

AVRIL 2022

- Procédure de certification : état des lieux
- Nouvelle stratégie HR : Les attentes de la catégorie AST/SC
- Nouvelle décision sur le temps de travail et le travail hybride
- Remboursements RCAM, plafonds et inflation
- Interprètes : dernières évolutions et défis restants
- Quiz !!!!!



PROCÉDURE DE CERTIFICATION / ÉTAT DES LIEUX

L'exercice 2021/22 de certification est lancé!

Cette procédure permet aux fonctionnaires, membres du groupe de fonctions des assistants (AST), de grade AST5 ou supérieur, d'être nommés à un poste d'administrateur (AD) et donc de devenir membres du groupe de fonctions AD. La procédure de certification se base sur l'article 45 bis du statut des fonctionnaires.

Dans le cadre de la procédure en cours, 346 candidatures ont été enregistrées et un projet de liste de 333 candidats admissibles a été établi. La liste définitive des 103 candidats sélectionnés pour un entretien par le panel de certification a été publiée dans [la note administrative n° 02-2022](#).

Des entretiens avec le panel de certification sont actuellement en cours.

Les candidats sont évalués sur la base de plusieurs critères (motivation, présentation, clarté, concision, capacité à s'exprimer dans une langue autre que la langue principale du candidat, responsabilités/expérience professionnelle, formation/programme académique pertinent). À l'issue des entretiens, le comité paritaire de certification établira un avant-projet de liste des fonctionnaires autorisés à participer au programme de formation.

Un certain nombre de représentants du personnel font partie du comité paritaire pour la procédure de certification et jouent un rôle actif dans l'évaluation des candidatures et les entretiens avec les candidats.

Le programme de formation débutera le 30 mai 2022.



NOUVELLE STRATÉGIE HR : LES ATTENTES DE LA CATÉGORIE AST/SC

Après de nombreux mois de consultations, les fonctionnaires AST/SC demandent à la DG HR la mise en place d'un projet de parcours de carrière pour cette catégorie.

Il est temps d'apporter des améliorations significatives et concrètes, étant donné que la situation actuelle d'inégalité est indigne des valeurs que la Commission Européenne représente.

Il est impératif que la Commission permette à la catégorie AST/SC de se développer professionnellement (soit en permettant aux fonctionnaires AST/SC de participer à des concours internes, soit en créant un mécanisme de certification comme il en existe déjà pour la catégorie AST). De plus, les AST/SC demandent davantage de quotas de promotion, une plus grande flexibilité en ce qui concerne les postes auxquels les fonctionnaires AST/SC peuvent prétendre, ainsi que des postes en délégation (actuellement avec un quota de 0).

Une simple « cartographie des tâches AST/SC », telle que proposée jusqu'à présent par la DG HR, ne suffit pas. Il n'y a pas d'assistants de première ou de deuxième classe et cette approche visant à établir une division entre AST et AST/SC afin de justifier le déséquilibre n'est pas la voie à prendre.

Cette proposition n'aura aucun impact sur la dynamique et l'exigence propre de chaque assistant. Établir des séparations artificielles n'a tout simplement pas sa place dans le milieu du travail d'aujourd'hui.

Ce qui fait défaut et là où la DG HR doit intervenir de toute urgence, c'est dans l'élargissement des perspectives de carrière, actuellement trop limitées. Il est impensable qu'un groupe de fonctionnaires de la Commission européenne soit totalement exclu de toute possibilité de revalorisation de son statut.

Il est grand temps d'agir car l'institution perd déjà de nombreux collègues talentueux. La création de catégories peu attrayantes, telles que les AST/SC et l'absence, pendant 8 années consécutives, de propositions visant à améliorer la situation est fortement préjudiciables, tant pour les salariés que pour la Commission européenne en tant qu'employeur.

C'est pourquoi nous invitons la DG HR à prendre en compte nos arguments dans l'élaboration de la nouvelle stratégie HR. Nous avons traversé une période difficile qui nécessite également des mesures audacieuses. L'institution bénéficiera certainement de multiples compétences et talents des AST/SC si elle leur donne une occasion de se développer professionnellement.



NOUVELLE DÉCISION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE TRAVAIL HYBRIDE

La décision de la Commission sur le temps de travail et le travail hybride, attendue depuis longtemps, a été adoptée le 24 mars et entrera en vigueur le 1 avril. Cette décision voit le jour après plus d'un an de longues discussions avec les représentants du personnel.

Voici quelques points clés:

- Les modalités du télétravail ont été simplifiées, sans distinction entre télétravail structurel et télétravail occasionnel.
- Le télétravail devient un droit pour ceux qui peuvent effectuer leur travail à distance; au minimum 20 % de votre temps de travail et vous pouvez convenir avec votre supérieur (e) de télétravailler jusqu'à 60 %.
- Le télétravail reste volontaire, sauf en cas de force majeure.
- Le télétravail en dehors du lieu d'affectation est autorisé jusqu'à 10 jours par an; dans des circonstances exceptionnelles telles que des raisons familiales impérieuses où l'autorisation de télétravailler en dehors du lieu d'affectation peut être accordée pour une durée maximale d'un mois ou si vous êtes appelé à travailler pendant votre congé. L'obligation de combiner télétravail depuis l'étranger avec congé annuel a été supprimée.
- Les plages fixes (core-time) ont été supprimées en tant que telles, même s'il faut pouvoir être joignable par téléphone pendant ses anciennes plages fixes, et aussi établir un cadre pour l'interaction avec les collègues.
- Un « droit à la déconnexion » de 19h00 à 08h00 a été établi (avec quelques exceptions de bon sens comme l'urgence, l'accord préalable ou lorsque la nature du travail ou des tâches nécessitent une disponibilité en dehors des heures habituelles de travail).
- Un comité mixte est mis en place pour émettre des recommandations s'il

détecte des incohérences et/ou des inégalités de traitement, bien qu'il ne soit pas habilité à traiter des demandes individuelles.

- Il y aura des lignes directrices pour la mise en œuvre de ces nouvelles règles, ce qui reste d'une importance fondamentale pour clarifier davantage certaines notions encore trop vagues, comme les raisons qui pourraient justifier la rupture de ce que l'on appelle la « confiance en matière de gestion », la nécessité pour les managers de bénéficier d'une formation spécifique et d'une assistance supplémentaire sur la manière de gérer un grand nombre de membres du personnel au télétravail.
- Les lignes directrices devraient également permettre de mieux définir les justifications demandées pour bénéficier de la possibilité de télétravailler jusqu'à un mois depuis l'étranger, en plus des dix jours habituels.

TAO formule les observations suivantes:

- Nous nous félicitons de l'inclusion d'un « droit à la déconnexion ».
- Une préoccupation particulière pour **TAO** est le fait que les DG seront toutes habilitées à introduire leurs propres instructions, ce qui compromet la cohérence globale/la mise en œuvre équitable.
- Les 10 jours de télétravail en dehors du lieu d'affectation sont nettement en deçà de ce que la **TAO** estime comme normal et ne suffisent pas à renforcer l'attractivité de la fonction publique européenne.
- **TAO** se félicite de l'inclusion du principe d'un soutien financier pour compenser les coûts du télétravail. Nous tenons néanmoins à rappeler à notre administration qu'elle devrait également trouver un moyen approprié de compenser les dépenses encourues au cours des deux dernières années de la pandémie.

Les représentants de la **TAO**, qui ont participé activement aux discussions tout au long de ce processus, restent à votre disposition pour dissiper tout doute. Nous assurerons le suivi de la mise en œuvre de cette décision afin de veiller à ce qu'elle s'effectue correctement dans tous les services de l'institution, et nous nous emploierons à contribuer à son amélioration tant pour l'adoption des lignes directrices à venir que pour sa révision globale dans 18 mois.



REMBOURSEMENTS RCAM, PLAFONDS ET INFLATION

Le contexte actuel de hausse de l'inflation a un impact particulier sur les soins et les traitements médicaux. S'il est vrai qu'il existe un mécanisme d'ajustement salarial, force est de constater que faire face à cette situation, actuellement, a un impact financier important, notamment sur les salaires les plus bas. À cela s'ajoute l'absence d'adaptation adéquate de la couverture par la RCAM, donnant lieu à des situations d'absence manifeste de mise à jour.

Quelques exemples peuvent être illustratifs :

- Podologie médicale – le coût par séance est passé de 36 € en 2021 à 40 € en 2022 en moyenne : le plafond de remboursement est de 25 €, ce qu'implique une couverture de 62 % et non pas de 85 % comme prévu dans le statut (art. 72)
- Consultation psychiatrique – coût 120 € par séance en moyenne en Belgique : le plafond est de 60 €, soit une couverture de 50 % seulement.

Bien que l'actualisation des plafonds s'avère urgente, il faudrait aussi prévoir un système qui pourrait être semblable à celui de l'ajustement salarial, pour que les remboursements soient toujours en accord avec le Statut ainsi qu'avec le coût de la vie. En effet, nous avons constaté que ces plafonds n'ont pas été mis à jour depuis quinze ans, soit depuis 2007 !!

La **TAO** fait appel à une adaptation rapide des plafonds pour le bien de tout le personnel et plus spécialement pour ceux qui ont des salaires bas et qui souffrent davantage de cette situation inacceptable.



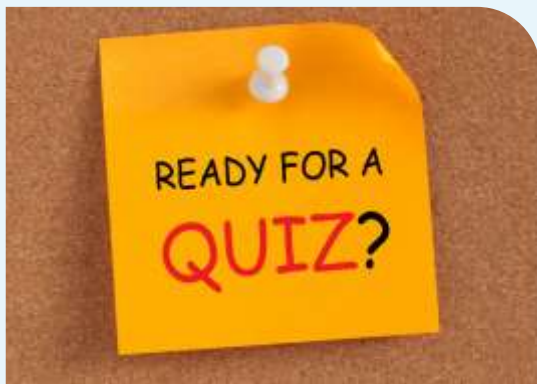
INTERPRÈTES : DERNIÈRES ÉVOLUTIONS ET DÉFIS RESTANTS

Plus de deux ans après l'introduction des restrictions liées à la COVID-19, les interprètes de la DG SCIC continuent à faire face aux difficultés liées à leur profession. À cette époque, les principaux défis étaient l'utilisation généralisée des plateformes de vidéoconférence douteuses, la réduction des effectifs dans les cabines et la chute brutale de la demande étant donné que les délégués étaient loin de Bruxelles et que les réunions se sont tenues principalement en anglais.

Ce dernier problème a été résolu en partie avec l'arrivée de la présidence française (PFEU) et sa volonté de reprendre le plus grand nombre de réunions possible en présentiel. En revanche, la demande des divers DG de la Commission est restée très faible et l'incitation donnée par la présidence française pourrait diminuer au fur et à mesure que l'on s'approche de la campagne présidentielle en France.

Le printemps pourrait aussi marquer une levée générale des règles de distanciation sociale, d'abord au Luxembourg, puis en Belgique, à un moment où le nombre de cas semble augmenter. Jusqu'à présent, la Commission s'est montrée plus prudente, mais cela pourrait changer. Compte tenu de l'espace limité dans les cabines d'interprétation, les mesures visant à supprimer la distanciation sociale sont susceptibles d'alimenter les conflits sociaux si elles ne sont pas traitées avec la sensibilité requise.

Enfin, un nombre limité mais croissant d'interprètes travaillant pour l'UE, les Nations unies et ailleurs ont fait état de problèmes auditifs au cours des derniers mois, probablement causés par la très mauvaise sonorité émise par les plateformes d'interprétation. Nous disons « probablement » parce que, croyez-le ou non, les examens auditifs n'ont jamais fait partie de la liste des examens requis lors des visites médicales annuelles des interprètes, et de ce fait, il n'y a aucune base comparative. En outre, compte tenu du mantra de l'encadrement selon lequel « les réunions en ligne sont là pour durer », l'administration a fermement repoussé l'idée que la mauvaise qualité du son pourrait représenter un risque pour la santé professionnelle de nos collègues.



QUIZ !!! TENTEZ DE GAGNER UN BON D'ACHAT FNAC D'UNE VALEUR DE 35€ (DOUBLE QUIZ)

Le 11 mai 2017, le Conseil a adopté un **règlement prévoyant une exemption de visa** pour les citoyens ukrainiens qui se rendent dans l'UE pour un séjour dont la durée n'excède pas 90 jours.

Sur quelle période ?

- A. 120 jours
- B. 140 jours
- C. 180 jours

Maintenant, depuis que le **Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés** a placé l'Ukraine en état « d'urgence de niveau 3.

Le permis de séjour spécial est de :

- A. 6 mois
- B. 11 mois
- C. 1an
- D. 3 ans
- E.

🌐 **Envoyez-nous vos réponses ICI au plus tard le 7/05/2022.**

Tirage au sort mardi 10 Mai. Bonne chance !





TAO, LES INDÉPENDANTS SOUTIEN LA CAMPAGNE EU STAFF SUPPORT POUR LE PEUPLE UKRAINIEN

Cliquez [ICI](#) pour savoir comment vous pouvez aider...



ACTIONS EN COURS...

-  *Formation Assessment Centre, spécial AST/SC – Samedi 09/04 – [ici](#) pour plus d'infos*
-  *TAO consultation juridique, sujets en lien avec le droit belge – Vendredi 29/01 – [contactez-nous](#) !*



Votre équipe **TAO**

Raúl Trujillo Herrera, Stavroula Vassilouni, Rosario de Simone,
José Bellod, Egzona Curraj, Cristina Perret, Piergiorgio Rieder

Contributions spéciales:

Ross Noble, Evelyne Granata-Rubac, Danny Scheerlinck, Malgorzata Olczyk, Hugh Annand



Staff association of the European Commission
J-70 01/206 // 62589 // osp-tao-afi@ec.europa.eu



TAO-AFI is an official EC staff association. [Here](#) to unsubscribe