



ETHOS EUROPE'S TAKE ON THE STAFF COMMITTEE PLENARY MEETINGS from MARCH to JUNE 2026

ETHOS EUROPE is pleased to present an exceptional issue of our famous Ethos News in the shape of a **consolidated summary** of key discussions from the Staff Committee plenary meetings and related sessions **between March and June 2026**.

These updates highlight ongoing HR reforms, support initiatives, working conditions, and institutional developments. **Our representatives continue to engage actively to promote transparency, fairness, and improved conditions for all staff.**

HR Reforms and Mobility (5 March Meeting with Secretary-General Alessandro CHIOCCHETTI and Follow-ups)



Secretary-General CHIOCCHETTI provided a constructive update on major files impacting over 5,000 staff members.

Key developments include:

- **Mobility:** A new regime has been finalised (legal consultation ongoing), with implementation scheduled for April 2026. All mobile posts will follow uniform procedures. Specific considerations are underway for Liaison Offices (EPLOs) due to family and geographical implications.
- **Appraisal and Simplification:** Steps toward lighter reporting processes aim to reduce administrative burden and combat regulatory inflation, while maintaining functionality of the current system.
- **Teleworking:** Extension confirmed from 5 to 10 days per year away from the place of employment, supported by positive staff and manager surveys. Further rules on teleworking from abroad are expected before or during summer.
- **Career Prospects and Competitions:** Contract agents (FG III/IV) gain access to internal AD6/AST2 competitions (minimum 3 years' service, within 5% statutory limits on recruitment of laureates). Certification progress noted (100% EP candidates passed in recent rounds). Discussions continue on EPSO improvements and "passerelle" competitions.

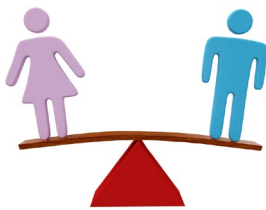
Later Staff Committee sessions (e.g., 9 March with DG PERS and 15 June) reinforced these points, including the latest evolution in career orientation services (SCOP, RELOP, CAROPP platform) to support professional development and mobility transparency.

DG ECTI: One Year of Successful Activity (9 March)



Director-General Michael SPEISER highlighted DG ECTI's rapid ramp-up since its 1 January 2025 launch: staff grew from 186 to 217, with intense legislative activity (85 procedures, 43 hearings, 25 expertise processes). The shift toward an Industrial Deal was noted amid full business continuity. Challenges include workload, space (KOHL building), and talent retention. ETHOS EUROPE raised points on financial officers' workload, Member attendance in committees, and hybrid meeting support.

Gender Equality and Inclusion Initiatives



➤ **Gender Action Plan** (presented by DG PERS Director-General Ellen ROBSON, 9 March): Ambitious cross-cutting plan targeting 50-50-50 management parity, mentoring, work-life balance, and cultural change. Progress includes six female Directors-General: ongoing challenges in Head of Unit roles and part-time work distribution. A Town Hall event was announced for 16 March.

➤ **Positive Action Programme for Persons with Disabilities** (18 May): Significant growth in applications and recruitments via annual selection for contract agents. Emphasis on post-recruitment support, training, and inclusive culture.

Support Networks and Well-being

➤ **Confidential Counsellors Network** (24 March): Fully operational since January 2026 with 20 counsellors + 4 alternates. Early intervention for harassment (40-50%) and management issues; complete confidentiality maintained. ETHOS EUROPE stressed current obstacles to further expansion of the service and protection for counsellors.

➤ **Mediation Service** (27 April): First activity report showed high demand (~100 cases in 2025). Focus on early dialogue, cultural/organisational conflict sources, and awareness activities.

➤ **Choir Activities** (18 May): Growing initiative (65 members) fostering well-being and diversity. Support expressed for addressing logistical and legal challenges.

Specific Professional Delegations



➤ **Conference Technicians Delegation** (9 March): Vital role highlighted amid high workload, SPAAK transition, and mission challenges. Priorities include:

✓ **Enhanced social dialogue:** Meetings already held with HoU and the Director of Directorate D; aim of greater involvement and transparency in decisions.

✓ **Mission management system** (3 places of work and international venues): strong criticism regarding the distribution of missions, the organisation of teams, last-minute cancellations (illness), but continuity is ensured.

✓ **Participation in decisions:** more transparency and pedagogy on the planning office, clarification of internal rules, recognition of accumulated experience.

✓ **Working conditions:** improvement of open spaces (acoustics), enhanced training, revision of the flat-rate system to calculate travelling time, better compensation for overtime.

- ✓ **Staff and external staff:** problematic reduction permanent staff with the effect of increasing recourse to external providers, which poses a real challenge in terms of continuity and memory of the service (transfer of knowledge, induction training which is sometimes too short and unstructured).
- ✓ **Career opportunities:** enhanced opportunities, especially for temporary staff.

ETHOS EUROPE fully recognised the vital importance of experienced technicians for the smooth running of parliamentary business. These exchanges confirm the need for continuous dialogue with the Administration to improve transparency, planning, training, compensation and overall conditions.

"Thank you very much to the Delegation for this clear and constructive presentation – your job is essential and deserves full recognition".

We remain vigilant and committed to supporting our technician colleagues on all the issues pertaining to their profession.

➤ **Publishing and Distribution Services Delegation (24 March)**

- ✓ The job requires: standing, handling toxic products, noisy machines, hot and humid environment, high time pressure.
- ✓ Diversification is real (loss of traditional offset, digital rise), but rare skills such as technical binding risk disappearing with the many retirements and mobility to other DGs (e.g. DG COMM).
- ✓ The delegation stressed the need to maintain enhanced medical monitoring (specific annual visits, as for interpreters), better recognition of these professions and anticipation of restructuring. We remain attentive to their working conditions, health and safety, and the preservation of this essential know-how

ETHOS EUROPE also expressed concerns about the stability of the service in the context of restructuring and noted the increasing presence of temporary and contract staff. Finally, the need to increase the visibility and recognition of these professions within the institution was stressed, as was the need to ensure clearer communication and better anticipation of organisational changes.

PMO and JSIS (24 March)

First appearance by PMO Director Christian Levasseur detailed the scheme's scale, financial balance, and planned reforms for simplification, attractiveness, and sustainability. **ETHOS EUROPE proposed the creation of a Single Point of Contact (SPOC) within the Parliament, and supported user-experience improvements.**

Education and Outreach Programmes (15 June)

Strong endorsement of "Back to School" and "Back to University" initiatives, which engaged hundreds of staff and reached tens of thousands of students. Valuable tool against disinformation.

In brief...

- ✓ **Parents' Associations (APEEE) (27 April):** Dialogue on school overcrowding, inclusion, staffing shortages, and infrastructure in European Schools.
- ✓ Staff Committee annual report has been adopted (15 June).
- ✓ Ongoing election process and mobility implementation monitoring.

ETHOS EUROPE remains committed to supporting continuous dialogue with the Administration for greater transparency, equity, and quality of working life.



Do you like what you read? Come join us! Get in touch with us: ethos-europe@europarl.europa.eu

The ETHOS EUROPE Team

www.ethos-europe.org

ETHOS EUROPE



LE POINT DE VUE D'ETHOS EUROPE SUR LES REUNIONS PLÉNIÈRES DU COMITÉ DU PERSONNEL DE MARS À JUIN 2026

Ethos EUROPE a le plaisir de présenter un numéro exceptionnel de notre Lettre d'Information bien connue Ethos News sous la forme d'un **résumé consolidé** des discussions clés des réunions plénières du comité du personnel et des sessions connexes qui se sont tenues **entre mars et juin 2026**.

Ces mises à jour mettent en évidence les réformes en cours en matière de ressources humaines, les initiatives de soutien, les conditions de travail et les évolutions institutionnelles. **Nos représentants continuent de s'engager activement à promouvoir la transparence, l'équité et l'amélioration des conditions pour l'ensemble du personnel.**

Réforme des ressources humaines et mobilité (5 mars : rencontre avec le secrétaire général Alessandro CHIOCCETTI et suivi)



Le secrétaire général CHIOCCETTI fait le point de manière constructive sur les dossiers majeurs ayant une incidence sur plus de 5,000 membres du personnel.

Les points clés à cet égard sont les suivants :

- **Mobilité** : Un nouveau régime a été finalisé (consultation juridique en cours) et sa mise en œuvre est prévue pour avril 2026. Tous les postes mobiles suivront des procédures uniformes. Une réflexion spécifique est en cours pour les bureaux de liaison du Parlement européen en raison des implications familiales et géographiques.
- **Notation et simplification** : De premiers pas en direction de la simplification de la notation ont été fait, visant à alléger les procédures et la charge administrative, tout en maintenant la fonctionnalité du système actuel.
- **Télétravail** : Prolongation confirmée de 5 à 10 jours par an en dehors du lieu d'affectation, étayée par des enquêtes positives auprès du personnel et du personnel d'encadrement. D'autres règles sur le télétravail depuis l'étranger sont attendues avant ou pendant l'été.
- **Perspectives de carrière et concours** : Les agents contractuels (GF III/IV) ont accès aux concours internes AD6/AST2 (minimum 3 ans de service, dans les limites statutaires de 5 % pour le recrutement des lauréats). Les progrès en matière de certification ont été notés (100 % des candidats du PE ont réussi les derniers cycles). Les discussions se poursuivent sur les améliorations apportées par l'EPSO et les concours « passerelles ».

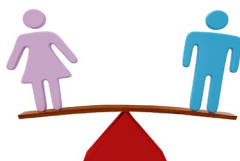
Les sessions ultérieures du comité du personnel (par exemple, le 9 mars avec la DG PERS et le 15 juin) ont renforcé ces points, y compris l'évolution récente des services d'orientation professionnelle (SCOP, RELOP, plateforme CAROPP) afin de soutenir le développement professionnel et la transparence de la mobilité.

DG ECTI : Une année d'activités réussies (9 mars)



Michael SPEISER, directeur général, souligne la montée en puissance rapide de la DG ECTI depuis son lancement le 1 janvier 2025 : le personnel est passé de 186 à 217 personnes, avec une activité législative intense (85 procédures, 43 auditions, 25 processus d'expertise). La transition vers un pacte industriel a été constatée dans un contexte de pleine continuité des activités. Parmi les défis à relever figurent la charge de travail, l'espace (bâtiment KOHL) et la rétention des talents. Ethos EUROPE soulève des questions sur la charge de travail des gestionnaires financiers, la participation des députés aux commissions et le soutien aux réunions hybrides.

Initiatives en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et de l'inclusion



- **Plan d'action** sur l'égalité des sexes (présenté par Ellen ROBSON, directrice générale de la DG PERS, le 9 mars) : Plan transversal ambitieux ciblant la parité de gestion 50-50-50, le mentorat, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le changement culturel. Parmi les progrès réalisés figurent six directrices générales : défis actuels en ce qui concerne les rôles de chef d'unité et la répartition du travail à temps partiel. Un événement « hôtel de ville » a été annoncé pour le 16 mars.

- **Programme d'action positive en faveur des personnes handicapées** (18 mai) : Augmentation significative du nombre de candidatures et de recrutements grâce à la sélection annuelle d'agents contractuels. Mettre l'accent sur le soutien après le recrutement, la formation et la culture inclusive.

Réseaux de soutien et bien-être

- **Réseau des personnes** de confiance (24 mars) : Pleinement opérationnel depuis janvier 2026, avec 20 conseillers + 4 suppléants. Intervention précoce en cas de harcèlement (40-50 %) et de problèmes de management ; confidentialité totale préservée. Ethos EUROPE souligne les obstacles actuels à la poursuite de l'expansion du service et de la protection des conseillers.
- **Service de médiation** (27 avril) : Le premier rapport d'activité faisait état d'une forte demande (environ 100 cas en 2025). Mettre l'accent sur le dialogue précoce, les sources de conflits culturels/organisationnels et les activités de sensibilisation.
- **Activités des chorales** (18 mai) : Initiative croissante (65 membres) en faveur du bien-être et de la diversité. Soutien exprimé pour relever les défis logistiques et juridiques.

Délégations professionnelles spécifiques



- **Délégation des techniciens de conférence** (9 mars) : Rôle essentiel mis en évidence dans un contexte de charge de travail élevée, de transition SPAAK et de défis liés aux missions. Les domaines prioritaires sont :
 - ✓ **Dialogue social renforcé** : Réunions déjà tenues avec le chef d'unité et le directeur de la direction D ; objectif d'une participation et d'une transparence accrues dans les décisions.
 - ✓ **Système de gestion** des missions (3 lieux de travail et lieux internationaux) : de vives critiques concernant la répartition des missions, l'organisation des équipes, les annulations de dernière minute (maladies), mais la continuité est assurée.
 - ✓ **Participation aux décisions** : plus de transparence et de pédagogie sur le bureau de planification, clarification des règles internes, reconnaissance de l'expérience accumulée.
 - ✓ **Conditions de travail** : amélioration des espaces ouverts (acoustique), renforcement de la formation, révision du système forfaitaire de calcul du temps de trajet, meilleure compensation des heures supplémentaires.
 - ✓ **Personnel et personnel externe** : réduction problématique du personnel permanent avec pour effet d'accroître le recours à des prestataires externes, ce qui pose un réel défi en termes de continuité et de mémoire du service (transfert de connaissances, formation à l'entrée en service parfois trop courte et non structurée).
 - ✓ **Perspectives de carrière** : des possibilités accrues, en particulier pour le personnel temporaire.

Ethos EUROPE reconnaît pleinement l'importance vitale de techniciens expérimentés pour le bon déroulement des travaux parlementaires. Ces échanges confirment la nécessité d'un dialogue continu avec l'administration afin d'améliorer la transparence, la planification, la formation, l'indemnisation et les conditions générales.

« Merci beaucoup à la délégation pour cette présentation claire et constructive — votre travail est essentiel et mérite d'être pleinement reconnu ».

Nous restons vigilants et déterminés à soutenir nos collègues techniciens sur toutes les questions relatives à leur profession.

➤ **Délégation des services d'édition et de distribution (24 mars)**

- ✓ Conditions de travail difficiles : travailler principalement debout, manipuler des produits toxiques, des machines bruyantes, un environnement chaud et humide, des contraintes de temps élevées.

La diversification est réelle (perte de la compensation traditionnelle, montée en puissance numérique), mais des compétences rares, telles que la liaison technique, risquent de disparaître avec les nombreux départs à la retraite et la mobilité vers d'autres DG (par exemple, la DG COMM).

- ✓ La délégation a souligné la nécessité de maintenir un suivi médical renforcé (visites annuelles spécifiques, comme pour les interprètes), une meilleure reconnaissance de ces professions et une anticipation des restructurations.

Ethos EUROPE a également fait part de ses préoccupations quant à la stabilité du service dans le contexte de la restructuration et a noté la présence croissante d'agents temporaires et contractuels. Enfin, la nécessité d'accroître la visibilité et la reconnaissance de ces professions au sein de l'institution a été soulignée, de même que la nécessité d'assurer une communication plus claire et une meilleure anticipation des changements organisationnels. Nous restons attentifs aux conditions de travail de nos collègues, à leur santé et à leur sécurité, ainsi qu'à la préservation de ce savoir-faire essentiel.

PMO et RCAM (24 mars)

Lors de sa première apparition, Christian Levasseur, directeur du PMO, a détaillé l'ampleur du régime, son équilibre financier et les réformes prévues en matière de simplification, d'attractivité et de durabilité. Éthos EUROPE a proposé la création d'un point de contact unique (PCU) au sein du Parlement et a soutenu l'amélioration de l'expérience des utilisateurs.

Programmes d'éducation et de sensibilisation (15 juin)

Forte adhésion aux initiatives « Retour à l'école » et « Retour à l'université », qui ont mobilisé des centaines de membres du personnel et touché des dizaines de milliers d'étudiants. Outils précieux de lutte contre la désinformation.

En bref...

- ✓ Associations **de parents d'élèves (APEEE)** (27 avril) : Dialogue sur la surpopulation scolaire, l'inclusion, les pénuries de personnel et les infrastructures dans les écoles européennes.
- ✓ Le rapport annuel du Comité du personnel a été adopté (15 juin).
- ✓ Suivi du processus électoral et de la mise en œuvre de la mobilité.

Ethos EUROPE reste déterminée à soutenir un dialogue continu avec l'administration en vue d'accroître la transparence, l'équité et la qualité de la vie professionnelle.



Aimez-vous ce que vous lisez? Rejoignez-nous! Contactez-nous: ethos-europe@europarl.europa.eu

L'équipe ETHOS EUROPE

www.ethos-europe.org
