

SFE Panoptique

n° 117 - 2019

www.conf-sfe.org



Enfants handicapés

Retrouvez la suite de notre dossier sur le handicap/maladies.



La Mobilité à Bruxelles

La Mobilité, c'est le défi de tout le monde !



En Bref...

Dossier médical - END / SNE anti-cumul - Lunettes pour écran - Couverture accident départ pension - Jurisprudence hôpitaux - Dialogue social Agences Exécutives.

Retrouvez nos autres panoptiques en version numérique

sur notre site web



MEMBERSHIP FORM
MEMBERS



Fields with * are required.

Your NAME + Last name*:

Mrs / Mr* : ... E-mail*:

Personal number* : ... Statut* :

Institution* : ... DG :

Building: ... Floor / Office: ... Grade / Step:

Telephone: ... Birthday: .../.../...

Nationality : ... Private address or private email :

Reason(s) for your membership*:

Please give us a brief description of the reason(s) why you want to become a member of our trade union.

Your account number (IBAN)*:

Amount of your annual contribution*: 24 / 48 / 96 / 144 / 192 EUROS *

Please provide a permanent annual bank transfer to SFE Brussels bank account:

KBC 734- 0115394 - 70
IBAN BE 60 7340 1153 9470
SWIFT/BIC KREDBEBB

Secretariat stamp : []

If you want to stop your membership, you shall to delete your automatic bank transfer and send us an email to this functional mailbox : osp-sfe@ec.europa.eu .

- By submitting this form, I accept that the personal data entered will be processed by the SFE union.
I understand that I will receive union communications from SFE (info-members) via my email address.
I have read and accept the Statute of the SFE union.

Request to be a member of S.F.E.

You will be a member only when we receive a proof of your first payment of your annual contribution and this membership form completed and signed.

Brussels, the ... Signature : []

(*) Bar useless mentions. The current annual subscription is based on the monthly salary grid below:
24 € (monthly salary up to max 1.800 €) 96 € (between 2.481 and 3.470 €) 192 € (over 4.471 €)
48 € (between 1801 € and 2480 €) 144 € (between 3.471 and 4.470 €) 24€ (retired)



Alain HUBRECHT, President of SFE

J'ai le plaisir de vous présenter notre panoptique 117 qui aborde le thème de l'enfant handicapé / gravement malade. Il fait suite au panoptique 116, paru en 2018 qui abordait déjà le thème du handicap. Ce sujet nous concerne tous et toutes car nous sommes potentiellement tous amenés à faire face un jour ou l'autre au handicap ou à la maladie grave. Cela nous affecte d'autant plus lorsqu'il s'agit d'un enfant. C'est un sujet au combien important pour le SFE. Ainsi, nous avons essayé de rassembler un grand nombre d'informations utiles et essentielles.

Un autre thème - très différent - mais d'une grande importance à l'heure actuelle, est notre mobilité à Bruxelles et les enjeux auxquels nous devons/devrons faire face à l'avenir. Cette tribune en appelle évidemment beaucoup d'autres et ce dossier est également un enjeu essentiel pour notre syndicat. On ne peut que vous encourager à participer et à nous envoyer vos idées, vos remarques, vos craintes, parce que c'est ensemble que nous pourrons faire évoluer les choses.

J'espère que vous apprécierez ce nouveau panoptique autant que nous avons eu le plaisir à le réaliser.

Vos retours et vos témoignages nous aident à nous améliorer n'hésitez pas à nous contacter !

Bonne lecture !

I am pleased to present to you our panoptic 117, which addresses the theme of the disabled / seriously ill child. It follows the Panoptic 116, published in 2018, which already addressed the theme of disability. This subject concerns us all because we are all potentially faced with one day or another disability or serious illness. This affects us even more when it comes to a child. This is an important topic for the SFE. Thus, we tried to collect a lot of useful and essential information.

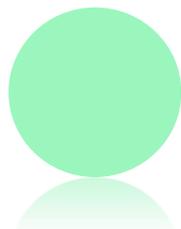
Another very different theme, but one of great importance at the moment, is our mobility in Brussels and the challenges we face / will face in the future. This 'tribune' obviously means too many others and this issue is a key issue for our union. We can encourage you to participate and to send us your ideas, your remarks, your fears, because together we will be able to change things.

I hope you enjoy this new panoptic as much as we had the pleasure of realizing it. Your feedback and your testimonials help us to improve, do not hesitate to contact us!

Good reading!



Menu



Dossier Handicap : Enfants handicapés

Le SFE vous présente de nombreuses informations utiles sur les démarches relatives à l'enfant atteint d'un handicap / gravement malade



En bref...

Retrouvez quelques news qui vous concernent en bref...



La Mobilité, c'est le défi de chacun !



Nous contacter

Adresse : Rue Joseph 2, J-70, 01/200 Bloc A

Tél : +32 229-63127

Adresse mail : osp-sfe@ec.europa.eu

Site : www.conf-sfe.org



► PRISE EN CHARGE RCAM / ALLOCATIONS DE L'ENFANT ATTEINT D'UN HANDICAP / GRAVEMENT MALADE 1



► CONDITIONS DE TRAVAIL SPÉCIFIQUES À L'ENFANT HANDICAPÉ / GRAVEMENT MALADE 1



► TÉMOIGNAGES 2

Handicap *focus*

RETROUVEZ NOTRE DOSSIER SUR LE HANDICAP AVEC LES CONTACTS UTILES DANS LE PANOPTIQUE 116 :



Le SFE vous présente de nombreuses informations utiles sur les démarches relatives à l'enfant atteint d'un handicap / gravement malade. Quand on sait que dans l'Union européenne, selon les informations publiées par le Forum européen des personnes handicapées, les personnes handicapées représentent 80 millions de personnes dans l'Union Européenne (plus de 15% de la population). On estime qu'un européen sur quatre compte une personne handicapée dans sa famille. En France, on estime qu'il naît 6000 à 8500 enfants qui ne pourront jamais, pour la plupart être totalement autonomes. C'est dire l'importance du sujet !

Les statistiques restent tout de même difficiles à établir vu qu'il n'existe pas de bases de données sur les personnes handicapées et de surcroît sur les enfants handicapés.



Assistance aux familles



La DG HR fournit un service d'assistance aux familles. Un point de contact unique permet d'obtenir tous les renseignements sur les aides existantes, ainsi que par la suite le suivi du dossier : [HR-HANDICAP-DISABILITY@ec.europa.eu](mailto:DISABILITY@ec.europa.eu).

Parmi ces aides, il existe notamment des interventions pour les frais non médicaux liés au handicap. Cela peut couvrir des frais de garde, des frais de formation ou de centres non médicalisés, etc.... Un examen approfondi du dossier est nécessaire afin de pouvoir répondre au mieux aux besoins des parents.

Le PMO a également centralisé la prise en charge des frais liés à la dépendance afin d'optimiser le traitement des demandes. Une équipe spécialisée est en charge de ces dossiers souvent lourds et complexes : PMO-RCAM-BRU-HANDICAP@ec.europa.eu

Dans ce cas-ci, on centralise tous les aspects médicaux de la prise en charge du handicap.



Prise en charge RCAM de votre enfant

Le régime commun d'assurance maladie est ouvert aux membres du personnel actifs ou pensionnés (pension d'ancienneté, de survie ou d'orphelin), ainsi qu'aux personnes à charge.

Votre enfant handicapé à charge peut être couvert par le RCAM (à titre primaire ou complémentaire) du moment que vous êtes vous-même couvert par le RCAM et que l'allocation pour enfant à charge est doublée (votre nationalité et/ou votre pays de résidence n'a pas d'influence sur la couverture de l'enfant handicapé).

Au cas où l'allocation pour enfant handicapé cesse, la couverture du RCAM cesse en même temps. Cependant, il est possible de demander une prolongation de 12 mois maximum.

Les remboursements sont effectués dans la limite de 80% ou de 85 % des frais exposés (article 2 de l'annexe VII du statut).

Le taux de remboursement est porté à 100 % en cas de maladie grave pour les frais liés à cet état.

(voir reconnaissance des maladies graves : tuberculose, poliomyélite, cancer, maladie mentale, etc...)

<https://myintracomm.ec.europa.eu/staff/fr/health/specific-events/Pages/serious-illness.aspx>

Dans le cas d'un enfant à charge handicapé, il est bien entendu que le handicap ne disparaît pas comme par enchantement une fois que celui-ci atteint l'âge adulte. Certaines pathologies vont au contraire occasionner des charges de plus en plus lourdes.

La possibilité pour celui-ci de conserver le statut de personne à charge existe toutefois, et est soumise à des critères de revenus de l'enfant.

Ceci permet de conserver également la **double allocation** ainsi que la **couverture par le RCAM**.

Nous vous invitons à prendre contact avec les assistants sociaux de la cellule spécialisée de la DG HR si vous êtes dans ce cas, via la boîte fonctionnelle : HR-HANDICAP-DISABILITY@ec.europa.eu

(Voir également page 8 – Allocations familiales : prorogation du versement de l'allocation pour personne à charge)

+ - 4%

C'est le % d'élèves identifiés ayant des besoins éducatifs particuliers en France, en Belgique, Hongrie...

Il s'agit d'un chiffre approximatif... Ces besoins éducatifs particuliers sont essentiels pour que les enfants concernés puissent suivre une scolarité adaptée.

(Source European Agency for Special Needs and Inclusive Education:

<https://www.european-agency.org/>



Le SFE, à votre écoute...

Le SFE a également beaucoup d'expérience dans ce genre de dossier et se tient à votre écoute pour vous aider dans vos démarches.



Allocations familiales

Majoration allocations enfant à charge – prolongation du droit au-delà des 26 ans

Allocation double : enfant handicapé ou atteint d'une maladie grave

L'allocation simple pour enfant à charge **peut être doublée** s'il est prouvé que le handicap physique, mental, intellectuel, sensoriel ou la maladie de longue durée de l'enfant, impose de lourdes charges à un membre du personnel.

L'existence de lourdes charges est constatée lorsque :

- Il y a une différence entre les revenus de toute nature de l'enfant et les dépenses non remboursables pour son entretien ;
- Cette différence est supérieure à 20% du montant imposable de la rémunération et au moins égale au montant de l'allocation simple pour enfant à charge.

L'allocation simple ou double pour enfant handicapé à charge, est attribuée par décision spéciale et motivée de l'autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN). La décision est prise sur la base de documents médicaux probants.



Il existe en Belgique également une prise en charge des enfants handicapés, qui bénéficient d'allocations majorées à partir d'un certain niveau de dépendance. Contrairement à la Commission, où l'allocation pour enfant à charge est doublée, les montants des allocations belges sont progressifs en fonction de la gravité du handicap.

Si vous percevez une allocation de ce type pour votre enfant, sachez que les règles de cumul sont les mêmes que pour les allocations familiales ordinaires : les allocations belges perçues sont déduites des allocations versées par la Commission.

C'est donc au cas par cas que les dossiers devront être examinés – en effet, si l'allocation pour enfant handicapé belge est inférieure à l'allocation Commission, il peut être intéressant de faire la demande pour celle-ci.

Base légale / Statutaire (voir page suivante)

Article 67 & 3 du Statut
Article 2 & 5 de l'annexe VII
Directive interne de la
Commission (n°20/2014)

BASE LEGALE

Article 67 & 33. L'allocation pour enfant à charge peut être doublée par décision spéciale et motivée de l'autorité investie du pouvoir de nomination prise sur la base de documents médicaux probants établissant que l'enfant concerné, est atteint d'un handicap ou d'une maladie de longue durée qui impose de lourdes charges au fonctionnaire.

Article 2 & 5 de l'annexe VII

La prorogation du versement de l'allocation est acquise sans aucune limitation d'âge si l'enfant se trouve atteint d'une maladie grave ou d'une infirmité qui l'empêche de subvenir à ses besoins, et pour toute la durée de cette maladie ou infirmité.

Directive interne de la Commission (n°20/2014)

Double allocation pour enfant à charge dans le cas d'un enfant dont l'éducation impose de lourdes charges en raison d'un handicap ou d'une maladie de longue durée (article 67, paragraphe 3, du statut)

L'article 67, paragraphe 3, du statut dispose que l'allocation pour enfant à charge peut être doublée par décision spéciale et motivée de l'autorité investie du pouvoir de nomination prise sur la base de documents médicaux probants établissant que l'enfant en cause impose au fonctionnaire de lourdes charges résultant **d'un handicap ou d'une maladie de longue durée** dont est atteint l'enfant.

En vertu de l'article 1^{er} *quinquies*, paragraphe 4, du statut, une personne est réputée handicapée si elle présente une déficience physique, mentale, intellectuelle ou sensorielle durable qui, en interaction avec diverses barrières, peut faire obstacle à sa pleine et effective participation à la société sur un pied d'égalité avec les autres.

Sans préjudice de l'annexe VII, article 2, paragraphe 5, du statut, une maladie de longue durée est une maladie chronique ou aiguë, qui ne s'accompagne pas nécessairement d'une déficience, mais qui nécessite un traitement au cours d'une période prévisible de plus de six mois et entraîne une diminution de l'autonomie de la personne dans le cadre des activités privées, relationnelles et professionnelles.

Afin de se prononcer sur le doublement de l'allocation pour enfant à charge, l'autorité investie du pouvoir de nomination établit :

1. L'existence d'un « handicap ou d'une maladie de longue durée », sur la base de l'avis du médecin-conseil de l'institution, qui, au vu de l'avis détaillé du médecin de l'enfant¹, aura évalué le handicap ou la maladie de longue durée. Le cas échéant, il sera fait référence au barème européen d'évaluation des atteintes à l'intégrité physique et psychique. Si l'état de santé de l'enfant peut encore évoluer, il convient que l'avis du médecin-conseil de l'institution mentionne la période pour laquelle celui-ci a été délivré.
2. L'existence de « lourdes charges » est établie sur la base des critères suivants :
 - a) Si le handicap de l'enfant est égal ou supérieur à 50 % selon le barème européen d'évaluation des atteintes à l'intégrité physique et psychique, l'allocation pour enfant à charge prévue à l'annexe VII, article 2, du statut est automatiquement doublée ;
 - b) Si le handicap de l'enfant est égal ou supérieur à 20 % ou, dans le cas d'un handicap physique, s'il est égal ou supérieur à 30 %, mais, dans les deux cas, inférieur à 50 %, le doublement de l'allocation sera accordé lorsque le montant total des charges est supérieur au montant de l'allocation pour enfant à charge ;
 - c) Si les charges supportées par le fonctionnaire en raison de la maladie de longue durée de l'enfant sont supérieures au montant de l'allocation pour enfant à charge.

En ce qui concerne les points b) et c) du paragraphe précédent, seuls les coûts spécifiques découlant de la nature du handicap ou de la maladie de longue durée et supportés par le demandeur sont pris en considération pour calculer le montant des lourdes charges imposées au fonctionnaire

2) Cet avis doit être rédigé au moyen du formulaire intitulé « certificat médical destiné à l'évaluation d'un handicap » élaboré par le Collège médical interinstitutionnel et approuvé par les chefs d'administration le 29 septembre 2010.



Conditions de travail spécifiques à l'enfant handicapé / gravement malade

Droits à congé (enfant malade) Majoration du congé parental

Le congé parental pour un enfant atteint d'un handicap ou d'une maladie grave reconnue par le médecin-conseil de l'institution :

- Droit de base de 12 mois avec une allocation mensuelle majorée ;
- Extension de 6 mois avec une allocation mensuelle limitée à 50%.

L'extension est de 12 mois lorsqu'il s'agit d'un parent isolé... Pourquoi dès lors avoir fait cette distinction entre les deux situations ?

Congé familial

Le congé familial permet de s'occuper d'un conjoint, enfant ou parent gravement malade ou handicapé. Comme le congé parental, il donne droit à une allocation mensuelle :

- 9 mois à temps plein avec une allocation mensuelle de 1.003,49€ - cette allocation est réduite de moitié dans le cas d'un congé à temps partiel, et dans ce cas la durée maximale est de 18 mois.

Le congé familial permet de **garder la couverture de l'assurance maladie** ainsi que la **cotisation au régime de pension**, ceux-ci étant pris en charge par l'administration.

Contrairement au congé parental, il n'y a pas de réduction des droits à congé.

La demande de congé familial doit être introduite dans Sysper, et un certificat médical attestant de la nécessité pour le membre du personnel de s'occuper de la personne dépendante doit être envoyé au service médical.

Congé Maternité

En cas de naissance d'un enfant atteint d'un handicap ou d'une maladie grave, la durée du congé maternité est portée à 24 semaines (contre 20 semaines pour un congé maternité standard)

Retrouvez notre panoptique spécial *Conditions de travail*



Autres formules de Temps partiel

Pour s'occuper d'un enfant

- Afin de s'occuper d'un enfant de moins de 9 ans ou d'un enfant entre 9 et 12 ans (dans ce dernier cas, la réduction du temps de travail ne peut pas excéder pas 20% du temps de travail normal) ;
- Afin de s'occuper d'un enfant à charge jusqu'à ce que celui-ci atteigne l'âge de 14 ans, si le fonctionnaire est un parent isolé.
- Dans des situations de difficultés graves, pour s'occuper d'un enfant à charge jusqu'à ce que celui-ci atteigne l'âge de 14 ans dès lors que la réduction du temps de travail ne dépasse pas 5% du temps normal de travail (travail à temps partiel 95% sans réduction de salaire). Cependant, il s'agit d'une mesure temporaire exceptionnelle (maximum 6 mois, renouvelable), c'est-à-dire correspondant à une situation nouvelle et précise qui doit être dûment justifiée par le fonctionnaire (voir lignes directrices^[2]). Si les deux parents sont employés au service de l'Union européenne, la réduction du temps de travail selon cette modalité ne s'applique qu'à un seul d'entre eux.



Jusqu'à présent les conditions d'octroi de cette formule de travail particulière étaient tellement restrictives qu'elles étaient quasiment impossibles à remplir :

En effet, en dehors du fait que la situation devait être "nouvelle" (ce qui voulait dire que dans le cas d'un enfant handicapé, un autre évènement devait intervenir en sus), en dehors de la limitation à 14 ans (car il est bien connu que le handicap disparaît comme par enchantement à cet âge), d'autres considérations financières

entraient en ligne de compte, à savoir "des difficultés financières liées à la situation" et entraînant une baisse substantielle des revenus.

Dans une communication du 15 mai 2018 dans le cadre de la journée des familles, la DG HR a annoncé qu'un assouplissement des règles d'accès à cette formule de travail était en cours, la rendant plus accessible :

<https://myintracomm.ec.testa.eu/news/AuQuotidien/Pages/commission-family-work-life-balance-policy.aspx>

Pour s'occuper d'un membre de la famille

- Afin de s'occuper d'un membre de la famille gravement malade ou handicapé (conjoint, ascendant, descendant, frère, sœur). Dans ce cas, la durée maximale possible est de 5 ans sur la totalité de la carrière.



Autrement dit, le parent ne pourra invoquer le motif de s'occuper d'un membre de la famille pour son enfant que durant 5 ans maximum sur toute la carrière. Cette limitation ne tient pas compte de la spécificité des parents d'enfants handicapés à vie qui pourraient être obligés de prendre un temps partiel pour un autre membre de la famille également malade / handicapé (ex. Le conjoint).

Même si l'on prend seulement en compte le handicap ou maladie de l'enfant, cette limitation de 5 ans sur toute la carrière est restrictive et oblige le parent à opter pour des solutions de CCP / CSR (sans revenus) ce qui peut avoir de lourdes conséquences financières.

Flexibilité ?

Des solutions dans la Réglementation existent ! Les nouvelles technologies offrent également des opportunités de travail incomparables pour les collègues qui doivent s'occuper de leur enfant handicapé

Temps de travail (Décision sur le temps de travail)

Dérogation au "core time" = une solution à moindre coût pour le Personnel... mais également pour l'institution puisqu'elle n'implique pas de réduction du temps de travail et donc pas d'heures en moins où l'agent n'est plus disponible.



Télétravail

(C(2015) 9151 final DÉCISION DE LA COMMISSION du 17.12.2015 relative à la mise en œuvre du télétravail dans les services de la Commission)

La Décision sur le télétravail définit que le télétravail structurel / circonstanciel s'établit d'un commun accord entre le supérieur hiérarchique et le télétravailleur. Cela dit, une priorité positive pourrait être une solution à la fois pour le service et pour le collègue concerné (à savoir "Personne handicapée à charge").



Principe de la loi MATHYS (France)

(Promulguée le 9 mai 2014 et étendue par décret en mai 2015 aux agents de la fonction publique Française)

Source Wikipédia

"Ce texte législatif permet à un salarié de donner anonymement une partie de ses jours de repos à un collègue devant s'occuper d'un enfant gravement malade ¹. Un congé de soutien familial existait déjà, permettant à un proche d'une personne handicapée ou gravement malade d'interrompre pendant trois mois son activité pour s'occuper de cette personne en difficulté, mais ce congé de soutien n'était pas rémunéré ¹¹. La possibilité de don existait dans quelques accords collectifs. La loi lui donne un caractère plus universel. Elle n'était pas prévue du tout, par exemple, dans le secteur public."

Il n'y a pas d'équivalent dans notre Statut / Réglementation. Si cela paraît difficilement transposable dans notre administration, renforcer l'application des dispositions existantes telle que l'octroi du congé spécial "*Maladie très grave de l'enfant*" doit être une priorité. Le souci, c'est lorsque le handicap / maladie grave est permanent sans aucune possibilité d'évolution favorable.

Comment faire ?

Les dispositions sur le temps partiel doivent permettre des dérogations et des assouplissements d'aménagement du temps de travail (réduction, aménagement des horaires) tant que l'enfant reste à charge et est considéré comme atteint d'un handicap / maladie grave. Au même titre que l'AIPN peut doubler l'allocation enfant à charge sans limite de durée, **l'AIPN devrait pouvoir statuer dans ce sens au niveau du temps de travail**, c'est-à-dire dans ces cas précis, déroger à la limite des 5 années de temps partiel pour ce motif (et ainsi pouvoir l'invoquer sans limite de temps, ou tant que l'enfant est considéré comme atteint d'un handicap / maladie grave).

Témoignage: Vivre au côté d'un enfant handicapé / malade

Élever un enfant handicapé, c'est éprouvant, différent, difficile, c'est dépasser ses limites... C'est être à ses côtés mais en plus fort, en plus intense.

Il faut répondre à ses besoins au quotidien et également faire face au regard des autres, aux jugements, aux soins médicaux et à la lourdeur administrative qui peut venir tout compliquer...

En quelques mots, décrivez-nous votre/le handicap de votre enfant ?

Ma fille aura 23 ans le mois prochain et est atteinte d'un polyhandicap très lourd : moteur, mental et sensoriel. C'est une adulte qui restera toute sa vie un très jeune enfant complètement dépendant. Nous nous estimons particulièrement chanceux, car malgré la lourdeur de son état et les charges qu'il impose, nous pouvons lui apporter une qualité de vie et du bonheur. Laura est heureuse, car elle n'a pas conscience de ses limites, et profite pleinement de sa vie et de ce qu'elle lui apporte, aussi peu que cela puisse paraître.

Pourquoi témoigner ?

Je tenais à témoigner surtout pour partager mon expérience et mon vécu avec les collègues qui se retrouvent dans cette situation. C'est très compliqué au quotidien de vivre avec une personne handicapée – non seulement à cause des lourdes charges que cela entraîne, mais aussi parce qu'il y a des moments où on se sent perdu et abandonné.

On a également très difficile à en parler sur le lieu de travail. La crainte de "se faire plaindre", ce qui n'est pas du tout ce que l'on recherche, mais également la crainte de ne pas être compris – c'est difficile pour quelqu'un qui n'a jamais connu le handicap de réaliser toutes les difficultés qu'il entraîne au quotidien.

Le plus important pour les parents dans notre situation, c'est de pouvoir parler, partager les expériences, les "bons plans", les "bonnes adresses", car notre temps est précieux, et notre énergie encore plus. Et surtout, cela permet de ne pas se sentir seul. On a également de grosses inquiétudes quant à l'avenir - qu'est-ce qui arrivera à mon enfant lorsque je ne serai plus là ? En Belgique, il y a un manque criant de places pour les personnes de grande dépendance. Et lorsqu'on trouve une place, l'encadrement n'est pas toujours adapté.

Au niveau administratif, il faut reconnaître que la Commission a beaucoup évolué ces dernières années. Les procédures se sont simplifiées, et la mise en place de points de contact uniques permet un meilleur suivi des dossiers qui sont malheureusement loin d'être marginaux. On va vers une meilleure reconnaissance du handicap, et même s'il reste beaucoup de chemin à parcourir, cela me rend optimiste.

En tant que parent d'enfant handicapé, il est également très important pour moi de pouvoir continuer à avoir une vie professionnelle. On apprécie d'autant plus chaque petite chose que certains prennent pour acquise lorsqu'on a dû se battre pour mener une vie la plus normale possible !



Association *Focus...*



Nous tenions à mettre à l'honneur dans ce Panoptique spécial Handicap le Groupe de soutien de la Commission européenne en matière de handicap : **EC Disability Support Group** :

Association pour les membres du personnel de la Commission européenne ainsi que des autres institutions européennes ayant à charge une personne présentant un handicap ou un retard de développement entravant ses activités de la vie quotidienne

Ses objectifs sont les suivants :

- Échanger des informations sur les problèmes liés au handicap,
- Apporter un soutien pratique et moral,
- Établir et développer une coopération avec l'administration,
- Sensibiliser le personnel des institutions européennes, par des actions concrètes, au fait que le handicap concerne tout le monde.

Il existe également des sous-groupes dédiés aux différents type de handicaps.

CONTACT

ec-disability-support-group@ec.europa.eu

Une école hors du commun

Focus sur...

Ecole
ANNE MISONNE

L'école **Anne Misonne**, fondée en 1955 par une psychologue, est un enseignement privé considéré comme l'enseignement à domicile.

C'est une structure qui se situe entre l'enseignement ordinaire et le spécialisé, qui offre une possibilité de se réorienter dans l'ordinaire ou le spécialisé à tout moment. Mais surtout, c'est une école de taille humaine, qui offre une chance à des enfants en difficultés de s'épanouir et d'apprendre,

grâce à une équipe qualifiée et motivée qui développe un projet pédagogique individuel pour chaque enfant.

L'école accueille des enfants entre 5,5 ans et 12/13 ans, rencontrant différentes difficultés :

- troubles autistiques,
- troubles psychotiques,
- retard mental léger,
- troubles d'apprentissages
- troubles du comportement,
- décrochage ou phobie scolaire, ...

La pédagogie est adaptée au niveau de chaque enfant afin de le mener au plus loin de ses possibilités, grâce à des objectifs et un programme scolaire précis et individualisé.

Nous avons visité l'école et pu juger de l'engagement et de la motivation de l'équipe pédagogique, toujours prête à relever le défi de faire évoluer au mieux des enfants pour lesquels le système scolaire actuel n'apporte aucune réponse.

Etant donné qu'il s'agit d'un enseignement privé s'adressant à des enfants en difficulté, diverses solutions d'aides existent au sein de la Commission, suivant les cas particuliers.

Notre syndicat peut vous aider et vous accompagner dans vos démarches, aussi bien dans vos contacts avec l'école, qu'avec les services de la Commission.

N'hésitez pas à nous contacter si vous désirez en savoir plus sur cette école vraiment "hors du commun".



Source: Site web <http://www.annemisonne.be/>

CONTACT

Ecole Anne Misonne asbl
Avenue des volontaires 35
1160 Bruxelles
02/733.14.87

Ecole.anne.misonne@gmail.com / <http://www.annemisonne.be/>



En bref...

PMO CONTACT MOVES TO STAFF MATTERS PORTAL...

One single contact tool for all your questions on staff matters, whether processed by PMO or DG HR
You will also be able to keep an eye on the follow-up to your question, and give your feedback on the quality of the reply.
Find out staff matters portal: <https://myintracomm.ec.europa.eu/staff>



ACCÈS À SON DOSSIER MÉDICAL ?

En tant que fonctionnaire / agent, vous avez droit de prendre connaissance de vos données personnelles, et notamment de votre dossier médical par le Service médical de l'institution (et en présence d'un médecin désigné par le service médical). Seuls les rapports psychiatriques/psychologiques vous concernant ne pourrait pas être consultés directement. L'accès se fera par l'intermédiaire d'un médecin désigné par vos soins.

Procédure

Vous devez adresser une demande au Chef d'unité du service médical, d'accès au dossier médical. Il vous faudra spécifier lors de votre prise de rendez-vous, d'une consultation du dossier médical.



Bases légales

- Article 26 bis du Statut
- Conclusion 221/04 du CCA
'Accès des fonctionnaires ou autres agents à leur dossier médical'

AMENDMENT OF THE ANTICUMULATIVE RULE FOR SNE

Administrative Information No. 15-2019, adopted on April 5th 2019, has modified the 2004 decision by deleting the reference « seconded national expert ».

In practice, this means that the SNE period is no longer counted in the « 7 years » rules.

As reminder, find below agent included in the rule anti-cumulation of 7 years, benefits in quality of:

- ✓ Temporary agent 2a;
- ✓ Temporary agent 2b: recognition only for benefits (in progress or new contract) as of May 1st 2004;

- ✓ Temporary agent 2d: recognition only for benefits (in progress or new contract) as of May 1st 2004;
- ✓ Contractual Agent 3a without prior success of a CAST; ✓ Contractual Agent 3b (Commission), except conference interpreters;
- ✓ Interimaire (however, the first 3 years of service as a temporary worker are not included in the 7 years anti-cumulation rule);
- ✓ Service provider (except for services that fall under directive 95/50 EEC and this for benefits to count

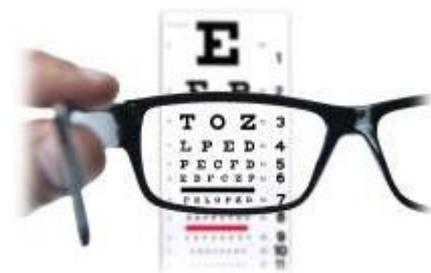


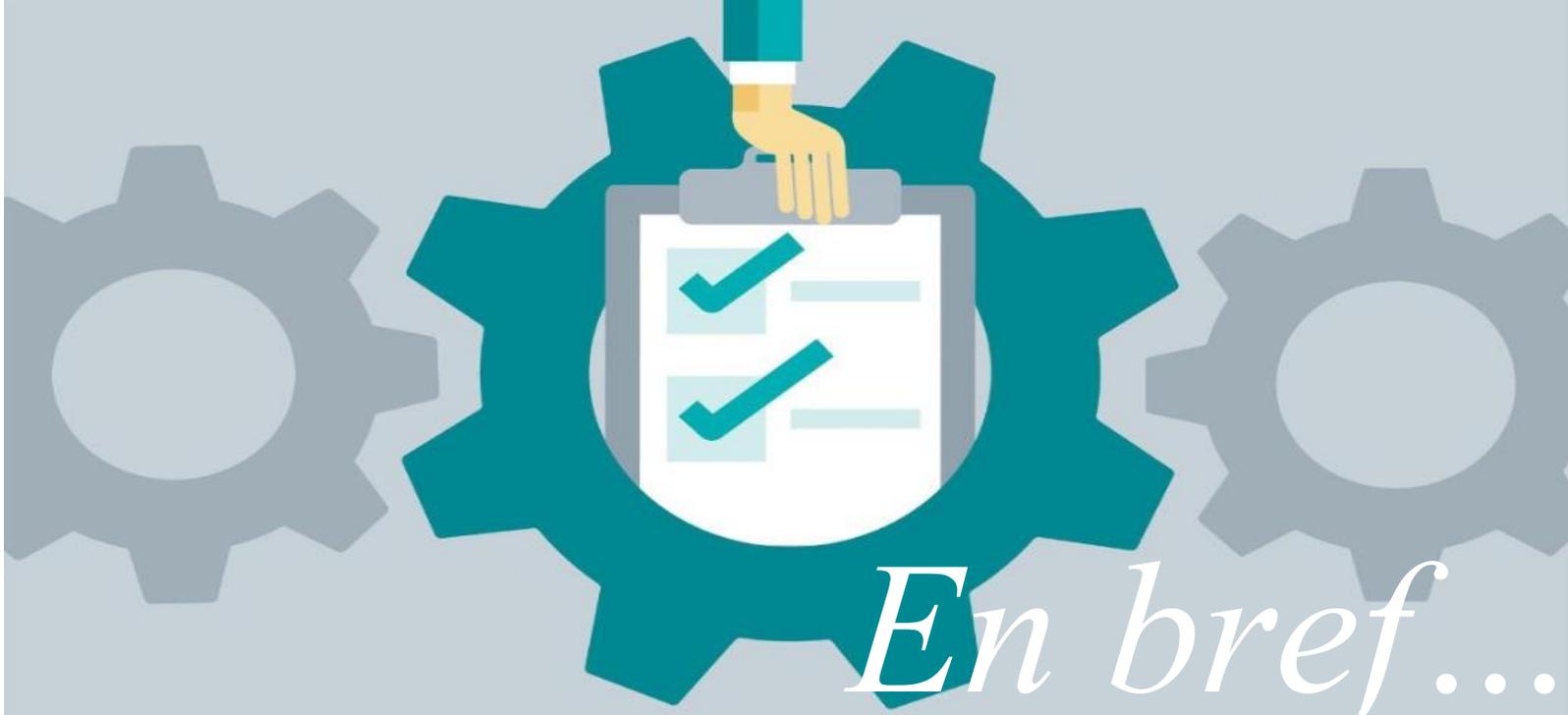
WORK GLASSES ON COMPUTER

100% reimbursement is possible once every 2 years, for on-screen work glasses (which correct near vision and intermediate vision (30-120 cm) or correct intermediate vision only).

Eyeglasses that correct vision from a distance, or those that correct only near vision, do not meet the conditions for reimbursement.

For this, you must follow the procedure in *l'information administrative* n° 46-2014.





COUVERTURE ACCIDENT / DÉPART EN PENSION

Lors du départ en pension, le/la pensionné(e) perd le bénéfice d'une éventuelle prise en charge à 100% ou d'un capital en cas de décès ou d'invalidité (permanente, totale ou partielle) en cas d'accident, prévu par l'article 73 du Statut. Il/Elle continue cependant à être couvert par l'article 72 du Statut (c'est-à-dire remboursement à 80% ou 85 % des frais engagés suite à un accident). La Couverture reste à 100% en cas de maladie grave.



OVERCHARGING IN HOSPITALS TO BE ILLEGAL

The Court of Justice (CJ) declared the 15% overcharging in hospitals to be illegal in its judgement [T737/17](#) because that abuse is a form of indirect discrimination on grounds of nationality. We trust that the Association of Luxembourg Hospitals will not attempt to continue with a malpractice that it violates Article 18 of the [TFEU](#), which reads;

“Article 18 (ex Article 12 TEC)

Within the scope of application of the Treaties, and without prejudice to any special provisions contained therein, any discrimination on grounds of nationality shall be prohibited. ...”.



SOCIAL DIALOGUE FRAMEWORK AGREEMENT MEETING: EXECUTIVE AGENCIES

Le mardi 28 mai 2019, le SFE a participé à une réunion préparatoire proposée par les comités du personnel des différentes agences exécutives afin de discuter sur un futur accord-cadre entre les agences exécutives et les syndicats de la Commission.

Le SFE se félicite que la réunion s'est déroulée dans une ambiance constructive et solidaire.

Soucieux depuis des années du bien-être du personnel des agences exécutives, le SFE continuera de suivre ce dossier et de soutenir les collègues afin de les aider à faire entendre leur voix au sein du dialogue social de la Commission.





#Tribune

La Mobilité, c'est le défi de chacun !

Si vous êtes sensibilisé(e) par ce sujet et que vous avez des idées à nous proposer, n'hésitez pas à nous les transmettre
Nous tâcherons de les publier prochainement dans le prochain Panoptique

C'est l'enjeu majeur de notre société actuelle : comment allier mobilité efficiente, respect de l'environnement et budget ?

Une chose est certaine ! L'effort doit venir de tous ! Et c'est ensemble que nous bâtirons la mobilité de demain !

Un simple constat : Bruxelles se classe actuellement parmi les mauvaises élèves d'Europe en matière de mobilité (100ème ville la plus engorgée du monde, ce qui est un mieux, puisqu'elle était 71ème en 2016).

Evidemment, c'est toujours mieux que d'autres grandes villes européennes, tel que Paris (9ème position, Genève et Zurich sont 32e et 33e).

Ainsi, Bruxelles comptabilise une moyenne de 39 heures passées par le navetteur lambda dans les bouchons en heures de pointe, selon cette étude, pour 28 heures pour Anvers et 17 pour Liège².



Embouteillage à Bruxelles... un mal quotidien

C'est un temps non négligeable, surtout quand on sait que le Personnel doit prester 40h/semaine depuis la Réforme 2014.

AMENAGEMENT ?

En fait, il suffit de regarder autour de soi... **Bruxelles est en chantier...** Les travaux de réaménagement ou de voiries semblent

Qualité de l'air à Bruxelles ? Catastrophique ?

De manière générale, on observe une amélioration de la qualité de l'air à long terme dans le nord-ouest de l'Europe, et en particulier en Belgique et en Région bruxelloise (sources : rapport EEA 2017 et rapport irceline 2016).

poussés partout comme des champignons sans réelles logiques ou coordinations. L'impression qui en ressort, c'est qu'il ne semble pas y avoir de plan d'aménagement du trafic (le report de la circulation se faisant sur de petites rues résidentielles qui ne peuvent pas aborder l'ensemble du trafic) augmentant par la même la pollution de l'air.

Si vous êtes sensibilisé par ce sujet et que vous avez des idées à nous proposer, n'hésitez pas à nous les transmettre via notre boîte mail fonctionnelle osp-sfe@ec.europa.eu. On les publiera prochainement dans un nouveau Panoptique.

² Données INRIX 2018 Global Traffic Scorecard



Projet de réaménagement du rondpoint Schuman où les piétons pourront se réapproprier l'espace

Cela a un impact sur tous les usagers, automobilistes, usagers des transports en commun, et les riverains qui souffrent de cette circulation (trop) abondante.

Dans le même esprit, on entend à nouveau la possibilité d'un piétonnier au rondpoint Schuman.

L'idée est intéressante et on peut s'en réjouir ! La question qui peut se poser, est légitimement : a-t-on (ou va-t-on) évalué correctement l'impact sur les quartiers avoisinants et ce report de la circulation (ce, compris des transports en commun qui seront également fortement impactés).

L'avenir nous le dira !

ET ON FAIT QUOI ?

Il n'y aura pas de solutions miracles et si chacun peut apporter des solutions propres, c'est plutôt dans la multiplicité des alternatives qu'on leur améliorera la situation.

D'abord, on pense à une réduction des trajets tout simplement (la généralisation du télétravail ou des solutions de Visio conférence existent).

Solution drastique... Les mesures environnementales prises par la Région Bruxelloise dans son Code Bruxellois de l'air, du climat et de la maîtrise de l'énergie (COBRACE3) visent à une réduction du nombre de places de parking aux alentours des immeubles de bureau. La Commission se voit/verra obligée de réduire la totalité des places dans ses parkings d'au moins 30% dans un futur proche. Ironiquement, on pourrait même s'amuser à imaginer un parking payant (C'est bien connu ! Faire payer réduit l'impact environnemental ☺).

La question légitime que l'on peut se poser, est donc, est-ce que l'offre de transport en commun ou la modernisation du réseau sera-t-elle mise en place en parallèle ?

Il est indéniable que si l'on veut voir les automobilistes abandonner leur voiture, la transition sera impossible sans une augmentation de l'offre des transports en commun (qui devra aller de pair avec des aménagements de voirie efficace), et pourquoi pas, par une extension du réseau du métro bruxellois.

Bref, si l'on veut une mobilité urbaine durable, il faudra plus que réduire les places de parking ou taxer les « méchants » automobilistes (la taxation n'empêchera pas ceux qui ont les moyens de continuer sans rien changer à leur habitude, mais plongera les plus précaires dans une situation intenable).

La seule certitude : C'est tout le monde qui doit changer ses habitudes, y compris ceux qui auraient les moyens de ne rien changer...

Une chose est certaine, la mobilité parfaite n'existe pas, et une mobilité efficiente, ne sera pas « une ». La modulation ou la combinaison des transports est un début de piste intéressante (combinaison train / métro / trottinette). Donc, quand on parle de faire un remboursement de son abonnement à 100% (remboursement possible aujourd'hui à 50%), on devrait ajouter que cela doit inclure tous les (nouveaux) types de transport. On pense notamment aux alternatives « vélos » ou « trottinettes » partagés.

Avec quel budget ? Eh bien, depuis plusieurs années, les lignes de bus 21 et 22 qui étaient gratuites, ne le sont plus... Voici une piste intéressante de réflexion pour dégager un budget !

Si on va par-là, pourquoi pas un remboursement, même partiel lors de l'achat d'un vélo électrique... ? Démocratiser un moyen de transport plus propre, c'est augmenter son impact !

Le Saviez-vous ?

Contribution aux frais de transport en commun. En quoi consiste un abonnement tiers-payant et qui peut en bénéficier ?

Par le système du tiers-payant, l'Institution préfinance 100% de l'abonnement et retient ensuite les 50% à charge de l'agent via la fiche de paie.

Ce système n'est possible que pour les abonnements annuels STIB et MTB et est disponible pour le personnel de la Commission et des agences exécutives INEA, REA, EASME et ERCEA (à ce stade, l'EEAS, EACEA et le SRB n'ont pas souhaité adhérer à ce système)

³ <https://environnement.brussels/thematiques/mobilite/stationnement-cobrace>



COMPLÉMENTAIRE SANTÉ / ASSURANCES... SUPERS OFFRES ET PERMANENCE !

Après plusieurs mois de recherches et de discussions, le SFE a le plaisir de vous présenter une offre très intéressante
« complémentaire santé / « Assurance...

Concrètement, voici un comparatif de l'offre sur l'assurance voiture :

Jeune conducteur (-26 ans) pour un véhicule d'occasion :

Assurance X	MB-Consult	Économie	Pourcentage
1 600,00 € / an	1 096,92 € / an	503,08 €	46%
RC seulement	RC Protection juridique et conducteur et assistance véhicule		

Offre Assurance « full omnium », voiture neuve (BMW) :

Assurance X	MB-Consult	Économie	Pourcentage
2100,00 € / an	870,22 € / an	1229,78 €	58.5%
RC (700€) Et omnium	RC Vol, incendie, catastrophe naturelle, bris de vitre et dégâts matériels		

Le **4 et 11 Juin 2019**, le SFE a organisé avec son partenaire MB-Consult une permanence « assurances » de 10h à 15h. Vous avez la possibilité de poser vos questions lors de rendez-vous individuels si vous êtes intéressé(e) par leurs offres d'assurance automobile, incendie, santé et voyage. Pour réserver un prochain rendez-vous, c'est sur notre site :

<https://www.conf-sfe.org/assurance-partenaire>

Le SFE organisera d'autres rencontres dans les prochains mois !



business insurance



SFE, a great union
 Become member of SFE give you several advantages!

Motivated team
 Your colleagues help you, whatever your status.



Free training courses
 for members plus preferential rates on training books.

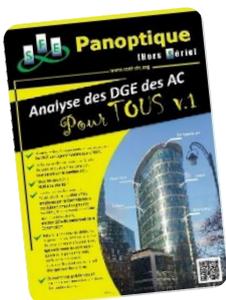
New: SFE insurance
 Great attractive offers with our insurance partner.



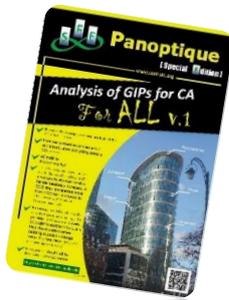
Panoptiques



Retrouvez les précédents Panoptiques...



Analyse des DGE des AC pour TOUS
 Analysis of GIPs for CA for ALL



Panoptique 116
 "Congé Maternité"...



Panoptique 108
 "Spécial Réforme 2014"