

ETHOS EUROPE



ETHOS EUROPE'S TAKE ON THE STAFF COMMITTEE PLENARY MEETING OF 16 SEPTEMBER 2024

More fairness in promotions



The first plenary meeting after the summer recess brought happy tidings for all colleagues: for the very first time and after a long struggle by the Staff Committee as a whole, in the 2024 staff appraisal exercise (referring to 2023 performance) **colleagues who have been given one point and have reached the threshold will also be promoted.** That was not the case in the past. We are happy that Management have finally seen reason and have decided to put an end to such form of discrimination.

Ethos Europe has always supported this clear request included in the Staff Committee's guidelines on promotions. In the same vein, **we are also in favour of promoting all those colleagues who have reached the threshold -1 regardless of whether they have been awarded three points in the grade they are in**, provided that the budgetary resources allow for all colleagues having reached the threshold to be promoted first. A **predictable and fair career development** contributes to a "happy staff" and Ethos Europe is on the side of anyone or anything that provides more happiness in our Institution.

Reaching the end of your contract? It might not be the end after all



Many of you know or will know the feeling of stress as the end date of your contract approaches. **Temporary and contract agents** play a crucial role in the smooth functioning of the House. We believe that they deserve the **stability** officials enjoy as they often do exactly the same job, just under less favourable conditions. **Internal competitions** should be designed and organised to do just that. It is indeed

quite common for colleagues to start as contract agents, then move on to temporary agents and then sit an internal competition.

However, we are all aware of the **budget restrictions** the whole EU is under at this stage. Regrettably, internal competitions cannot be an immediate solution for all agents. At the same time, everyone stands to gain from keeping those colleagues with us: colleagues would like to stay and keep contributing to our common project, while the EP needs their invaluable skills and expertise.

The Staff Committee discussed a possible way forward with Mr Mr **Jesús Moreno Díaz, Director of Human Resources Development at DG PERS**. The Director stressed that we have the posts, but too many of them are covered by temporary agents. That is because “we do not have any other option”.

In order to solve this issue, Management have decided to start with the low-hanging fruit: due to the well-known recruitment difficulties in Luxembourg, the EP has managed to put in place an effective cooperation with other European institutions present in the Grand-Duchy. They seem to be more receptive there as they also struggle to recruit new people. A few months ago **an interinstitutional database was created to include all colleagues whose contracts are about to reach the 6-year limit**. As the expiry date gets closer, the Recruitment Unit contacts the relevant DG. If the DG says that they do not have a post for the colleague in question, they are added to the database to which all institutions have access. Such a measure is designed to **facilitate recruitment by another institution** in order to exhaust all recruitment possibilities by EU institutions. The **main objective** is now to put in place the **same database for Brussels** as well, where the European Commission has been more reticent to cooperate.

In order to ensure that the system remains objective and does not serve as a backdoor for nepotism or cronyism, each file will only include the CV of the colleague and not an evaluation by the previous employer. The prospective new employer will therefore be able to interview the candidate in an unbiased way.

We were told that internal competitions should be organised only to meet the real needs of the Institution. There have been many internal competitions in the recent past. They were not necessarily DG-specific, but they certainly were restrictive in terms of requirements (profiles, professional experience, etc.). Mr Moreno Díaz added that having internal competitions every year would not be feasible. This being said, colleagues should have the prospect of having access to an internal competition within a reasonable timeline.

We support the creation of an interinstitutional database in Brussels based on the Luxembourg example. To that effect, the Staff Committee has decided to involve the Staff Committees of other EU institutions to come up with a joint initiative. However, that should only be considered a temporary solution in the long and winding road towards internal competitions. **Ethos Europe indeed believes that all colleagues who have agreed to serve the Institution as temporary or contract agents should have the opportunity to sit an internal competition.** We accept that internal competitions should be organised “to meet the real needs of the Institution”. However, that begs the question: why were temporary and contract agents hired in the first place, if not to cater for real needs? Once we all agree that the EP needs our colleagues’ expertise, internal competitions for all are the logical conclusion. **We understand that a Big Bang all-in-one-go solution might not be feasible, but a clear path to the status of official “within a reasonable time” should be.**

News for our little ones



DG PERS sent out a full delegation to discuss the current state of affairs at the institution's childcare facilities: **Ms Ellen Robson, Director-General, Mr Carlos Neto, Director of the Human Resources Administration, Ms María Del Carmen Malagón García, Head of the Working Time and Childcare Facilities Unit and Mr Jean-Luc Noel, Head of the Childcare Facilities Service** paid us a visit.

First of all, we dealt with the news concerning the **Wayenberg facility**, where the current contractor decided not to go ahead with the tacit renewal of the contract. As a result, a **new tender procedure** was launched. The deadline for submissions expired on 23 September.

Ms Robson stressed that the EP was happy with the contractor. It is a large company that has undergone internal restructuring. The company stated in a letter that it will meet its financial obligations towards the staff and the EP has no reason to believe that this will not be the case.

The parents and the staff were informed in a timely fashion and got a chance to put questions. As a result, there are no fears or uncertainties about the future.

Ms Robson was optimistic about the future because an efficient monitoring system has been put in place, so the Wayenberg kindergarten will continue to be run to the satisfaction of all. Also, the requests from the EP to the new contractor are quite clear. The latest parent satisfaction survey shows that 92% of parents are satisfied with the way the kindergarten is run. The EP team dealing with the tender procedure will therefore make sure that **the requirements are the same as before with a view to ensuring the same quality of the service**. In addition, the new contractor will have to take over all the current staff, as laid down in the contract. Potential bidders also had to register and carry out compulsory visits of the site to familiarise themselves with the technical specifications.

An evaluation committee will select the best offer. **The contract should be signed at the end of November**. As the current contract runs until 31 January 2025, a handover period will be implemented as of the beginning of January. This span of time has proved to be sufficient in the past.

We were pleased to hear that **labour rights and benefits** were taken into account in the drafting of the call for tender. For example, in the technical specifications of the call the EP has laid down a preference for bidders granting social benefits to the staff (free public transportation, meal vouchers, additional health insurance or late career benefits). Upon suggestion of the Staff Committee, the staff will also have access to the EP car park. Moreover, the salaries offered to staff are competitive (FGII or FGIII contract agents). However, fixed-term contracts are an issue. That is why Ms Robson stated that she would focus EP's **ambitions on getting permanent contracts**.

All of the above measures come on top of the extension of the Wayenberg site, which has increased its capacity to **290 children**. We were told that waiting lists - which used to be an issue - have now been consigned to the past thanks to that.

The **same quality criteria** apply in Brussels as well as in Luxembourg, where the EP has two childcare facilities: one in **Mamer** (80 children) and one in **Kirchberg** (100 children). The Kirchberg kindergarten is hosted in a Commission building, therefore Management is currently working on finding a solution for the eventual move.

As far as **Strasbourg** is concerned, the places that the EP currently has at the **Council of Europe** are deemed sufficient for the time being. This being said, it is true that the use of the site of Strasbourg has been changing over time. Ms Robson pointed out that more demographic data will be necessary before a decision is made on an in-house childcare facility or the simple increase of places at the Council of Europe.

Ethos Europe's representatives were somewhat reassured by what Management had to say. We will certainly follow the tender procedure and check that all promises are kept. We will also monitor the move of the Kirchberg facility to make sure that the quality of the service does not suffer. Please do not hesitate to send us suggestions or share with us any experience you may have as users. After all, there is no healthy workplace and no fair work-life balance without top-notch care for our little ones.



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 LA REUNION PLENIERE DU COMITE DU PERSONNEL DU 16 SEPTEMBRE

Plus d'équité dans les promotions



La première réunion plénière après les vacances d'été a apporté de bonnes nouvelles pour tous les collègues: pour la toute première fois – et après une longue lutte de l'ensemble du Comité du personnel (CdP) –, **les collègues qui ont obtenu un point et ont atteint le seuil seront également promus** lors de l'exercice de notation 2024 (qui fait référence à la performance de 2023). Cela n'était pas le cas dans le passé. Nous sommes heureux que la direction ait enfin entendu raison et ait décidé de mettre fin à cette forme de

discrimination.

Ethos Europe a toujours soutenu cette demande claire incluse dans les lignes directrices du CdP sur les promotions. Dans le même ordre d'idées, **nous sommes également favorables à la promotion de tous les collègues qui ont atteint le seuil de points -1, qu'ils aient obtenu ou non trois points dans le grade dans lequel ils se trouvent**, à condition que les ressources budgétaires permettent à tous les collègues ayant atteint le seuil d'être promus en premier.

Un système d'**évolution de carrière prévisible et équitable** contribue à ce que le personnel soit heureux et Ethos Europe soutient toute décision qui renforce la satisfaction dans notre institution.

En fin de contrat? Ce n'est peut-être pas la fin après tout



Beaucoup d'entre vous connaissent ou connaîtront le sentiment de stress à l'approche de la date de fin de votre contrat. Les **agents temporaires et contractuels** jouent un rôle crucial dans le bon fonctionnement de l'institution. Nous pensons qu'ils méritent la **stabilité** dont jouissent les fonctionnaires, car ils font souvent exactement le même travail, mais dans des conditions moins favorables. C'est

précisément pour cela que les **concours internes** devraient être conçus et organisés. Il est en effet assez courant que les collègues commencent en tant qu'agents contractuels, puis passent à agents temporaires, puis participent à un concours interne.

Cependant, nous sommes tous conscients des **restrictions budgétaires** auxquelles l'ensemble de l'UE est soumise à ce stade. Malheureusement, les concours internes ne peuvent pas être une solution immédiate pour tous les agents. Dans le même temps, tout le monde bénéficierait de la continuité de ces collègues: ils souhaitent rester et continuer à contribuer à notre projet commun, tandis que le Parlement a besoin de leurs compétences et de leur expertise inestimables.

Le CdP a discuté avec M. **Jesús Moreno Díaz, directeur du Développement des Ressources Humaines à la DG PERS**, de la voie à suivre. Le directeur souligne que nous avons des postes, mais qu'un trop grand nombre d'entre eux sont couverts par des agents temporaires. En effet, « nous n'avons pas d'autre option ».

Afin de résoudre ce problème, l'administration a décidé de commencer par le plus facile: en raison des difficultés de recrutement bien connues au Luxembourg, le PE est parvenu à mettre en place une coopération efficace avec les autres institutions européennes présentes au Grand-Duché. Celles-ci semblent y être plus réceptives car elles ont également du mal à recruter. Il y a quelques mois, **une base de données interinstitutionnelle a été créée pour inclure tous les collègues dont les contrats sont sur le point d'atteindre la limite de six ans**. À l'approche de la date d'expiration, l'unité recrutement prend contact avec la DG concernée. Si la DG indique qu'elle n'a pas de poste pour le collègue en question, celui-ci est ajouté à la base de données à laquelle toutes les institutions ont accès. Une telle mesure vise à **faciliter le recrutement par une autre institution**, afin d'épuiser toutes les possibilités d'embauche par les institutions de l'Union. L'**objectif principal** est maintenant de mettre en place la **même base de données pour Bruxelles**, où la Commission européenne s'est montrée plus réticente à coopérer.

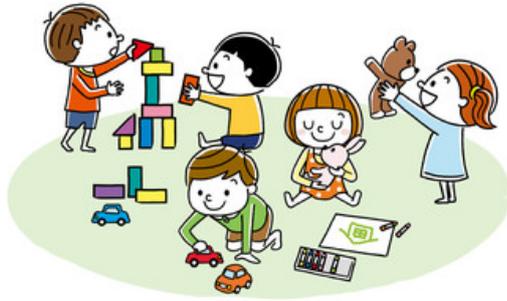
Afin de s'assurer que le système reste objectif et ne devienne pas une porte dérobée pour le népotisme ou le copinage, chaque dossier inclura uniquement le CV du collègue, et non une évaluation par l'employeur précédent. Le nouvel employeur potentiel pourra donc interroger le candidat de manière impartiale, lors d'un entretien.

Il nous a été dit que les concours internes ne devraient être organisés que pour répondre aux besoins réels de l'institution. Dans le passé récent, il y a eu de nombreux concours internes qui n'étaient pas nécessairement spécifiques à une DG, mais étaient certainement restrictifs en termes d'exigences (profils, expérience professionnelle, etc.). M. Moreno Díaz ajoute qu'il ne sera pas possible d'organiser des concours internes chaque année. Cela étant dit, les collègues devraient avoir la possibilité d'avoir accès à un concours interne dans un délai raisonnable.

Nous soutenons la création d'une base de données interinstitutionnelle à Bruxelles sur le modèle de l'exemple de Luxembourg. À cet effet, le CdP a décidé d'associer les comités du personnel d'autres institutions de l'UE à l'élaboration d'une initiative conjointe. Cependant, cela ne devrait être vu que comme une solution temporaire dans la longue et sinueuse route vers les concours internes. **Ethos Europe estime en effet que tous les collègues qui ont accepté de servir l'institution en tant qu'agents temporaires ou contractuels devraient avoir la possibilité de participer à un concours interne.** Nous acceptons que des concours internes soient organisés « pour répondre aux besoins réels de l'institution ». Cependant, cela soulève la question suivante: pourquoi des agents temporaires et contractuels ont-ils été embauchés en premier lieu, sinon pour répondre à des besoins réels? Une fois que nous sommes tous d'accord sur le fait que le Parlement a besoin de l'expertise de nos collègues, les concours internes pour

tous sont la conclusion logique. **Nous comprenons qu'une solution révolutionnaire tout-en-un peut ne pas être envisageable, mais qu'une voie claire vers le statut de fonctionnaire « dans un délai raisonnable » devrait l'être.**

Des nouvelles pour nos petits



La DG PERS a envoyé une délégation d'envergure pour discuter de la situation actuelle dans les structures d'accueil d'enfants de l'institution: **Mme Ellen Robson, directrice générale, M. Carlos Neto, directeur de l'administration des ressources humaines, Mme María Del Carmen Malagón García, chef de l'unité du temps de travail et des garderies, et M. Jean-Luc Noel, chef du service des garderies,** nous ont rendu visite.

Tout d'abord, nous avons discuté des nouvelles concernant le **site Wayenberg**, où le prestataire actuel a décidé de ne pas procéder à la reconduction tacite du contrat. En conséquence, une **nouvelle procédure d'appel d'offres** a été lancée. La date limite de soumission des candidatures a expiré le 23 septembre.

Mme Robson souligne que le PE est satisfait du prestataire. C'est une grande entreprise qui a subi une restructuration interne. La société a déclaré dans une lettre qu'elle respecterait ses obligations financières envers le personnel et le PE n'a aucune raison de croire que ce ne sera pas le cas.

Les parents et le personnel ont été informés en temps opportun et ont eu l'occasion de poser des questions. En conséquence, il n'y a pas de craintes ou d'incertitudes quant à l'avenir.

Mme Robson s'est montrée optimiste quant à l'avenir, car un système de suivi efficace a été mis en place, de sorte que la crèche Wayenberg continuera d'être gérée de façon satisfaisante pour tous. En outre, les exigences imposées par le PE au nouveau contractant sont très claires. La dernière enquête de satisfaction auprès des parents montre que 92% d'entre eux sont satisfaits de la façon dont la crèche est gérée. L'équipe du PE chargée de la procédure d'appel d'offres veillera donc à ce que **les exigences soient les mêmes qu'auparavant afin d'assurer la même qualité de service**. En outre, le nouveau contractant devra reprendre l'ensemble du personnel actuel, comme le prévoit le contrat. Les soumissionnaires potentiels ont également été soumis à l'obligation de s'enregistrer et effectuer des visites obligatoires du site pour se familiariser avec les spécifications techniques.

Un comité d'évaluation sélectionnera la meilleure offre. **Le contrat devrait être signé à la fin du mois de novembre**. Étant donné que le contrat actuel se termine le 31 janvier 2025, une période de transfert sera mise en œuvre à partir du début du mois de janvier. Ce laps de temps s'est avéré suffisant dans le passé.

Nous avons été heureux d'apprendre que les **droits et avantages des travailleurs** ont été pris en compte dans la rédaction de l'appel d'offres. Par exemple, dans les spécifications techniques de l'appel, le PE donnera préférence aux soumissionnaires qui accordent des avantages sociaux au personnel (transports publics gratuits, chèques-repas, assurance maladie complémentaire ou prestations de fin de carrière). Sur proposition du CdP, le personnel aura également accès au parking du PE. En outre, les salaires proposés au personnel sont compétitifs (agents contractuels du GFII ou du GFIII). Toutefois, les contrats à durée déterminée posent problème. C'est pourquoi

Mme Robson a déclaré qu'elle concentrerait les **ambitions du Parlement sur l'attribution de contrats à durée indéterminée.**

Toutes les mesures ci-dessus viennent s'ajouter à l'extension du site Wayenberg, qui a augmenté sa capacité à **290 enfants**. On nous a dit que les listes d'attente - qui étaient autrefois un problème - ne sont maintenant qu'un souvenir.

Les **mêmes critères de qualité** s'appliquent à Bruxelles et au Luxembourg, où le Parlement dispose de deux structures de garde d'enfants: une à **Mamer** (80 enfants) et une au **Kirchberg** (100 enfants). La crèche du Kirchberg étant hébergée dans un bâtiment de la Commission, la direction s'emploie actuellement à trouver une solution pour le futur déménagement.

En ce qui concerne **Strasbourg**, les places que le PE occupe actuellement dans la crèche du **Conseil de l'Europe** sont jugées suffisantes pour le moment. Cela étant dit, il est vrai que l'utilisation du site de Strasbourg a évolué au fil du temps. Mme Robson a souligné que davantage de données démographiques seront nécessaires avant qu'une décision ne soit prise sur une structure de garde d'enfants en interne ou sur la simple augmentation des places au Conseil de l'Europe.

Les représentants d'Ethos Europe ont été quelque peu rassurés par ce que la direction avait à dire. Nous suivrons certainement la procédure d'appel d'offres et vérifierons que toutes les promesses soient tenues. Nous accompagnerons également le déménagement de la crèche du Kirchberg pour nous assurer que la qualité du service ne soit pas affectée. N'hésitez pas à nous envoyer des suggestions ou à partager avec nous toute expérience que vous pourriez avoir en tant qu'utilisateurs. Après tout, il n'y a pas de lieu de travail sain ni d'équilibre équitable entre vie professionnelle et vie privée sans services de premier ordre pour nos tout-petits.



Aimez-vous ce que vous lisez? Venez nous rejoindre ! Prenez contact avec nous: [ethos-](mailto:ethos-europe@europarl.europa.eu)

[europe@europarl.europa.eu](mailto:ethos-europe@europarl.europa.eu)

L'Equipe ETHOS EUROPE

www.ethos-europe.org
