



Lista apoiada por R&D, SFE, RS, USHU/U4U unidos para sermos mais eficientes
Vote pela União!

Lista #1

NOVO SERVIÇO EXTERIOR – ENFRENTANDO OS DESAFIOS

FUNDAMENTOS DO SEAE

O SEAE auxilia a Alta Representação que conduz a política externa comum e de segurança da União. A Alta Representação é responsável por propor o desenvolvimento dessas políticas comuns. O SEAE auxilia a Alta Representação a assegurar a coerência e a coordenação das Ações externas da União, bem como elaborar ad propostas de políticas e implementá-las após a sua aprovação pelo Conselho. O SEAE trabalha em cooperação com os serviços diplomáticos dos Estados-Membros.

Portanto, é essencial que os processos sejam colocados em prática visando o desenvolvimento coordenado dessas propostas políticas, e, após a sua aprovação, haja uma implementação coordenada em todos os seus aspectos, ou seja, as ações empreendidas pela UE como um todo (SEAE, Comissão, Conselho e pelos Estados-Membros quando estes agem no âmbito dessas políticas).

Comunicação eficaz das decisões, dos objetivos, mas também de relatórios e avaliações das políticas é essencial para que a UE possa falar a uma só voz.

O SEAE é o Serviço Público Europeu, apoiando o desenvolvimento de uma nova área altamente sensível das ações europeias, onde os Funcionários europeus são a espinha dorsal deste Serviço Público. **NEAR** servirá aos interesses do pessoal altamente comprometido com o futuro desta nova estrutura – tudo será feito para que esses interesses sejam defendidos da melhor maneira possível

A filosofia do nosso programa

- Defender um **Serviço Público Europeu independente de alta qualidade**. O SEAE é o serviço diplomático da EU e tem que respeitar integralmente as regras aplicáveis ao Serviço Público Europeu. Este é o pré-requisito para a sua independência necessária dentro do interesse europeu.
- **Solidariedade e a não discriminação de todos os servidores do SEAE**. A coerência da equipe é uma meta importante a ser alcançado, eliminando todas as distinções desnecessárias e discriminações mesquinhas. Uma implementação do Estatuto comum a todas as instituições visando criar uma base comum para todo o pessoal nas delegações, independentemente de eles serem do SEAE ou da Comissão.

- Nós não aceitamos a **precariedade**. Agentes contratuais devem ter acesso a concursos internos. Rejeitamos a proposta de que secretárias só serão recrutadas como agentes Contratuais. A situação dos agentes locais deve ser amplamente melhorada.
- O SEAE é parte da **família de Instituições Europeia**. É por isso que contatos próximos, em particular com a Comissão, devem ser mantidos, com vista a assegurar a coerência de políticas objetivas, coordenação adequada dos programas e ações no campo.
- O SEAE também faz parte da **diplomacia europeia**. Relações com os serviços diplomáticos nacionais têm de ser fluido (formação, destacamentos, etc...)
- ✚ A reforma do Estatuto **afetar**á a todos e pode ter um efeito desproporcional sobre o SEAE. Há uma necessidade de coordenar de perto a resposta de todos os sindicatos e de todas as instituições a essa ameaça.

NEAR vai lutar contra as decisões arbitrárias

● O SEAE, criado no início deste ano, já está no meio de um exercício de verificação com vista a uma economia de 10%. Isso diz muito sobre as competências de gestão dos tomadores de decisão.

NEAR vai pressionar para que se tenha um processo legal e justo, de acordo com o Estatuto:

● Ninguém deve ser deixado de lado

✚ Novos destacamentos devem tomar em conta a competência profissional e não ser arbitrária

● As pessoas em causa devem ser devidamente informadas e ouvidas antes das decisões serem tomadas

● Novo sistema de promoção e avaliação:

A gestão do SEAE deve reconhecer as particularidades da instituição onde a mobilidade é muito maior do que em outras instituições e onde haverá uma adição rápida ao longo de um curto

NEAR vai lutar por melhorias no ambiente de trabalho:

✚ O Pessoal está frustrado com a falta de comunicação "de cima para baixo" relacionado com as orientações políticas e diplomáticas e com a falta de definição de Unidade ou de objetivos pessoais, o que é quase impossível

✚ A definição de objetivos pessoais imitando a prática da Comissão não está adaptada para o SEAE: um novo enquadramento tem de ser definido

● Avaliação de desempenho: o sistema proposto pela Administração foi elaborado pela Comissão e é totalmente inadequado para um serviço diplomático.

✚ Pessoal está frustrado pela falta de comunicação "de baixo para cima" onde as questões relatadas a partir do campo não são postas em prática ou são totalmente ignoradas

● O estilo de gestão deve evoluir para a construção de um verdadeiro espírito de equipe dentro das unidades e permitir uma coordenação eficaz ao nível do SEAE

Construindo um verdadeiro espírito de serviço público europeu

✚ NEAR vai forçar a construção de uma identidade comum onde todos os funcionários do SEAE poderão desfrutar de igualdade de oportunidades.

● Promoções: certas regras para os avanços na carreira devam ser combatidas: não é aceitável o bloqueio de 2/3 da carreira com a reserva de postos do alto escalão

✚ Definir e implementar uma estrutura de carreira comum, independente da origem profissional dos indivíduos

● Favorecer a promoção interna, com vista a permitir uma progressão na carreira justa para todos os funcionários do SEAE

● Pleitear uma política de cotas iguais, para a repartição dos cargos entre os funcionários da Comissão, do Conselho e diplomatas dos EM espalhada por toda a estrutura, em vez da prática atual onde alguns estão concentrados nos níveis superiores da

NEAR vai pressionar por ações concretas visando o desenvolvimento de uma identidade comum, mas também em decisões econômicas visando garantir o uso racional do dinheiro dos contribuintes europeus:

● Evitando sobreposições incoerências, ou a duplicação entre os procedimentos e programas do SEAE e da Comissão

● Estabelecimento de estruturas de coordenação eficiente

✚ Evitando duplicações ou as desigualdades entre os servidores do SEAE e os da Comissão nas delegações, como por exemplo, o estabelecimento de processos comuns para benefícios tais como Seguro médico.

● Estabelecer processos para acelerar a alocação de alguns benefícios (despesas médicas, subsídios de educação), que estão atualmente sofrendo atrasos intoleráveis,

período de tempo de pelo menos 30% do pessoal vindo dos serviços diplomáticos dos Estados Membros. Um novo sistema deverá ser concebido para evitar os efeitos nocivos da mobilidade na carreira do pessoal e garantir uma mobilidade normal, justa, para todos. Estaremos vigilantes para que as garantias coletivas sejam aplicadas (taxas de promoção) e distribuídas de forma justa, sem discriminação entre o pessoal que vem da Comissão e pessoal proveniente do Conselho.

- Rotação: Os representantes do pessoal deve participar ativamente do processo decisório, afim de garantir a transparência e evitar decisões arbitrárias pela Administração.

- Retorno à sede (rotação) deve ser devidamente organizado como nos principais serviços diplomáticos. Colegas devem ter o direito de retornar para postos em linha com a sua formação profissional, de acordo com a sua carreira e habilidades. Chefes de Delegação de retorno à sede devem ter o direito de assumir cargos de Direção.

Pessoal proveniente do Conselho

Sem discriminação nas condições de trabalho e progressão na carreira. A experiência deles é um trunfo importante para o SEAE.

- ✚ Garantias devem ser asseguradas para evitar discriminação com relação ao seu sistema de avaliação e procedimento de certificação distinta.

- Manutenção do seu direito de acesso à creche do Conselho.

- ✚ Acesso de funcionários do SEAE a treinamentos consular / diplomático organizados pelos Estados-Membros para os seus próprios funcionários

- ✚ Acesso a treinamento intensivo em línguas não-europeias, como parte de um programa de formação de longo prazo visando a melhoria das competências profissionais.

- Mobilidade deve levar em conta as competências profissionais e ser parte de um plano de carreira individualizado, para o benefício de ambas as partes (SEAE e do pessoal)

- ✚ Agentes locais devem ter melhor acesso à formação, conferências relevantes, eventos que irão melhorar as suas competências profissionais

- Todos os funcionários com contratos de duração limitada devem ser informados sobre decisões de arquivamento ou prolongamento, pelo menos, seis meses antes do vencimento do prazo.

- Acesso às infra-estruturas sociais interinstitucionais

- ✚ Respeito às regras de segurança e as normas de evacuação de todos os edifícios do SEAE.

- ✚ Escritório de espaço aberto não deve ser imposto sobre nenhum indivíduo: os funcionários devem ter o direito de trabalhar em um ambiente calmo.

- Horário flexível e duração do trabalho: a proposta da Comissão seria aplicável a todas as instituições: Isso não se encaixa nas particularidades do SEAE.

hierarquia

- Organizar a mobilidade sistemática ou o destacamento de funcionários do SEAE para os serviços diplomáticos Nacionais, da Comissão (em particular a família ex-RELEX) e os serviços do Conselho com vista, eventualmente, à criação de um espírito comum entre todos os que servem ao serviço Diplomático Europeu.

- ✚ Concessão de um passaporte diplomático europeu a todos os Funcionários Estatutários do SEAE

Unir forças com outras instituições

- ✚ Unir forças e criar sinergias, tanto na sede quanto nas delegações com os colegas que ficaram na família RELEX - seja ao nível dos sindicatos e/ou nível estatutário.

- ✚ Unir forças a nível interinstitucional. Muitas questões estão em aberto— revisão salarial, ambiente de trabalho, reforma 2013, etc... são comuns a todos nós.

NEAR vai pedir regras destinadas para reforçar o espírito de serviço público comum:

- ✚ Ter tido uma experiência bem sucedida e significativa nas delegações deve ser uma vantagem para obter acesso a cargos de direção na sede.

- Carreiras não devem ser afetadas pelas consequências de uma ação ou inação de um Estado-Membro. Em particular, a pesquisa de idoneidade para o

possivelmente incluindo a criação do ponto focal para essas questões administrativas e um gestor para administrar os fundos.

Pessoal proveniente da Comissão

- Implementação do direito de retorno dos Funcionários oriundos da Comissão, durante dois anos, como já foi acordado.

Agentes locais

- Melhoria das condições de trabalho para os agentes locais. NEAR fixa as suas prioridades em:

- ✚ Revisões da classificação em termos de redução dos grupos e eteps;

- ✚ Re-avaliação da natureza do trabalho (tarefas) atribuída aos agentes locais, em particular os trabalhos administrativos, seções de informação e em grupos III e IV. Agentes locais do Grupo IV trabalhando como secretários, na realidade, muitas vezes executam as mesmas tarefas como agentes locais de Grupo III. Igualmente, Agentes de Grupo III trabalhando em C&F como contadores e/ou responsáveis pelos contratos e que estão fazendo as mesmas tarefas que o Grupo II;

- Um sistema justo e transparente de avaliação e promoção / reclassificação deve ser estabelecido para os Agentes Locais.

Fundo de Pensão

Para o próximo período, NEAR vai garantir que a

- Um vade-mecum na intranet deverá explicar os principais processos relativos à administração do pessoal e identificar pontos de contacto, ajudando-os no dia a dia com os problemas administrativos.

- ⊕ Pessoal proveniente das administrações dos Estados Membros
- Pessoal proveniente dos Estados-Membros deve gozar dos mesmos direitos que o pessoal do SEAE em todos os aspectos de suas condições de trabalho.

- END devem ter o direito de voto para o Comitê do Pessoal, assegurado, depois de 2 anos.

Funcionários

Mitigação das disparidades no desenvolvimento da carreira criado pelo Estatuto de 2004, em particular através da organização de concursos internos.

- ⊕ Estabelecimento de um caminho claro para o desenvolvimento da carreira para pessoal do SEAE (AD & AST), incluindo rotação, destacamento para o estrangeiro, retorno à sede, mudança de zonas geográficas.

- Experiência em uma delegação deve ser um critério de elegibilidade para postos de gestão.

- Acelerar o ritmo de avanço na carreira de uma forma objetiva e transparente.

- Aumentar o prestígio de postos de trabalho e responsabilidades para os colegas que não ocupam cargos gerenciais, mas que formam o alicerce do bom funcionamento do SEAE.

Assegurar o uso da lista de candidatos aprovados após

- Formação em gestão obrigatória para gerenciamento de divisão, incluindo total conhecimento dos procedimentos de assédio.

- ⊕ Todas as formas de assédio dentro do serviço têm que ser combatidas e acompanhadas de forma eficaz;
- Estabelecimento de um processo adequado e nomeação de conselheiros.

- O pessoal do SEAE deve ter pelo menos as mesmas condições de trabalho que tinham na sua instituição anterior e não menos que isso (pontos de contatos eficazes com os serviços da Comissão como PMO, serviço social, unidade de treinamento, serviço de segurança, etc)

Implementação de políticas de Recursos Humanos nas delegações

NEAR vai pressionar por melhorias nas seguintes áreas:

a) O pleno respeito das políticas de saúde e segurança;

b) Melhor cobertura médica possível para todo o pessoal das delegações e Sede; criação de um serviço médico próprio do SEAE, capaz de lidar com as necessidades específicas do pessoal do SEAE trabalhando em todo o mundo e enfrentando riscos especiais

c) A implementação correta do Horário flexível, alguns chefes das delegações ativamente desencorajam o uso da política de horário flexível e impõem restrições que não estão em conformidade com as políticas de RH. Um dos objetivos do **NEAR** é fazer com que o horário de

certificado de segurança (security Clearance) deve ser concedida no prazo de 4 meses e, em caso de rejeição, o Estado-membro deve enviar uma nota explicativa à Gestão do SEAE.

Agentes Contratuais

NEAR irá defender e apoiar as iniciativas buscando melhorias nas seguintes questões críticas:

Estrutura de carreira:

Recrutamento e regras de contratação vigentes para cargos em delegações não prevêm qualquer evolução na carreira. Proíbe a realocação na sede, inexistência de um mecanismo de rotação, nega o acesso a concursos internos e estabelecer um procedimento de reclassificação discutível. Nesse sentido, NEAR vai lutar por uma modificação do Estatuto e / ou de suas disposições de aplicação.

Função e responsabilidades profissionais:

A fim de esclarecer as instruções ambíguas a respeito da classificação, função e responsabilidades vigentes, NEAR vai pedir uma re-definição dos requisitos profissionais, de cargos e responsabilidades. Tal exercício irá também incluir um constante acompanhamento sobre os litígios trabalhistas por igualdade de direitos (trabalho igual – salário igual) e contrato por tempo indeterminado para postos permanentes.

Rotação e trabalho na SEDE:

NEAR considera as negociações sobre a

Administração forneça um arranjo financeiro mais claro e eficiente para o Fundo de Previdência já existente.

Seguro Médico:

Regime atual do seguro médico deve ser melhorado, nomeadamente:

- Limites máximos para despesas médicas devem ser ajustado para refletir o contexto adequado país;

- ⊕ Cobertura médica deve abranger todos os países, não apenas o país do emprego, ou os vizinhos;

- Cobertura médica após a aposentadoria tem de ser introduzido (adicionado) no sistema.

Pensão (Aposentadoria) adequada e cobertura por invalidez.

- ⊕ O regime de Pensão e aposentadoria por invalidez tem de ser criado e garantido para os AL. Compromissos políticos da Comissão têm de ser cumpridos. NEAR vai usar todos os meios à sua disposição para transformar as declarações políticas em realidade.

- Plano de Pensão para os agentes Locais: Transformar a quantia paga no final do contrato e pagamento mensal e pagar o restante do capital à família pela morte do beneficiário.

Aplicação do novo método de reajuste salarial

O método antigo foi um grande passo à frente no sentido e trazer mudanças

a certificação, a fim de cobrir os postos AD.

● Esclarecimento da carreira dos AST's, que deverá ter uma perspectiva clara para a progressão da carreira, sem tetos artificiais.

● Estabelecer um procedimento de certificação do SEAE que permita melhorar as perspectivas da carreira para os AST's.

Salvaguardar a categoria de secretariado.

Assistentes que ocupam papel de gestão em delegação devem ter o seu trabalho reconhecido e uma progressão total de crescimento na carreira assegurada.

● Limitar a mobilidade forçada para um determinado número de postos sensíveis.

● Preparar o pessoal para futuras responsabilidades e deveres, com a formação de qualidade e garantir melhor acesso à formação.

⊕ Representar os interesses da categoria durante todas as etapas do júri de seleção dos concursos EPSO para garantir um processo justo e de total transparência.

⊕ Pôr fim aos "12 anos fora da União" do status de prioridade e garantir o favorecimento para a nomeação das pessoas mais adequadas, sem considerar a prioridade 1 ou 2.

trabalho flexível seja efetivamente implantado em todas as delegações.

d) Aplicação da licença maternidade / Paternidade a todos os funcionários em delegações

e) Acompanhar a implementação adequada das políticas de formação nas delegações.

f) Os casais não casados não devem ser obrigados a se submeterem à lei local aplicável para os seus direitos: benefícios iguais devem ser concedidas em sob uma auto-declaração de união.

NEAR vai exigir um processo de promoção e avaliação transparente em linha com o anexo II do estatuto, o que significa 85% do pessoal deve ter uma carreira normal

Cargos de gerência nas delegações devem ser reconhecidos como "experiência de gestão anterior" para aceder a cargos de direção na sede.

Seções de administração nas delegações estão sobrecarregadas e devem receber apoio real e adequado da Sede. Devem ser fornecidas de pessoal devidamente formados e qualificado para as tarefas solicitadas e Graduados para áreas específicas devem ser reconhecidos pela criação de postos de Grupo 1 para esses ALs.

Chefes de Administração que tenha sido certificados devem ter o direito de permanecer em um posto AD.

Segurança na delegação deve ser tratada com seriedade. LSO devem ter acesso a mais treinamento e o programa de formação devem ser adaptados às

política de rotação para os AC uma prioridade absoluta. Todo o exercício pode tornar-se incontrollável, uma vez que atualmente os ACs do SEAE não podem ser enviados para SEDE. É necessário re-negociar a regulamentação a esse respeito. Acesso a concursos internos também é um ponto de luta e devem ser permitidos. Classificação para o recrutamento para postos em delegação devem ser idênticos aos graus de recrutamento aplicados para cargos na Sede.

● Da mesma maneira, agentes contratuais, assim como os Funcionários, devem ser elegíveis para destacamentos nos sindicatos e precisam de maior representação uma vez que eles tendem a se tornar numerosos nas delegações, no futuro.

Melhorar a rapidez e a qualidade da assistência do sindicato, em termos de assessoria jurídica, técnica e arbitragem

Até agora, o pessoal das delegações não teve o mesmo acesso ao apoio jurídico e aconselhamento de seus colegas da Sede. NEAR vai concentrar esforços para que todos os meios possíveis para defender o pessoal das delegações, incluindo apoio jurídico a nível central e local sejam oferecidos.

⊕ NEAR vai reagir rapidamente às suas solicitações e fornecer acesso aos serviços jurídicos dos sindicatos.

● Cada candidato NEAR é um especialista em uma ou várias questões relativas ao pessoal que assegura a capacidade do Sindicato

sistêmicas ao exercício da pesquisa.

O novo método é um passo a mais na direção certa. Embora não seja perfeito, (e dificilmente se pode esperar que estabeleça um método simples que será perfeito para mais de 130 delegações de uma só vez), O novo método foi agora concordado, e NEAR vai lutar que ele entre em vigor o mais rápido possível e seja implementado de acordo com as regras acordadas.

Representação

● Pessoal das delegações ainda não tem os meios adequados que lhes permitam trabalhar de forma eficaz como representantes do pessoal. Essa efetividade requer envolvimento permanente dos representantes eleitos no trabalho diário dos sindicatos e do Comitê de Pessoal.

⊕ Os Agentes Locais, representam mais de 10% do pessoal do SEAE e 60% do pessoal da Comissão nas delegações, e têm o direito de estar e serem mais bem representados. Portanto, para melhor exercer as suas funções, os agentes locais eleitos devem ser destacados para Bruxelas, durante seu mandato eleitoral.

NEAR vai oferecer treinamento e assistência específica para a representação pessoal nas delegações.

circunstâncias locais (pequena criminalidade, a violência urbana).

 Garantir o acompanhamento dos relatórios de Segurança e Saúde da divisão de Infra-estrutura (MDR/A.40) nas delegações. Oferecer apoio aos HoA na elaboração e gerenciamento dos Editais para renovação e reforma dos escritórios.

Prever um orçamento para os membros do Comitê de Pessoal, que devem visitar as delegações como parte das suas funções.

para prestar serviço de qualidade para todas as categorias de pessoal. Nós os vemos como nossos clientes e nosso lema é ajudar e apoiar quando necessário.