TAO·AFI

EC STAFF HOT ISSUES

The Association of Independent Officials

#3

Version française ci-dessous

If you have trouble reading this email try our pdf format [HERE]()

- **STAFF SURVEY 2018 SOME EMBARASSING RESULTS FOR THE COMMISSION**
- **EUROPEAN SCHOOLS EPISODE 2 NOT END**
- **PROMOTION EXERCISE 2019**
- **CONTRACT AGENTS TAO-AFI's PROPOSAL**
- **EUROPEAN COMMISSION & PARLIAMENT SENTENCED BY THE COURT OF JUSTICE**
- **QUIZ - WIN A 35€ VOUCHER AT FILIGRANES!**

STAFF SURVEY 2019 SEVERAL EMBARRASSING RESULTS FOR THE COMMISSION

Any organisation worthy of the name should in principle be interested to know: if their staff is satisfied with the working conditions; if they have any suggestions for improvement or ways to prevent difficult situations such as dysfunction, burn-out, etc. The Commission has been using surveys for some time now. As you may know, survey results can sometimes be a source of embarrassment for Commissioners, leading them to question or reconsider their own strategy, and self-questioning is never easy.

DG HR has recently published the results *of* this year's staff survey. We note that the Commission has a fairly strong brand image as an employer (84% of the employees say that the Commission is an attractive place to work, 82% are proud of their work, 84% fully understand the purpose of the Commission, and 73% believe that their

WHAT'S ON NEXT TAO-AFI?

work makes a difference for EU citizens in their daily life and that generally, they have a good relationship with their work colleagues). In comparison to the previous survey, it seems that there are more positive opinions of the Commission than negative ones – i.e.; Middle managers received increased ratings in terms of setting clear priorities and objectives, motivating staff and managing the performance of their teams.

For the other headings, the satisfaction rate is between 52% and 67%, which brings it down to an average of 56 % - 57% of "happy people". This means that 43% - 44% are unhappy!

In addition, many of our colleagues (64%) do not understand the link between performance and promotion, 75% are dissatisfied with the way in which the administration manages change and 61% find that mobility is not at all encouraged.

TAO-AFI, the Association of Independent Officials, obviously trusts the Commission on the veracity of the data presented, even though DG HR has not yet provided any detailed elements for verification. It would, however, be important and interesting to know the detailed results for each DG in order to have a clear vision of the situation.

TAO-AFI asks the Commission to take into account the dissatisfactions and to take the necessary measures.

EUROPEAN SCHOOLS : EPISODE 2 BUT STILL NO ENDING!

Further to our previous tract on the temporary European School campus near Arts-Loi, we have been informed that this “quick-fix” solution has been put on hold. The intention was to place senior year pupils (S5-S6/S7) in a governmental office building near Arts-Loi.

However, it appears that the Belgian “Régie des Bâti- already advocated in its previous tract - would have the capacity to house approx. 1000 pupils.

The Belgian Council of Ministers still needs to approve this plan, and it is uncertain that the approval can be given before the end of the current government’s mandate.

- **CONFERENCE OPEN SPACE THURSDAY 04/04**
- **LEGAL ASSISTANCE FRIDAY 05/04**
- **EPSO CBT TRAINING SESSION SATURDAY 06/04**

Contact us here for more info

PROMOTION EXERCISE 2019

The evaluation period ends on March 29. The promotion exercise is to be officially launched very shortly.

As usual this will generate a series of tensions that will go on till September, when the promotion committee will have finished examining all complaints and appeals whose numbers increase every year - A clear indication of discomfort among the staff.

The main problem is the distribution of quotas per DG.

DG HR has never communicated the principle used for this.

The feeling so far is that some DGs are favored over others.

ments” (the federal service responsible for governmental premises) did not receive the necessary change-of-use permit for this building.

The “Régie” is now considering a second option, i.e. to use temporary structures on the NATO site already in place (place chosen to build the 5th European school), supplemented with new ones.

This solution – which **TAO-AFI**

The provisional campus has to remedy several matters, such as congestion and overcrowding of the other European Schools and we repeat, parents have to be genuinely involved in the decision-making process.

A final decision should not be delayed, knowing that the permanent site will only be available in 2025. The educational success of our children must be a priority!

Officials, who have been granted mobility, are often penalized by DGs, who do not see any interest in promoting people who will be leaving, and the DGs of destination, which the official will move to, favors officials who have already a few years in their service.

Another problem is the number of promotions that have been attributed as fast-track. They create significant delays for colleagues with good reports and who work seriously.

TAO-AFI calls on DG HR to raise awareness with regard to these aspects of all DGs so that the 2019 exercise will be better than the previous one.

The motivation of the staff depends on it!

CVRIA
COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE

COMMISSION & EUROPEAN PARLIAMENT CONDEMNED BY EU COURT OF JUSTICE

In the Staff selection procedures of the European Union, difference of treatment based on language is, in principle, not allowed.

In case C-377/16, Spain asked the Court of Justice to annul, for linguistic discrimination, the candidacy call launched by the EP in 2016 to constitute a database of candidates to be recruited as chauffeurs. The application form was only available in EN, FR, and DE. Applicants were expected to have a deep knowledge of one of the 24 official languages of the EU as "language 1" as stated in the selection process, and a satisfactory knowledge of at least English, French or German as "language 2". Parliament justified its decision to limit

TAO-AFI’s PROPOSTION FOR CONTRACT AGENTS

Contract Agents

TAO-AFI revives its election campaign proposal which consisted in asking the Commission to organise a two-year pilot exercise for the establishment of CAs as permanent staff.

The procedure is similar to the

"language 2" to those three languages for "the interest of service" – which requires that all new recruits must be immediately operational and able to communicate effectively in their daily tasks and that these three languages are the most commonly used in the institution.

In Case C-621/16 P, the Commission lodged an appeal seeking the annulment of the judgment of the European Court of Justice which, following a legal action brought by Italy, where 2 general EPSO competitions were cancelled for illegitimate limit of languages as "language 2" , as well as limiting candidates to communicate with EPSO in those three languages.

The European Court of Justice issued a judgment this week concerning Case-377/16, which confirms the annulment of the call for expression of interest established by the EP as well as the relevant candidacy database and rejects the Commission appeal in relation to case C-621/16 P.

The Court of Justice states that the Staff regulation rejects all forms of discrimination, language included, given that differences in treatment based on language may be permitted if justified by a legitimate objective, such as interest of service, and where totally relevant to the assignment for which candidates will be recruited for.

QUIZ TIME!

The European Union has currently 28 member states. But how many official languages?

1. 21
2. 23
3. 24
4. 28

Send the correct answer here and try to win a 35€ voucher at Filigranes!

Junior Professional program (JPP) which mainly concerns post-graduate trainees.

The objective would be to give the opportunity to a certain percentage of CA's (to be defined) to participate in a 2 year selection programme.

This programme would reward inside talent useful to our institution by appointing CA's to Temporary agents and, after a year and a half, allowing them to take part in an internal competition to become officials.

Why this programme? So that no one is excluded from possibilities of tenure, unlike the JPP.

In addition, the General Internal competitions offer few possibilities for CAs to be established. The total number of candidates appointed among contract agents cannot exceed 5% of the total number of appointments given in a function group and in the course of a given year.

There is an incredible pool of talent within our institution and our staff deserves a better management from its employer in respect of its human resources and in total transparency.

*Your **TAO-AFI** team: Raúl Trujillo Herrera, Rosario de Simone, Marco de Stefano,*
Juan Luis Barbolla Casas, Fotios Hadjizervoudakis, Danny Scheerlinck, Joaquín Vidaller.

Join TAO-AFI, the Independents, to reinforce the staff's action and to be informed on your rights!

J-70 01/208 • **Phone**: 62589 • **Fax**: 64325 • **Email**: OSP-TAO-AFI@ec.europa.eu

TAO·AFI

EC STAFF HOT ISSUES

The Association of Independent Officials

#3

Si vous avez des difficultés à lire cet email, essayez notre format pdf ICI

STAFF SURVEY 2018 : PLUSIEURS RÉSULTATS EMBARRASSANTS POUR LA COMMISSION EUROPÉENNE

Toute organisation digne de ce nom, à cœur de savoir si son personnel est satisfait des conditions de travail, s'il a des suggestions d'améliorations et des propositions pour prévenir les situations difficiles : dysfonctionnement, burnout etc. La Commission s'est lancée dans cet exercice depuis quelques temps. Nous savons que les résultats d'un tel exercice peuvent aussi piéger celui qui l'ordonne : l'insatisfaction des sondés peut se révéler un embarras parce qu'il faudrait se remettre en cause, et il est difficile de se remettre en cause…

La DG HR vient de publier les résultats de son dernier sondage auprès du personnel. On relève que mise à part le fait que la Commission ait une image de marque assez forte comme employeur (84%

- **STAFF SURVEY 2018 : DES RESULTATS EMBARRASSANTS POUR LA COMMISSION EUROPEANNE**
- **ECOLES EUROPEENNES : SUITE MAIS PAS FIN!**
- **EXERCISE DE PROMOTION 2019**
- **AGENTS CONTRACTUELS PROPOSITION DE TAO-AFI**
- **COMMISSION & PARLEMENT EUROPEEN CONDAMNES PAR LA COUR DE JUSTICE EUROPEENNE**
- **QUIZ - GAGNEZ UN BON D'ACHAT DE A 35€ CHEZ FILIGRANES!**

QUOI DE NEUF TAO-AFI?

des employés affirment que la Commission est un lieu de travail attrayant; 82% sont fiers de leur travail; 84% comprennent bien le but de la Commission; et 73% pensent que leur travail fait une différence dans la vie des citoyens européens, les relations avec les collègues sont bonnes etc.) En comparaison avec les résultats de l'enquête de satisfaction précédente, il y a plus d'opinons positives que négatives, par ex les cadres intermédiaires ont été mieux notés en termes d'établissement de priorités et d'objectifs clairs, de motivation du personnel et de gestion des performances de leur équipe.

Pour les autres rubriques, le taux de satisfaction est autour de 52% et 67%, ce qui fait une moyenne de 56%-57% de « happy people ». Mais ceci reflète, aussi, que 43%-44% sont mécontents !

Sans parler que 64% ne comprennent pas le lien entre performance et la promotion, 75% sont insatisfaits de la manière par laquelle l'Administration gère les changements et 61% estiment que la mobilité est pas du tout encouragée…

TAO-AFI, l'Association des fonctionnaires indépendants, fait évidemment confiance à la Commission sur la véracité des données présentées, même si la DG HR ne donne aucun élément de contrôle. Il serait important, tout de même, de connaître les résultats détaillés par DG, données cruciales pour avoir une vision précise du panorama.

TAO-AFI demande à la Commission de tenir compte aussi des insatisfactions et de prendre les mesures qui s'imposent.

ÉCOLES EUROPÉENNES : SUITE MAIS PAS FIN!

Nous avons appris que la solution qui consistait à créer une école provisoire à Arts-Loi a été suspendue.

L'intention était de placer les élèves du deuxième cycle du secondaire (S5-S6 / S7) dans un bâtiment administratif situé près d'Arts-Loi.

AFI auparavant – permettrait d'accueillir environ 1000 élèves.

Le Conseil des ministres belge doit encore approuver ce plan et il n'est pas certain que cela soit fait avant la fin du mandat du

- **CONFERENCE OPEN SPACE JEUDI 04/04**
- **CONSULTATIONS JURIDIQUES VENDREDI 05/04**
- **FORMATION CBT SAMEDI 06/04**

Contactez-nous ici pour plus d'infos

EXERCICE DE PROMOTION 2019

Après la clôture de la phase de notation (29 mars 2019), l'exercice de promotion est sur le point d'être formellement lancé..

Comme d'habitude cela va générer une série de tensions qu'iront jusqu'au mois de septembre, le moment où les Comité de promotions auront fini d'examiner les recours qui chaque année sont plus nombreux, un signe évident de malaise parmi le personnel.

Le problème majeur constitue l'attribution des quotas au DG. La DG HR n'a jamais communiqué le principe utilisé pour cela.

L'impression jusqu'ici c'est que certaines DG sont favorisés par rapport aux d'autres.

Cependant, il semble que la «Régie des Bâtiments» belge (le service fédéral responsable des locaux gouvernementaux) n'ait pas reçu le permis de changement d'usage nécessaire pour ce bâtiment.

La Régie envisage à présent une deuxième option, à savoir l'utilisation des structures temporaires déjà présentes sur l'ancien site de l'OTAN, lieu prédestiné pour accueillir définitivement la 5ème école européenne. Cette solution provisoire - préconisée par la **TAO-** gouvernement actuel.

Ce campus temporaire doit résoudre les problèmes de congestion et de surpopulation des autres écoles européennes et nous demandons, à nouveau, que les parents soient également impliqués dans le processus de décisions.

Il est crucial qu'un projet soit rapidement validé, tout en sachant que le site permanent à l'OTAN ne sera pas terminé avant 2025. La réussite scolaire de nos enfants doit être une priorité!

La mobilité inter-DG est souvent pénalisée par les DG qui ne voient pas d'intérêt à promouvoir des personnes qui sont déjà parties dans un autre service et les DG de destination qui incorporent les collègues en mobilité, privilégient les fonctionnaires déjà en service depuis quelques années.

Autre problème est le nombre important de promotions rapides qui a comme effet de créer des retards, parfois non négligeables, pour nombre de collègues qui ont des bons rapports et qui travaillent avec sérieux.

La **TAO-AFI** fait appel à la DG HR pour qu'elle sensibilise les DG à cet égard pour que l'exercice 2019 soit meilleur que le précèdent. Il en va de la motivation du personnel !

La **TAO-AFI** reste à votre disposition pour vous assister tout-au-long de ce processus.

AGENTS CONTRACTUELS : LA PROPOSITION DE TAO-AFI

Contract Agents

CVRIA
COUR DE JUSTICE
DE L'UNION
EUROPÉENNE

LA COMMISSION ET LE PARLEMENT EUROPÉEN CONDAMNÉS PAR LA COUR DE JUSTICE EUROPÉENNE

Dans les procédures de sélection du personnel des institutions de l'Union, les différences de traitement fondées sur la langue ne sont pas, en principe, admises.

Dans l'affaire C-377/16, l'Espagne a demandé à la Cour de justice l'annulation, pour discrimination linguistique, de l'appel à candidature lancé par le PE en 2016 pour la constitution d'une base de données de candidats pour exercer la fonction de chauffeur.

Le formulaire d'inscription était disponible seulement en EN, FR, DE. Les candidats devaient posséder une connaissance approfondie d'une des 24 langues officielles de l'Union en tant que «première langue » de la procédure de sélection, une connaissance satisfaisante de l'anglais, du français ou de l'allemand en tant que « deuxième langue ».

Le Parlement a motivé cette limitation du choix de la « deuxième langue » par « l'intérêt du service, qui exige que les nouveaux recrutés soient immédiatement opérationnels et capables de communiquer efficacement dans leur travail quotidien » et par le fait que ces trois langues sont les plus largement employées dans l'institution.

Dans l'affaire C-621/16 P, la Commission a demandé à la Cour l'annulation de l'arrêt du Tribunal de l'Union européenne par lequel celui-ci, à la suite de recours introduits par l'Italie, avait annulé deux avis de concours général de l'Office européen de sélection du personnel (EPSO) en raison de l'illégitimité de la limitation du choix de la « deuxième langue » du concours à l'anglais, au français et à l'allemand ainsi que de la limitation, à ces trois langues, du choix de la langue de communication entre les candidats et l'EPSO.

Par arrêts rendus cette semaine, la Cour, dans l'affaire C-377/16, annule l'appel à manifestation d'intérêt ainsi que la base de données établie par le PE en vertu de cet appel et, dans l'affaire C-621/16 P, rejette la demande de la Commission.

La cour de Justice a rappelé que le statut des fonctionnaires interdit toute discrimination, y compris celles fondées sur la langue, étant entendu que des différences de traitement fondées sur la langue peuvent être autorisées si elles sont justifiées par un objectif légitime d'intérêt général, tel que l'intérêt du service, voire les besoins réels relatifs aux fonctions que les personnes recrutées seront appelées à exercer.

L'appel à candidature en question ne justifiait pas cette limitation.

QUIZ TIME!

L'Union Européenne compte actuellement 28 états membres.

Mais combien de langues officielles?

1. 21
2. 23

La **TAO-AFI** relance sa proposition de campagne électorale, pour que la Commission organise un exercice pilote de deux ans afin de titulariser les Agents Contractuels qui le méritent, en utilisant une procédure similaire à celle du programme Junior Professional (qui concerne essentiellement les stagiaires post universitaires).

À savoir : Donner la possibilité à un certain pourcentage (à définir) d'AC de participer sur une période de deux ans à un programme de sélection.

Ce programme permettrait de valoriser les talents qui sont utiles à l'institution en les nommant agent temporaire et, après un an et demi, leur permettre de participer à un concours de titularisation, tout en respectant l'égalité de traitement et de transparence afin que soient retenus ceux qui le méritent.

Pourquoi ce programme? Pour que personne soit exclu des possibilités de titularisation, chose qui se vérifie ave le Junior Professional Programme.

De plus les concours internes prévus par le statut, quand ils sont organisés, donnent peu de possibilités aux agents contractuels d'être titularisés.

Le nombre total de candidats nommés parmi les agents contractuels ne peut pas dépasser 5% du nombre total de nominations d'un groupe de fonction et au cours d'une année donnée.

L'immense vivier de talent déjà

3. 24

4. 28

Envoyez votre réponse ici en tentez de remporter un bon d’achat de 35€ à Filigranes!

existant dans notre institution mérite que notre employeur effectue une meilleure gestion de ses ressources humaines et de manière plus transparente au bénéfice de tous.

*Your **TAO-AFI** team: Raúl Trujillo Herrera, Rosario de Simone, Marco de Stefano, Juan Luis Barbolla Casas, Fotios Hadjizervoudakis, Danny Scheerlinck, Joaquín Vidaller.*

Join TAO-AFI, the Independents, to reinforce the staff’s action and to be informed on your rights!

J-70 01/208 • **Phone**: 62589 • **Fax**: 64325 • **Email**: OSP-TAO-AFI@ec.europa.eu