



## ARTICLES

- COVID-19 : Retour de vacances vs retour au bureau / SOTEU – PG. 2
- Une rentrée par comme les autres – 3
- News de l'info-membres 2018-4 – PG. 3
- Allocations familiales & Règles anti-cumul – PG. 4
- La Nouvelle stratégie HR – PG. 4
- Promotion / Reclassement 2020 – PG. 4
- Permanence juridique SFE à distance – PG. 4
- Agences exécutives : améliorations dans les conditions d'emploi ? – PG. 5
- Planning formations SFE pour examens EPSO + livres – PG. 5
- Offres assurances SFE – PG. 6
- La Chronique libre – PG. 7 / 8



## SOTEU : STATE OF THE UNION 2020

Madame la Présidente Von Der Leyen a délivré le 16/09 un discours sur l'état de l'Union devant le Parlement européen. Un message positif et ambitieux !

Le discours : [lien](#)

À présent, tou(te)s les citoyen(ne)s européen(ne)s sont invité(e)s à participer aux débats : [lien](#)

Plan de relance *Next Generation* EU : [lien](#)

## COVID-19 : RETOUR DE VACANCES VS RETOUR AU BUREAU

A quelques jours près, cela fera 6 mois que nos conditions de travail ont été bouleversées. Nous ne pouvons que remercier tous les collègues qui, durant ces mois difficiles, ont permis que ces conditions de travail ne deviennent pas impossibles.

Durant ces derniers mois, votre syndicat a continué sa mission (un peu différemment il est vrai). Les réunions avec l'administration ont pu avoir lieu, les contacts avec les collègues également, et nous avons même pu participer à plusieurs panels de sélection, le tout à distance !

Et bien évidemment, nous avons une pensée particulière pour le personnel soignant de tous les pays qui ont fait un travail incroyable, ainsi que tous les métiers qui auront permis que cela continue de « fonctionner ».

Le SFE, dès le début de la crise, avait fait un don de 2000€ à l'hôpital St-Pierre de Bruxelles afin de permettre l'achat de matériel médical en urgence (nous espérons que cette maigre contribution aura aidé les malades et leurs familles).

Vous trouverez, à la fin de notre info-membres, la réponse reçue de l'hôpital St-Pierre.

### Plan d'action pour un retour au bureau :

À l'heure où nous écrivons ces lignes, la Commission et son personnel sont toujours en phase 1, c'est-à-dire que le télétravail reste la norme (présence au bureau sur base volontaire avec un maximum de 10 à 20% des effectifs).

Vu le contexte de ces derniers jours, un passage en phase 2 pourrait être envisagé courant Octobre. Une réunion avec la DG HR et le comité du Personnel est prévue pour le lundi 21/09.

### Qu'impliquerait cette phase 2 ?

Le télétravail reste la norme pour certaines catégories de personnel (personne avec problème de santé, vie avec une personne vulnérable, enfants dont l'école n'est pas encore entièrement ouverte, personnel en quarantaine) ;

Il est toujours possible de télétravailler à 100% avec l'accord de son supérieur et un système de rotation par équipe pour la présence au bureau sera mis en place.

### Et quid du personnel en open space ?

Il est clair qu'il sera indispensable de tenir compte du personnel en open space !

Même si l'administration « vend » ce concept depuis des années, comme le concept du travail collaboratif et moderne, force est de constater que celui-ci a ses limites dans un contexte de pandémie...

Nous demandons à l'administration et aux managers de faire preuve de flexibilité et de compréhension !

Il est important qu'un retour au bureau se fasse dans de bonnes conditions pour le personnel !

Plan d'action sur MyIntracomm : [cliquez ici](#)

### Prise de température dans les bâtiments de fortes affluences :

Sont concernés les bâtiments Berlaymont, Charlemagne et Borschette.

Cette prise de température se fera sur toutes les personnes qui entrent dans ces bâtiments et de manière anonyme.

Si l'on peut louer l'effort et la mesure forte mise en place, nous ne pouvons qu'espérer que d'autres mesures de ce type seront prises lorsqu'un retour au bureau sera effectif.



## APPLICATION DE L'ARTICLE 85 DU STATUT

L'info administrative [28-2018](#) définit les lignes directrices en matière d'application de l'article 85 du Statut, c'est-à-dire le "recouvrement de créances" ou "retenue sur salaire de sommes indument perçues".

En tant que syndicat, nous sommes confrontés régulièrement à ce type de situation et voici quelques éléments importants à savoir :

- L'introduction d'un **article 90** contre la décision de récupération **ne suspend pas cette dernière !**
- La **retenue** sur salaire intervient à **partir du 2<sup>ème</sup> mois suivant la notification formelle** de l'AIPN ;
- Un **plan d'échelonnement** est possible :
  - Par défaut, la retenue est fixée à 15% du traitement de base/pension/allocation de l'agent/ex agent dans la limite de 24 mois (le % peut être supérieur pour limiter la durée du plan d'échelonnement à 24 mois) ;
  - Possibilité d'adapter le plan d'apurement à 10% du traitement de base/pension/allocation de l'agent/ex agent (toujours avec la limite de durée de 24 mois) ;
  - Exceptionnellement, la durée peut être portée à 36 mois et le remboursement inférieur à 10% ;
- **Si la retenue sur salaire concerne un agent des agences exécutives**, le plan d'échelonnement s'étale, au plus tard, à la date de fin du programme cadre de l'agence exécutive. En effet, les agences exécutives sont établies pour une durée limitée par la Commission européenne, afin de gérer des tâches spécifiques liées aux programmes de l'UE. **En cas de nouveau programme qui permettrait à l'agence exécutive de continuer ses tâches, l'agent devra veiller à demander une révision de son échelonnement.**

N'hésitez pas à nous contacter si vous êtes concerné(e) et/ou si vous avez des questions !

## UNE RENTRÉE PAS COMME LES AUTRES

Comme chaque année, septembre est le point de départ d'une nouvelle année scolaire ! Après plusieurs mois de confinement et d'incertitude, c'est « presque » normalement que la rentrée scolaire a eu lieu dans la plupart des écoles belges et écoles européennes (pour le primaire et le secondaire). Les établissements ont pris des mesures suivant les directives du pays hôte.

Nous espérons que cette rentrée plutôt particulière aura été positive pour vos enfants et vous.

Si votre enfant fréquente la **garderie OIB**, nous attirons votre attention sur les mesures accrues de nettoyage (élément positif !) qui impliquent des changements au niveau des horaires :

Tous les jours, les garderies de l'OIB sont ouvertes jusqu'à 18h15 et le vendredi à 17h45.

Et si pour certains, c'était la rentrée, pour d'autres enfants, c'est déjà l'heure de la **fin d'études** !

Dans un cas comme dans l'autre, n'oubliez pas d'introduire votre déclaration scolaire dans SYSPER afin que vos droits soient mis à jour (la fin d'études impliquant une coupure des droits).

Des sommes indument perçues pourraient vous être réclamées et pourraient représenter des montants importants ! ([Voir notre point sur l'application de l'article 85 du Statut](#))

### *Et si votre enfant travaille pendant ses études ?*

Cela peut avoir un impact sur les allocations familiales. Son revenu ne doit pas dépasser 40% du traitement de base d'un AST 1/1 (soit  $AST\ 1/1 = 2979.73\text{€} / 40\% = 1191.89\text{€}$ ). A noter que cela ne concerne pas les "jobs étudiant".





## ALLOCATIONS FAMILIALES & REGLES ANTI-CUMUL !

Il existe des dispositions statutaires prévoyant des règles anti-cumul pour toute allocation familiale perçue par ailleurs (**article 67 § 2 et article 68 alinéa 2 du statut**).

Cela peut concerner des allocations (Nationales, ou versées par des Organismes internationaux, ONG etc...), telles que, allocation de foyer, allocation pour enfant à charge, allocation scolaire.

Ne pas les déclarer peut vous exposer à des récupérations (dont les montants peuvent être très importants) voire à des sanctions disciplinaires (IDOC) si l'administration est en mesure de prouver que vous n'avez sciemment pas déclaré ces allocations.

## PERMANENCE JURIDIQUE SFE A DISTANCE



Si nos consultations juridiques ne peuvent pour l'instant pas se tenir dans nos locaux comme auparavant, nous proposerons d'ici quelques jours une formule de consultation à distance avec notre avocat (comme toujours gratuite pour nos membres).

Vous pouvez comme toujours nous contacter si vous avez une question, à laquelle nous tâcherons de répondre.

## PROMOTION / RECLASSEMENT 2020

La liste des collègues proposés à la promotion a été publiée le 18 juin dernier. S'en est suivie, la phase d'appel où les collègues qui n'avaient pas été proposés, ont pu introduire leur appel dans SYSPER.

Le comité paritaire de promotion s'est réuni début septembre et a examiné les propositions de chaque DG et tous les appels. Comme chaque année, les quotas alloués en appel sont faibles et beaucoup de collègues seront évidemment déçus.

La liste finale sera publiée et disponible fin octobre / début novembre.

Pour les agents contractuels, c'est le comité paritaire de reclassement qui s'est réuni la semaine dernière pour les travaux préparatoires. Les discussions avec la DG HR auront lieu fin septembre (du 29/09 au 2/10).

## LA NOUVELLE STRATÉGIE HR

Plus d'infos sur MyIntracomm :

<https://myintracomm.ec.europa.eu/Pages/new-hr-strategy.aspx>

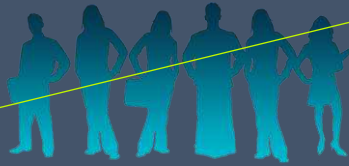
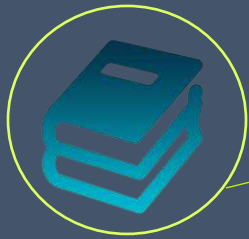
Depuis déjà plusieurs semaines, la DG HR a lancé une consultation afin d'améliorer et moderniser les ressources humaines au sein de notre institution. Pour ce faire, l'administration a lancé sur la plateforme « Connected » des consultations sur différents sujets (6 grands thèmes : Talent, diversité, Leadership, lieu de travail et bien être, Technologie et organisation).

Si le concept et le mode de communication sont tout à fait louables, nous ne pouvons qu'espérer que ce ne soit pas une énième « stratégie » de communication qui, in fine, ne tiendra pas suffisamment compte des besoins des collègues quant à une amélioration de leurs conditions de travail.

Malgré tout, il est important de faire entendre sa voix et de s'exprimer. Nous ne pouvons que vous encourager à participer !

Sensibilisés par vos appels, nos représentants SFE restent actifs pour que vos préoccupations soient exprimées lors de ces réunions mais aussi sur les réseaux sociaux (Myintracom, Connected, ...).

Liens directs vers *Connected* : [cliquez ici](#).



## AGENCES EXECUTIVES : DES AMELIORATIONS DANS LES CONDITIONS D'EMPLOI ?



Dans le cadre du protocole d'accord signé en Juin 2020 entre les agences exécutives, les syndicats et associations du personnel, des groupes de travail se réuniront ce mois-ci pour discuter des conditions de travail du personnel des agences exécutives.

Ces groupes de travail représentés par les ressources humaines des agences exécutives, les comités du personnel des agences exécutives ainsi que les syndicats de la Commission, sont scindés en 3 groupes. Ces derniers se pencheront sur la mobilité interne, sur le renforcement des perspectives de carrière mais aussi sur le partage et l'alignement des meilleures pratiques dans toutes les agences exécutives.

À la suite de ces discussions, des propositions communes seront présentées aux directeurs des agences exécutives et ensuite à la DG HR.

Toujours à l'écoute de vos préoccupations, nos représentants SFE restent actifs pour que vos voix soient entendues lors de ces négociations.

## FORMATIONS SFE POUR EXAMENS EPSO

En raison du contexte actuel et d'une décision de notre formatrice, les cours en présentiels sont pour l'instant suspendus jusqu'à Octobre 2020 inclus.

Nous vous informerons très prochainement sur notre site web des nouvelles formations du Centre d'évaluation (présentiel) et du CBT (à distance) en accord avec les directives de la DG HR et de Mme VON DER LEYEN (Présidente de la Commission Européenne).

### CENTRE D'ÉVALUATION



- Interview structuré
- Présentation orale
- Exercice de groupe
- Etude de cas

\* Chaque thème du Centre d'évaluation dure environ 1 heure sous forme de présentation. L'ordre est défini par la formatrice Anne DRAIME

### PRÉSENTATION et PRÉPARATION DES CAST CBT - QCM



D'ici quelques temps, des cours en ligne pour préparation aux épreuves CBT (verbal, numérique et abstrait) seront proposés. N'hésitez pas à consulter régulièrement notre site web avec les dernières infos !

\* Cette formation nécessitera un ordinateur et d'une connexion internet. Les détails seront indiqués sur notre site.



**Si vous devez passer un CAST, nous vous conseillons ces trois livres pour les 3 épreuves du CBT :**

- verbal, numérique, abstrait

\* La livraison en interne des livres SFE est suspendue jusqu'à nouvel ordre. Il est toutefois possible de vous remettre les livres contre paiement en espèces, en respectant les réglementations sanitaires en vigueur, via rendez-vous à Bruxelles.

[Tous les renseignements et inscriptions ici](#)



## COMPLÉMENTAIRE SANTÉ / ASSURANCES... RENSEIGNEZ-VOUS A DISTANCE !

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	<b><u>503,08 €</u></b>	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	<b><u>1229,78 €</u></b>	58.5%
RC (700€) Et omnium	RC Vol, incendie, catastrophe naturelle, bris de vitre et dégâts matériels		

Compte tenu de l'actualité sanitaire et de l'annulation des permanences en présentiel, Le SFE vous invite à contacter directement son partenaire en assurance automobile, habitation, santé (etc.).

Notre partenaire vous recontactera rapidement.

Cela se passe sur le formulaire disponible via notre site : <https://www.conf-sfe.org/assurance-partenaire>

8<sup>th</sup> September 2020

### Essential teleworking principles for officials with remote (extended) families

In order to protect the well-being of staff during the Coronavirus emergency, officials with remote family that need support (i.e. spouse, children, parents) should be allowed to telework from the place of their permanent residence until even the strictest circulation restrictions set by the governments of all Member States have been lifted for the sake of health and fairness. This is a first practical approach to the idea "work from anywhere" that has received 670 votes (up until September 7<sup>th</sup> 2020) on DG HR Strategy page<sup>1</sup>.

According to Commissioner Hahn (DG HR) in his speech to the staff on 9<sup>th</sup> July<sup>1</sup> **"our achievements as an institution are not related to whether work is done from the office or from home"** and **"...we must use the crisis as an opportunity to work in a more flexible and agile way"**. Therefore, he **"has set up four project teams to develop new ways of working that empower staff and put their well-being at the centre."**

Consequently, we firmly consider that the current practice based on the latest guidelines of teleworking abroad<sup>1</sup> **has already demonstrated the compatibility with the EC working patterns keeping the officers and business together in the institution. Furthermore, we claim that this would have no difference if extended to the post-pandemic era.**

In the following, we propose some essential elements to be addressed in the new guidelines.

#### Teleworking during the pandemic abroad

- Any teleworking guidelines are only efficient if they do not put the otherwise regularly commuting officials and their remote families at any risk of health hazard directly or indirectly due to traveling or otherwise.
- Therefore, a complementary concept of teleworking of officers with remote family should be well developed and allowed. The recent DG HR plans regarding frequent weekly teleworking periods combined with office hours in the country of employment is clearly incompatible with the situation of officials with remote families as long as the risk prevails and no vaccination is applied.
- DG HR should identify and classify the status of officials with remote (extended) families as a basis for choices.

## LA CHRONIQUE LIBRE

Le SFE donne la parole à plusieurs collègues qui nous ont envoyé une analyse concernant le télétravail à l'étranger.



### Post-pandemic teleworking abroad

- The legislation does not forbid telework from abroad<sup>1</sup>.
- Staff with family living permanently abroad should be explicitly allowed by the guidelines to work there. The line manager will authorize the teleworking abroad once it has been agreed that the achievements are unrelated to the place of work.
- The previous guidelines allowed for teleworking only in the neighbouring country, but not from other Member States, even if one's spouse/child/parent is not living there, but not from other member states even if one has the family living there permanently. This is extremely discriminating. Therefore, teleworking should be allowed from every Member States.
- The officers close to the retirement age are particularly suitable for teleworking abroad because their performances are relatively stable at that stage.
- The administrative aspects of the residence even beyond ref.<sup>1</sup>, tax treatment, expat allowances etc. should be adjusted respectively.

As a part of an international organisation EC DG HR should demonstrate courage and good example of leadership by designing decent teleworking rules to support its officers with evolving remote extended family situations. This would be a benefit to the whole European civil service and an opportunity to improve its public reputation by making right policy choices in favour of the well-being of the staff.

With best regards,

Team of EC officers:

JIRMAN Petr (REGIO); TOTH-KOSA Cecilia (AGRI); FERNANDEZ-FONT PEREZ Rafael (MARE); AARNIO Jaakko (CNECT); KRASSNIG Christian

Mise en page et graphisme effectués par **JOUAN Cyril**

© SFE - 2020



SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES  
Rue Joseph II 203 A  
1049 BRUXELLES

*Bruxelles, le 10 août 2020*

**Chers donateurs, chers amis du CHU Saint-Pierre,**

**Nous vous remercions du fond du cœur** pour votre élan de générosité exceptionnel, auquel tout le personnel du CHU Saint-Pierre est extrêmement sensible.

En mars, plus d'une centaine de médecins, infirmiers, aides-soignants, techniciens et ingénieurs se sont mobilisés pour créer et mettre en place une unité supplémentaire de soins intensifs, capable d'accueillir une quinzaine de patients, pour faire face au pic de l'épidémie COVID-19. L'élan de générosité nous a permis, entre autres, de passer une commande de respirateurs supplémentaires ainsi que tout le matériel nécessaire pour équiper notre unité additionnelle de soins intensifs, qui a ouvert le 26 mars.

La confiance que vous avez placée en notre institution, en nos médecins et en nos soignants est notre bien le plus précieux. Nous vous garantissons que chaque euro donné sera alloué à la gestion de la crise pour aider le CHU à couvrir les dépenses directes relatives au COVID-19. Un rapport détaillé de nos dépenses de crise sera rendu public, en toute transparence.

Dès que possible, un reportage sur nos soins intensifs et la gestion de la crise au CHU Saint-Pierre sera réalisé et partagé avec vous. Si vous souhaitez le recevoir, merci de nous communiquer votre adresse e-mail à [donscovid@stpierre-bru.be](mailto:donscovid@stpierre-bru.be)

L'hôpital public que nous représentons est équipé et préparé pour assurer les soins de santé de pointe en toute circonstance. La conjonction des moyens publics et de vos dons, en cette période exceptionnelle, nous permet de répondre de manière encore plus forte à cette pandémie.

**Nous vous remercions encore sincèrement pour votre soutien indéfectible.** Vous pouvez compter sur nous pour porter haut les valeurs du service public et continuer à nous investir sans relâche dans notre mission de soin dans cette crise sanitaire sans précédent.



*Mohamed Ourlaghi*  
Président du Conseil d'Administration



*Philippe Leroy*  
Directeur général

**Merci. Bedankt.**



Brussel, 10 augustus 2020

**Beste schenkers, beste vrienden van het UMC Sint-Pieter,**

**Wij danken u uit de grond van ons hart** voor uw uitzonderlijke gulheid, waar alle personeelsleden van het UMC Sint-Pieter extreem gevoelig voor zijn.

In maart hebben meer dan honderd dokters, verpleegkundigen, zorgkundigen, technici en ingenieurs zich gemobiliseerd om een extra eenheid intensieve zorgen op te richten die een vijftiental bijkomende patiënten kan opvangen om de piek van de COVID-19-epidemie te trotseren. De golf van gulheid liet ons, onder meer, toe bijkomende beademingstoestellen en al het nodige materiaal te bestellen om onze aanvullende eenheid intensieve zorgen, die op 26 maart opende, uit te rusten.

Uw blijk van vertrouwen in onze instelling, onze artsen en verzorgers, is ons waardevolste bezit. Wij garanderen u dat elke geschonken euro naar het beheer van de crisis zal gaan om het UMC te helpen zijn directe kosten voor COVID-19 te dekken. Er zal, in alle transparantie, een gedetailleerd verslag van onze uitgaven voor de crisis openbaar gemaakt worden.

Van zodra mogelijk, maken wij een reportage over onze intensieve zorgen en het beheer van de crisis in het UMC Sint-Pieter, die we graag met u delen. Als u ze wilt ontvangen, kunt u uw e-mailadres naar [donscovid@stpierre-bru.be](mailto:donscovid@stpierre-bru.be) e-mailen.

Het openbaar ziekenhuis dat wij vertegenwoordigen is uitgerust en voorbereid om in alle omstandigheden geavanceerde gezondheidszorg te verlenen. Door het samenvoegen van de publieke middelen en uw giften, in deze uitzonderlijke periode, kunnen wij nog sterker op deze pandemie reageren.

**Wij danken u nogmaals oprecht voor uw onvoorwaardelijke steun.** U kunt op ons rekenen om de waarden van de openbare dienstverlening alle eer aan te doen en ons aanhoudend te blijven inzetten om onze medeburgers de beste zorg te geven in deze sanitaire crisis zonder voorgaande.



Mohamed Ouriaghi  
Voorzitter van de Raad van Bestuur



Philippe Leroy  
Algemeen Directeur

**Bedankt. Merci.**

