

# ETHOS EUROPE



## ETHOS EUROPE'S TAKE ON THE STAFF COMMITTEE PLENARY MEETING OF 10 FEBRUARY 2025

### DG ITEC Reform project : ambitious, challenging, and necessary



The Staff Committee invited **Director-General Lorenzo MANNELLI** to present his **project for the reform of DG ITEC**. The **Bureau of the European Parliament has already adopted the outline and strategy** of the current project, as well as the **main structure of the future DG ITEC**, while some

aspects of the reform are still under discussion (note: the Bureau adopted the **new Cybersecurity Framework for the European Parliament** a few hours after this meeting) and the detailed structure, number of units and HoU appointments still have to be signed off by the Appointing Authority, Secretary-General Alessandro CHIOCCETTI. Unfortunately, **Director-General MANNELLI could not go into details**. The **reform is due to come into force on 1 April 2025** and he remains confident that **DG ITEC and the administration will meet the deadline**, however difficult it may be.

In his speech, **Director-General MANNELLI** first explained the **reasons** why the **reform of DG ITEC** was **necessary and long overdue**. Subsequently he presented the **main points** of the reform and finally he described the **future directorates**. A **question and answer session** ensued with the members of the Staff Committee.

According to Mr. MANNELLI, the **reform** of DG ITEC was **necessary due to both external and internal factors**. The **IT world is in constant and rapid evolution**, to which the **European Parliament must adapt** (artificial intelligence, cyberthreats, cloud, explosion of IT costs). **New IT regulations** have come into force that need to be implemented quickly and yet properly, a **simplification of the DG's structure and processes** was more than welcome.

**"We are ambitious: we want the EP to be the most IT secure, sustainable and digitally advanced house of democracy"**.

These are the **main objectives of the reform**:

- A **strategy-driven organisation**

- A **simplified and readable organisation and structure**
- A **streamlining of skills and expertise** to increase fluidity and **remove silos** and redundancies
- A **cybersecurity embedded in the EP** through concrete structural changes in DG ITEC and distributed Local Cybersecurity Officers (LCOs) in all DGs and political groups.
- The implementation **of Cybersecurity-By-Design** methodologies for greater efficiency.
- A **renewed focus on high-level customer care**. DG ITEC aims to be an engaged and trusted partner, paying close attention to its stakeholders and service users.
- An organisation **capable of promoting both budgetary accountability and responsible internal cost control** in the face of exploding IT costs (an EX-POST control team will be created, as DG ITEC previously had only an EX-ANTE internal control).
- A **balanced and even structure** within directorates and units (probably more and smaller units).

As regards the structural aspect of the reform, the **Directorate-General for Innovation & Technologies (ITEC) will become the Directorate-General for Information Technologies and Cybersecurity** (the acronym ITEC will remain) in order **to clarify the new mandate** of the DG and to rebalance the structure.

There will still be five directorates, but their names, internal structures and purposes will evolve.

The **five new Directorates** will be:

- **Directorate for Customer Care and User Experience**, which will bring together all ITEC departments dealing with first line user support and equipment, rather than being split between up to three directorates today.
- **Directorate for IT Governance & Cybersecurity**. It will be responsible for IT architecture, business continuity, risk assessment and cybersecurity.
- **Business Solutions Directorate**. It will deal with IT business solutions (business analysis, development and sustainability according to BBB methods).
- **Directorate for Infrastructure & Security Operations** - the backbone of the organisation - will be responsible for all IT and telecommunications infrastructure, both cloud and on-premise.
- **Directorate for Sourcing and Organizational Management** will look after ITEC's human resources and documentation assets, such as the EP's print-shop and infographics services.

The **Bureau** has also **mandated DG ITEC** to carry out a **general screening and audit** of the current **IT resources available across the Parliament** (in all DGs and political groups) with a view to re-evaluating IT governance at EP level.

According to DG MANNELLI, the **ITEC Management has done its utmost to involve all staff in the preparation of the reform at different stages**, with the #WeDoITEC campaign in 2024 and the online ITEC staff meeting last October.

The reform is expected to be **budget-neutral**, but it is true that DG ITEC has and will have **to do more and better with fewer human and financial resources**.

**DG MANNELLI** provided the **following information in his replies** to the Staff Committee's questions:

- There are currently about **550 statutory staff** working in **DG ITEC** for **1300 onsite and offsite external agents**, with a ratio of **one third of ITEC in Brussels and two thirds in Luxembourg**; for this reason DG ITEC is in the process of **increasing the number of contract agents from 2024**.
- An **open EP competition for IT is on the table**, discussions with DG PERS are ongoing, rather than internalisation, to **offer fairer opportunities than the 5% offered by the Staff Regulations**.
- **Internalisation is necessary** for self-evident **cybersecurity** reasons and it is understood that there is a **financial interest for our institution** as the cost of one external agent more or less covers the recruitment of two contract agents.
- **DG ITEC is slowly but steadily improving the gender balance** in its Management at Director and Head of Unit level; **two women** have now been **appointed as Heads of Unit**, whereas the two incumbents were both men.
- The reform of DG ITEC could be an opportunity for mobility, but this remains to be seen as none of us know what the future reform of staff mobility will entail.
- **Four officials** from the **former DG IPOL IT** have joined the **ITEC SUPPORT Unit** to ensure continuity of support in the field.
- **Redeployment** should be **possible** between **ITEC** and **decentralised IT** departments.
- Redundancy between IT assets and split processes between Directorates, even DGs, are a fact, hence the need for a reconnaissance and audit mission.
- **Resistance to change often results in wasted time and money** due to **double or triple standards**, which DG ITEC is keen to **put an end to**.

**Ethos Europe looks forward to this modernisation of DG ITEC and hopes that the reform will live up to its promises. However, the scope of this reform is enormous, and it is particularly difficult to build a house from the roof down, instead of starting with the foundations. Integrating safety into existing IT and administrative systems after the fact is quite a challenge.**

**It is true, as we have seen that safety/cybersecurity in our houses does not correspond to the standards that must be applied, which makes certain processes inapplicable at present.**

**Our concern is that, on the one hand, it is said that services are going to be centralised, for example as a result of the restructuring of DG IPOL into four independent DGs, the LSU IPOL is disappearing and being integrated into ITEC, while in the reform of DG ITEC the HR part remains integrated into a Sourcing & Organisational Management Directorate.**

**This lacks coherence and it is causing a great deal of concern among staff, for whom the strategy is not very clear.**

**ETHOS EUROPE representatives mentioned to DG MANNELLI that men are still over-represented in both DG ITEC and DG SAFE, even though things seem to be changing. ETHOS EUROPE is also asking for a guarantee that posts will be published in due form on an equal-opportunity basis, so that everyone can apply, and for real recognition of the work done. For example, the work done by the SUPPORT unit to take over the IT activities of DG IPOL was phenomenal. If colleagues with merit, interest, competence and knowledge are not brought on board, it will be extremely difficult to move the DG and its reform forward.**

**Finally, we at ETHOS EUROPE believe that not only should the current Management of DG ITEC be taken into account in the architecture of the future DG ITEC, but also that motivated and experienced heads of department should be given the opportunities they deserve.**

## Should managers of the European Parliament who meet with interest groups and representatives of third countries be subject to the same declaration procedure as MEPs and parliamentary assistants?



That, in a nutshell, is the **question raised by the Bureau's decision, which Director-General ROBSON has submitted** to the Staff Committee for referral.

In the aftermath of the Qatargate crisis, MEPs have to abide by an EP code of conduct, which includes a **requirement for MEPs to make an online declaration of their meetings with interest groups and representatives of third countries for inclusion in the transparency register.**

The Bureau has now drafted a decision aimed at **applying the same measures to the European Parliament's senior staff.**

**Ethos Europe is not against transparency, far from it. However, this decision seems to us to be superfluous, incomplete and, moreover, to blatantly disregard the obligations to which all staff are subject under the Staff Regulations, namely the obligations of neutrality, discretion and loyalty to their institutions, as well as the obligation of all statutory members to inform the administration of any conflict of interest of which they are aware.**

**Even if these new rules were enforced, their implementation would be extremely cumbersome for officials who regularly maintain diplomatic contacts for the purpose of organising international events, for instance Heads of Unit in DG EXPO as well as for those working in EPLOs, who would have to spend a considerable amount of time on a daily basis just to declare their meetings.**

**Also, why on earth should this process be restricted to Management level? Very often, rank-and-file administrators are the ones lobbied by interest groups. In addition, there are many meetings with no legislative implications where important administrative decisions are made with far-reaching financial implications. Why should such meetings be exempt from the registration obligation?**

**In our opinion, there are too many question marks and precious little added value to this decision. If withdrawing the whole document is not on the table, Ethos Europe will submit amendments to make sure that the system is not too intrusive and will focus exclusively on senior Management. Too much red tape would compromise staff productivity.**

## EPLOs : Missions & Training Management



The Staff Committee welcomed Ms Paulina BOVEINGTON-FAURAN, DGCOMM's Director of Resources, who spoke about **DGCOMM's mission management** with a focus on EPLOs and training missions.

Director BOVEINGTON-FAURAN emphasised that EPLOs were particularly close to her heart, as her own career started in an EPLO. She also assured the Staff Committee that **Learning & Development** was

**essential for DGCOMM and a pillar of DGCOMM's HR policy.**

However, she confirmed that while **training** was very easy for Brussels staff, it was **more difficult to organise for colleagues in EPLOs, mainly for budgetary reasons.**

The training budget is managed by DG PERS, although DG COMM has asked to take ownership of the budget for training and related missions.

Nevertheless, DG PERS has always been helpful, according to Director BOVEINGTON-FAURAN, and **training is usually available online, especially language courses from level 1 to -12.**

**DGCOMM, with the help of DG PERS, tries to have as much training available in EPLOs as possible, and requests for training outside EPLOs are rarely refused** if there is a need and a budget (8 requests were refused last year, out of several hundred).

Finally, Director BOVEINGTON-FAURAN reminded the audience that **one should not use one's "off-site" telework quota to attend intensive summer courses or even to work from another EP workplace.** At least this is not provided for in the current teleworking rules and this would be a liability in case of an emergency if a staff member were working in an office where he/she should not be.

**Ethos Europe is happy to learn that only a few requests for training by EPLO colleagues have been rejected. We will monitor the situation to make sure that all colleagues have equal access to the training they need.**

### *In brief...*

- ✓ We are glad to announce that the **housing allowance for staff assigned to and resident in Luxembourg** has entered into force on **1 January 2025**. Unfortunately there are still technical difficulties in calculating and adding this new allowance in to the EP payroll (partly due to the Commission). **Payments** have therefore been delayed by a few months, they will hopefully **start before summer** and they will **be retroactive to January 2025**.
- ✓ Mr Ricardo COELHO, ETHOS EUROPE representative, has been **appointed as Staff Committee representative to the Translators' Delegation** following the decision of Mr Roberto AQUINO to step down from this role following his taking on a new position in DG LINC.

- ✓ **Ethos Europe representatives** have informed the Staff Committee that **children of staff members in Luxembourg aged 10 or under** have been **subjected to security scans** when leaving the **Adenauer building**, as have trainees recently. The same colleagues have also been informed that they are **not allowed to leave the Adenauer car park with their children**, who have to wait for them at the visitors' entrance. **Parents are rightly reluctant to leave their young children unattended and a double standard between sites would be unacceptable.** The Staff Committee will now take up this matter with DG SAFE.
  
- ✓ **Colleagues from other institutions** who wish to **access the EP Epicerie** (grocery shop) in Luxembourg are currently **prevented from using the Adenauer car park**, which clearly is an obstacle. **DG INLO is working on the opening of a new outdoor car park** on the esplanade.



Do you like what you read? Come join us! Get in touch with us: [ethos-europe@europarl.europa.eu](mailto:ethos-europe@europarl.europa.eu)  
The ETHOS EUROPE Team  
[www.ethos-europe.org](http://www.ethos-europe.org)

\*\*\*\*\*

# ETHOS EUROPE



## LE POINT DE VUE D'ETHOS EUROPE SUR LA REUNION PLENIERE DU COMITE DU PERSONNEL DU 10 FEVRIER 2025

### Projet de réforme de la DG ITEC: ambitieux, difficile et nécessaire



Le Comité du personnel a invité le **Directeur Général Lorenzo MANNELLI** à présenter son **projet de réforme de la DG ITEC**. Le **Bureau du Parlement Européen** a déjà **adopté les grandes lignes et la stratégie** du projet actuel, ainsi que la **structure principale de la future DG ITEC**, tandis que

certains aspects de la réforme sont encore en discussion (note: le Bureau a **adopté le nouveau cadre de cybersécurité pour le Parlement Européen** quelques heures après cette réunion) et que la structure détaillée, le nombre d'unités et les nominations des chefs d'unité doivent encore être approuvés par l'autorité investie du pouvoir de nomination, le secrétaire général Alessandro CHIOCCHETTI. Malheureusement, le **directeur général MANNELLI** n'a **pas pu entrer dans les détails**. La réforme doit entrer **en vigueur le 1er avril 2025** et il reste confiant que **la DG ITEC et l'administration respecteront l'échéance**, même si cela s'avère difficile.

Dans son discours, le directeur général MANNELLI a d'abord expliqué les **raisons** pour lesquelles la réforme de la DG ITEC était **nécessaire et attendue depuis longtemps**. Il a ensuite présenté les **principaux points** de la réforme et a enfin décrit les  **futures directions**. Une **séance de questions-réponses** s'en est suivie avec les membres du Comité du personnel.

Selon M. MANNELLI, la réforme de la DG ITEC était **nécessaire en raison de facteurs externes et internes**. Le monde de l'informatique est **en évolution constante et rapide**, à laquelle le **Parlement Européen doit s'adapter** (intelligence artificielle, cyber-menaces, cloud, explosion des coûts informatiques). De **nouvelles réglementations informatiques** sont entrées **en vigueur** et doivent être mises en œuvre rapidement et correctement. Une **simplification de la structure** et des processus de la DG était plus que bienvenue.

**"Nous sommes ambitieux: nous voulons que le Parlement européen soit la maison de la démocratie la plus sûre sur le plan informatique, la plus durable et la plus avancée sur le plan numérique".**

Les **principaux objectifs** de la réforme sont les suivants :

- Une **organisation axée sur la stratégie**
- Une **organisation** et une **structure simplifiées et lisibles**
- Une **rationalisation des compétences et de l'expertise** afin d'accroître la fluidité et de **supprimer les silos et les redondances**
- Une **cybersécurité intégrée** à l'organisation du Parlement Européen grâce à des changements structurels concrets au sein de la DG ITEC et à la mise en place de responsables locaux de la cybersécurité (LCO) dans toutes les DG et tous les groupes politiques.
- La mise en œuvre de **méthodologies de cybersécurité depuis la conception** pour une plus grande **efficacité**.
- Une attention renouvelée pour **un service à la clientèle de haut niveau**. La DG ITEC entend être un **partenaire engagé et de confiance**, en accordant une attention particulière à ses interlocuteurs et aux utilisateurs de ses services.
- Une organisation capable de promouvoir à la fois la **responsabilité budgétaire** et un **contrôle interne responsable** face à l'explosion des coûts informatiques (une équipe de contrôle EX-POST sera créée, car la DG ITEC en plus du contrôle interne EX-ANTE).
- Une **structure équilibrée et homogène** au sein des directions et des unités (probablement des unités plus nombreuses et plus petites)

En ce qui concerne l'**aspect structurel** de la réforme, la **Direction Générale de l'Innovation et des Technologies (ITEC) sera renommée « Direction générale des Technologies de l'information et de la Cybersécurité »** (l'acronyme ITEC sera conservé) afin de rendre plus explicite le nouveau mandat de la DG et de rééquilibrer la structure.

Il y aura en effet toujours cinq directions, cependant leurs dénominations, leurs structures internes et leurs objectifs évolueront.

Les **cinq nouvelles directions** seront les suivantes

- **La Direction de l'assistance à la clientèle et de l'expérience utilisateur**, qui regroupera tous les services de l'ITEC chargés de l'assistance de première ligne aux utilisateurs et de l'équipement, au lieu d'être répartis entre trois directions aujourd'hui.
- **La Direction de la gouvernance informatique et de la cybersécurité**. Elle sera responsable de l'architecture informatique, de la continuité des activités, de l'évaluation des risques et de la cybersécurité.
- La **Direction des solutions « business »**. Elle s'occupera des solutions et du développement informatiques (analyse, développement et durabilité selon les méthodes BBB).
- La **Direction des opérations d'infrastructure et de sécurité** - l'épine dorsale de l'organisation - sera responsable de l'ensemble de l'infrastructure informatique et de télécommunications, qu'elle soit en nuage ou sur site.
- La **Direction de l'approvisionnement et de la Gestion de l'organisation** s'occupera des ressources humaines et des ressources documentaires de l'ITEC, telles que les ateliers d'impression et les services d'infographie du Parlement européen.

Le **Bureau** a également **chargé la DG ITEC** de procéder à un examen général et à un **audit des ressources informatiques** actuellement disponibles dans **l'ensemble du Parlement** (dans toutes les DG et tous les groupes politiques) en vue de **réévaluer la gouvernance informatique** au niveau du PE.

Selon le DG MANNELLI, la **direction de l'ITEC a tout mis en œuvre pour impliquer l'ensemble du personnel dans la préparation de la réforme à différentes étapes**, avec la campagne #WeDoITEC en 2024 et la réunion en ligne du personnel de l'ITEC en octobre dernier.

La réforme devrait être **neutre sur le plan budgétaire**, mais il est vrai que la **DG ITEC doit et devra faire plus et mieux avec moins de ressources humaines et financières**.

Le **DG MANNELLI** a fourni les **informations suivantes** dans ses réponses aux questions du comité du personnel:

- Actuellement, environ **550 agents statutaires** travaillent à la **DG ITEC** pour **1300 agents externes sur site et hors site**, avec un ratio **d'un tiers** de l'ITEC à **Bruxelles** et de **deux tiers** à **Luxembourg** ; pour cette raison, la DG ITEC est en train **d'augmenter le nombre d'agents contractuels à partir de 2024**.
- Un **concours ouvert du PE pour l'informatique est sur la table**, des discussions avec la DG PERS sont en cours, plutôt que l'internalisation, afin d'offrir des **opportunités plus équitables que les 5 % offerts par le statut**.
- L'**internalisation est nécessaire** pour des raisons évidentes de **cybersécurité** et il est entendu qu'il y a un **intérêt financier pour notre institution** puisque le coût d'un agent externe couvre plus ou moins le recrutement de deux agents contractuels.
- La **DG ITEC améliore lentement mais sûrement l'équilibre entre les hommes et les femmes** au sein de son management au niveau **des directeurs** et des chefs d'unité ; **deux femmes ont été nommées chefs d'unité**, alors que les deux titulaires étaient tous deux des hommes.
- La réforme de la DG ITEC pourrait être une opportunité pour la mobilité, mais cela reste à voir car personne ne sait ce que sera la future réforme de la mobilité du personnel.
- **Quatre fonctionnaires de l'ancienne DG IPOL IT** ont rejoint **l'unité SUPPORT** de la DG ITEC afin d'assurer la continuité du soutien sur le terrain.
- Le **redéploiement** devrait être **possible** entre **ITEC** et les **services informatiques décentralisés**.
- La redondance entre les actifs informatiques et le fractionnement des processus entre les directions, voire les DG, sont un fait, d'où la nécessité d'une mission de reconnaissance et d'audit.
- La **résistance au changement** se traduit souvent par une **perte de temps et d'argent** due à des **normes doubles ou triples**, ce à quoi la DG ITEC souhaite **mettre un terme**.

**Ethos Europe se réjouit de cette modernisation de la DG ITEC et espère que la réforme tiendra ses promesses. Cependant, l'ampleur de cette réforme est énorme et il est particulièrement difficile de construire une maison en partant du toit au lieu de commencer par les fondations. L'intégration a posteriori de la sécurité dans les systèmes informatiques et administratifs existants est un véritable défi.**

**Il est vrai, comme nous l'avons vu, que la sécurité/cybersécurité dans notre maison ne correspond pas aux normes standard qui doivent être appliquées, ce qui rend certains processus inapplicables à l'heure actuelle.**

Nous sommes préoccupés par le fait que, d'une part, il est dit que les services vont être centralisés, par exemple à la suite de la restructuration de la DG IPOL en quatre DG indépendantes, la LSU IPOL disparaît et est intégrée à l'ITEC, tandis que dans la réforme de la DG ITEC, la partie RH reste intégrée dans une direction "Sourcing & Organisational Management". Cela manque de cohérence et suscite beaucoup d'inquiétude parmi le personnel, pour qui la stratégie n'est pas très claire.

Les représentants d'ETHOS EUROPE ont signalé au DG MANNELLI que les hommes sont toujours surreprésentés tant à la DG ITEC qu'à la DG SAFE, même si les choses semblent évoluer. ETHOS EUROPE demande donc la garantie que les postes seront ouverts en bonne et due forme sur une base d'égalité des chances, afin que tout le monde puisse postuler, ainsi qu'une véritable reconnaissance du travail accompli. Par exemple, le travail effectué par l'unité SUPPORT pour reprendre les activités informatiques de la DG IPOL a été phénoménal. Si l'on ne fait pas appel à des collègues qui ont du mérite, de l'intérêt, des compétences et des connaissances, il sera extrêmement difficile de faire avancer la DG et sa réforme.

Enfin, ETHOS EUROPE estime que non seulement la gestion actuelle de la DG ITEC doit être prise en compte dans l'architecture de la future DG ITEC, mais aussi que les chefs de service motivés et expérimentés doivent se voir offrir les opportunités qu'ils méritent.

**Les gestionnaires du Parlement européen qui rencontrent des groupes d'intérêt et des représentants de pays tiers doivent-ils être soumis à la même procédure de déclaration que les députés et les assistants parlementaires ?**



Telle est, en résumé, la **question soulevée par la décision du Bureau, que le Directeur général ROBSON a soumise au Comité du personnel** pour renvoi.

Suite à la crise du Qatargate, les **députés européens doivent se conformer à un code de conduite** du Parlement européen, qui comprend **l'obligation pour les députés de faire une déclaration en ligne de leurs réunions** avec des **groupes d'intérêt** et des

**représentants de pays tiers**, afin de les inclure dans le **registre de transparence**.

Le **Bureau** vient de rédiger **une décision** visant à appliquer les **mêmes mesures au personnel du management du Parlement européen**.

Ethos Europe n'est pas contre la transparence, loin s'en faut. Cependant, cette décision nous semble superflue, incomplète et, de surcroît, méconnaître de manière flagrante les obligations auxquelles tout le personnel est soumis en vertu du statut, à savoir les obligations de neutralité, de discrétion et de loyauté envers leurs institutions, ainsi que l'obligation pour tous les membres statutaires d'informer l'administration de tout conflit d'intérêt dont ils ont connaissance.

Même si ces nouvelles règles étaient appliquées, leur mise en œuvre serait extrêmement lourde pour les fonctionnaires qui entretiennent régulièrement des contacts diplomatiques en vue

d'organiser des événements internationaux, par exemple les chefs d'unité de la DG EXPO, ainsi que pour ceux qui travaillent dans les EPLO, qui devraient consacrer quotidiennement un temps considérable à la simple déclaration de leurs réunions.

Par ailleurs, pourquoi ce processus devrait-il être limité au niveau de la direction? Très souvent, ce sont les administrateurs de base qui font l'objet de pressions de la part des groupes d'intérêt. En outre, il existe de nombreuses réunions sans implications législatives au cours desquelles d'importantes décisions administratives sont prises avec des implications financières considérables. Pourquoi ces réunions devraient-elles être exemptées de l'obligation d'enregistrement ?

À notre avis, il y a trop de points d'interrogation et peu de valeur ajoutée à cette décision. Si le retrait de l'ensemble du document n'est pas envisagé, Ethos Europe présentera des amendements pour que le système ne soit pas trop intrusif et qu'il se concentre exclusivement sur les cadres supérieurs. Trop de bureaucratie compromettrait la productivité du personnel.

## EPLOs : Missions et gestion de la formation



Le Comité du personnel a accueilli Mme **Paulina BOVEINGTON-FAURAN**, directrice des ressources de la DG COMM, qui a parlé de la **gestion des missions de la DG COMM** en mettant l'accent sur les EPLO et les missions de formation.

La directrice BOVEINGTON-FAURAN souligne que les EPLO lui tiennent particulièrement à cœur, sa propre carrière ayant débuté dans un EPLO. Elle a également assuré le Comité du personnel que la

formation et le **développement** étaient **essentiels** pour la **DG COMM** et constituaient un **pilier de sa politique des ressources humaines**.

Toutefois, elle a confirmé que si la formation était très facile pour le personnel de Bruxelles, elle était plus difficile à organiser pour les collègues des EPLO, principalement pour des raisons budgétaires.

Le **budget de formation** est géré par la **DG PERS**, bien que la **DG COMM ait demandé à s'approprier le budget** pour la formation et les missions connexes.

Néanmoins, la **DG PERS a toujours collaboré de manière positive**, selon la directrice BOVEINGTON-FAURAN, et la **formation est généralement disponible en ligne**, en particulier les cours de langues des niveaux 1 à 12.

La DG COMM, avec l'aide de la DG PERS, s'efforce de mettre à disposition **autant de formations que possible dans les EPLO**, et les **demandes de formation** en dehors des EPLO sont **rarement refusées** s'il existe un besoin et un budget (8 demandes ont été refusées l'année dernière, sur plusieurs centaines).

Enfin, la directrice BOVEINGTON-FAURAN a rappelé à l'auditoire **qu'il ne fallait pas utiliser son quota de télétravail "hors site" pour suivre des cours d'été intensifs ou même pour travailler à partir d'un autre lieu de travail du PE**. En tout cas, cela n'est pas prévu dans les règles actuelles

du télétravail et cela constituerait une responsabilité en cas d'urgence si un membre du personnel travaillait dans un bureau où il/elle ne devrait pas se trouver.

**Ethos Europe est heureux d'apprendre que seules quelques demandes de formation de collègues d'EPLO ont été rejetées. Nous suivrons la situation afin de nous assurer que tous les collègues ont un accès égal aux formations dont ils ont besoin.**

## En bref...

- ✓ Nous sommes heureux d'annoncer que **l'indemnité de logement pour le personnel affecté et résidant au Luxembourg** est entrée en vigueur le **1er janvier 2025**. Malheureusement, des difficultés techniques subsistent dans le calcul et l'intégration de cette nouvelle indemnité dans la masse salariale du PE (en partie à cause de la Commission). Les **paiements** ont donc été retardés de quelques mois, ils commenceront, nous l'espérons, **avant l'été** et seront **rétroactifs au mois de janvier 2025**.
- ✓ M. Ricardo COELHO, **représentant d'ETHOS EUROPE**, a été nommé **représentant du comité du personnel à la délégation des traducteurs**, suite à la décision de M. Roberto AQUINO de se retirer de ce rôle après avoir pris de nouvelles fonctions à la DG LINC.
- ✓ Les **représentants d'Ethos Europe** ont informé le Comité du personnel que **les enfants des membres du personnel au Luxembourg, âgés de 10 ans ou moins**, ont été soumis à des **scans de sécurité** à la sortie du bâtiment **Adenauer**, comme l'ont été récemment des stagiaires. Ces mêmes collègues ont également été informés qu'ils ne sont **pas autorisés à quitter le parking Adenauer avec leurs enfants**, qui doivent les attendre à l'entrée des **visiteurs**. **Les parents hésitent à juste titre à laisser leurs jeunes enfants sans surveillance et il serait inacceptable qu'il y ait deux poids deux mesures entre les sites**. Le Comité du personnel va maintenant aborder cette question avec la DG SAFE.
- ✓ Les **collègues d'autres institutions** qui souhaitent accéder à **l'Épicerie du PE** à Luxembourg **ne peuvent actuellement pas utiliser le parking Adenauer**, ce qui constitue manifestement un obstacle. La DG INLO travaille à l'ouverture d'un **nouveau parking extérieur** sur l'esplanade.



Vous aimez ce que vous lisez ? Rejoignez-nous ! Prenez contact avec nous : [ethos-europe@europarl.europa.eu](mailto:ethos-europe@europarl.europa.eu)  
L'équipe d'ETHOS EUROPE  
[www.ethos-europe.org](http://www.ethos-europe.org)