de santé pour les personnels des représentations auxquels il n'est pas pratiqué les mêmes tarifs qu'aux ressortissants nationaux. U4U demande un engagement ferme du Président de la Commission envers les EM pour qu'ils veillent à l'application de la Directive 2011/24/UE (1) et au respect de la non-discrimination des personnels de la Commission, ressortissants de l'UE au sein de l'UE, sur base de leur nationalité, dans le respect de l'article 18 du TFEU.

(1) [Directive 2011/24/EU of the European Parliament and of the Council of 9 March 2011 on the application of patients' rights in cross-border healthcare \(OJ L 88, 4.4.2011, p. 45\).](#)

## Traitement du personnel excentré

Les collègues souhaitent être mieux pris en charge à distance par les services du centre (PMO, AMC, SM). Des cas de services peu, pas ou mal rendus et pénalisant les collègues ont été rapportés.

Il devient urgent d'améliorer les contacts avec les collègues des Bureaux de représentation sur toutes les questions sociales ou de gestion de carrières. Par ailleurs, il serait souhaitable d'étendre les mesures envisagées pour les collègues du centre (à Bruxelles ou à Luxembourg) en vue de résoudre certains problèmes comme la prise en charge d'une partie des frais de transports en commun pour ceux qui abandonnent leur véhicule, etc.

## **Représentation du personnel dans les Bureaux de représentation dans l'Union européenne**

La Commission doit revoir la structuration du Comité central du personnel. Aujourd'hui, les collègues des représentations sont rattachés au Comité du personnel de Bruxelles ou bien pour le personnel à Paris, Marseille et Cadarache au Comité du personnel France.

U4U demande à la Commission de rattacher TOUT le personnel employé dans les bureaux de représentation au Comité du Personnel de Bruxelles, en réservant un certain nombre de sièges au sein de cette instance au personnel des Représentations.

U4U demande aussi l'élection – comme au sein des délégations – d'élus du personnel dans chaque représentation ayant vocation à traiter les problèmes particuliers locaux. Ces élus exerceraient leur mission sous le parrainage du comité du personnel compétent.

**Voici nos analyses et nos propositions. Nous sommes à votre écoute afin d'enrichir leur contenu.**

Février 2018