



TOWARDS A FIRST CLASS EUROPEAN EXTERNAL ACTION SERVICE

VOTE U4U

The EU needs and deserves an External Service that is efficient competent, committed and visible throughout the world. The current situation is disappointing and a source of frustration and demotivation for most of us. Let's work together to create a service Europeans can be proud of, a service that values and respects every individual and carries the EU's voice worldwide, loud and clear.

Careers Mobility Promotions Dignity at work

- ▶ Based on their merit, EEAS should offer career opportunities at headquarters and delegations to staff in all categories: Officials, Temporary agents, Contract agents, Local agents
- ▶ Promotion should be based on merit, according to clearly defined, transparent and comparable criteria. The current discredited system has been recently disqualified by the General Court of the EU
- ▶ System should be harmonised with Commission. One system and one evaluator in delegations for all staff allowing comparison, fairness and potential inter-institutional mobility
- ▶ Pre-selection panels should be made transparent, fair, providing systematic and meaningful feedback and marking; staff representatives should be invited as observers
- ▶ No colleague should be left behind, stuck in a non-job, treated unfairly. EEAS cannot request additional posts when currently a number of highly qualified staff are not given proper jobs. EEAS needs all staff to work together in a constructive spirit for the EU to prosper
- ▶ Nobody should be discriminated or harassed, irrespective of nationality, gender, age, religion, sexual orientation, administrative origin, political beliefs. Those who engage in harassment should be investigated and punished if found guilty, irrespective of their status or grade
- ▶ Esprit de corps cannot thrive when you create casts, silos and ghettos!

Training Recruitment Working Conditions

- ▶ To prepare for tomorrow's jobs and help colleagues build a career path, targeted training, linguistic, thematic, IT should be offered to all staff and attendance strongly encouraged. A special effort should be made for AST colleagues who wish to specialise in different areas such as Administration, Finance, Contract, Audit, Press, Webmaster editor etc
- ▶ Temporary agents need to be able to plan their career and their personal and family lives. For this they should know

in good time for how long they will be able to serve in the EEAS, and whether a second contract will be proposed. Past performance should be the defining factor. Further efforts are needed to valorise their experience upon return to national administration

- ▶ Posting in delegations should be facilitated for families, by taking active measures for spouses to be able to work
- ▶ Adjustment coefficients should be more stable and based on an agreed method
- ▶ Inter-institutional mobility should be strongly and actively encouraged for all, including for Contract Agents
- ▶ Early retirement on a voluntary basis should be encouraged
- ▶ Targeted competitions should be organised regularly to recruit younger, specialised colleagues. We are in favour of internal competitions for Contract agents so that they may also have long term career prospects

Our Health & our Staff regulations

- ▶ The joint sickness insurance scheme should be guaranteed, improved and sustained given current trends (contribution volume, affiliates demography, level of medical costs, etc.)
- ▶ Local agents too deserve a decent health insurance scheme and pensions as well as protection and compensation in case of redundancy. They are not the fifth wheel of the coach but staff to be respected on an equal footing
- ▶ We will oppose any attempt to impose a deterioration of our working environment such as open spaces, hot desks etc. and we will support practices that ease staff working conditions such as teleworking in all delegations whenever technically feasible
- ▶ We are opposed to any revision of the staff regulations; we have already paid a price in terms of salaries, pensions, working hours, and leave rights (especially in delegations) in 2004 and 2014. The Court of Auditors' recent report points out to the increased difficulty in recruiting for the institutions. Enough is enough!

**WE WILL WORK TOGETHER WITH OTHER TRADE UNIONS,
WITHIN THE STAFF COMMITTEE AND SOCIAL DIALOGUE, TO ACHIEVE THESE GOALS.**



VERS UN SERVICE D'ACTION EXTERIEUR DE PREMIERE CLASSE

VOTE U4U

L'union européenne a besoin et mérite un Service d'Action Extérieure efficace, compétent et visible dans le monde entier.

La situation actuelle est décevante et source de frustration et de démotivation pour la plupart d'entre nous. Travaillons ensemble pour créer un service dont les Européens puissent être fiers, un service qui valorise et respecte chaque individu et porte, haut et fort, la voix de l'Union Européenne dans le monde entier.

Carrières, Mobilité, Promotions, Dignité au travail

- ▶ Sur base de leurs mérites, le SEAE doit offrir des opportunités de carrières, au siège et en délégations, au personnel de toutes les catégories: Fonctionnaires, Agents temporaires, Agents contractuels, Agents locaux
- ▶ La promotion doit être fondée sur le mérite, en fonction de critères clairement définis, transparents et comparables. Le très contestable système actuel a récemment été condamné par la Cour de l'Union européenne.
- ▶ Le système doit être harmonisé avec celui de la Commission. Un système et un évaluateur en délégation pour tout le personnel, afin de permettre la comparaison des mérites, l'égalité de traitement et potentiellement, la mobilité interinstitutionnelle.
- ▶ Les panels de pré-sélection doivent être transparents, équitables, fournir systématiquement un retour utile aux candidats comprenant leur classement; des représentants du personnel doivent être invités comme observateurs.
- ▶ Aucun collègue ne devrait être laissé pour compte, coincé dans un non-travail et traité de manière injuste. Le SEAE ne peut exiger des postes additionnels alors qu'il dispose actuellement d'un nombre de collègues hautement qualifiés auxquels il n'est offert aucune affectation digne de ce nom. Le SEAE a besoin que tout son personnel travaille ensemble dans un esprit constructif pour que l'Union européenne puisse aller de l'avant.
- ▶ Personne ne devrait être discriminé ou harcelé quelle que soit sa nationalité, son genre, son âge, sa religion, son orientation sexuelle, son administration d'origine ou ses convictions politiques. Des enquêtes doivent être menées, et, le cas échéant, des sanctions appliquées envers tous ceux qui se rendent coupables de harcèlement, indépendamment de leur statut ou grade.
- ▶ L'esprit de corps ne peut prospérer quand on crée des castes, des silos et des ghettos !

Formation, Recrutement, Conditions de travail

- ▶ Pour préparer aux métiers de demain et aider les collègues à construire une carrière, le SEAE doit offrir des formations ciblées, thématiques, linguistiques, informatiques, à tout le personnel et la participation doit être fortement encouragée et facilitée. Un effort spécifique doit être réalisé pour les collègues AST qui souhaitent se spécialiser dans des domaines tels que l'Administration, les Finances, les Contrats, l'Audit, la Communication, l'Édition en ligne, etc.

- ▶ Les agents temporaires doivent pouvoir planifier leur carrière et leur vie de famille. Ils doivent être informés en temps utile de la durée de leur contrat au SEAE et savoir si un second contrat leur sera proposé.
- ▶ Leurs performances passées doivent être le facteur déterminant. Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour valoriser leur expérience lors de leur retour dans leur administration nationale.
- ▶ L'affectation des familles en délégations doit être facilitée et des mesures rapides envisagées pour aider les conjoint(e)s à trouver un emploi.
- ▶ Les coefficients correcteurs doivent être stabilisés et basés sur une méthode approuvée par toutes les parties prenantes.
- ▶ La mobilité interinstitutionnelle doit être fortement et activement encouragée pour tous, y compris pour les Agents Contractuels.
- ▶ Le départ à la retraite anticipée sur base volontaire doit être encouragé.
- ▶ Des concours ciblés doivent être organisés régulièrement pour recruter des collègues jeunes et spécialisés. Nous sommes en faveur de concours internes pour les Agents Contractuels de façon à leur offrir aussi des perspectives de carrière.

Notre Santé & Notre Statut

- ▶ Le Régime Commun d'Assurance Maladie doit être garanti, amélioré et pérenne compte-tenu des tendances observées (volume des contributions, démographie des affiliés, coûts médicaux, etc.).
- ▶ Les agents locaux méritent aussi un régime d'assurance médicale décent, des pensions ainsi qu'une protection et des compensations en cas de licenciements. Ils ne sont pas la cinquième roue du carrosse mais un personnel à traiter sur un pied d'égalité.
- ▶ Nous nous opposerons à toute tentative d'imposer une détérioration de nos conditions de travail telle que les "open spaces", "hot desks" etc. et nous soutiendrons toutes pratiques visant à faciliter les conditions de travail du personnel comme le télétravail dans toutes les délégations lorsque c'est techniquement possible.
- ▶ Nous sommes opposés à toute réforme du Statut; nous avons déjà payé le prix des réformes de 2004 et 2014, en termes de salaires, de pensions, d'horaires de travail, et de congés (en particulier dans les délégations). Le récent rapport de la Cour des Comptes pointe du doigt la difficulté grandissante des Institutions à recruter. Ça suffit!

NOUS TRAVAILLERONS ENSEMBLE AVEC LES AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES, AU SEIN DU COMITÉ DU PERSONNEL ET DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL, POUR ATTEINDRE CES OBJECTIFS !



HACIA UN SERVICIO EUROPEO DE ACCIÓN EXTERIOR DE PRIMERA CLASE

VOTE U4U

La UE necesita y merece un Servicio Exterior eficiente, competente, comprometido y visible en todo el mundo. La situación actual es decepcionante y, por ende, constituye un motivo de frustración y falta de motivación para la mayoría de nosotros. ¡Trabajemos juntos para crear un servicio del que los europeos puedan sentirse orgullosos, un servicio que valore y respete a todo ser humano y que lleve la voz de la UE a todos los rincones del mundo, en voz alta y con claridad!

Movilidad profesional, ascensos y dignidad en el trabajo

- ▶ El SEAE debe ofrecer oportunidades profesionales, en la sede central y en las delegaciones, a todo el personal de todas las categorías (funcionarios, Agentes temporales, Agentes contractuales y Agentes locales), en función de sus méritos.
- ▶ El ascenso debe basarse en los méritos, con arreglo a unos criterios claramente definidos, transparentes y comparables. El actual y desacreditado sistema ha sido recientemente descalificado por el Tribunal General de la UE.
- ▶ El sistema debe armonizarse con el de la Comisión. Con un sistema y un evaluador delegado para todo el personal y, de ese modo, permitir la comparación de méritos, la igualdad de trato y, potencialmente, la movilidad interinstitucional.
- ▶ Los jurados de preselección deben ser transparentes y justos, así como ofrecer una valoración y una calificación sistemática y eficiente para los candidatos; Debe invitarse a los representantes del personal en calidad de observadores.
- ▶ Ningún compañero debiera ser abandonado a su suerte, ni quedar estancado profesionalmente o ser tratado injustamente. El SEAE no puede exigir puestos adicionales cualificados y mantener en sus filas a un gran número de colegas altamente cualificados pero subempleados. El SEAE necesita que todo el personal trabaje conjuntamente y con espíritu constructivo en pro de la prosperidad de la UE.
- ▶ Nadie debiera ser discriminado u hostigado, por razones de nacionalidad, género, edad, religión, orientación sexual, Administración de procedencia o ideología política. Las conductas de acoso debieran ser investigadas y, si se demuestra su culpabilidad, ser castigadas todas aquellas personas implicadas en dichas conductas, con independencia de su condición estatutaria o categoría profesional.
- ▶ ¡El espíritu de equipo no puede prevalecer ante la creación de castas, silos y guetos!

Formación, contratación y condiciones laborales

- ▶ Para prepararse para los trabajos del mañana y ayudar a los colegas en la proyección de su propia carrera profesional, deben ofrecerse formaciones específicas, temáticas, lingüísticas e informáticas a todo el personal y fomentarse encarecidamente la participación. Debe prestarse especial atención a los compañeros AST que desean especializarse en diferentes áreas como Administración, Finanzas, Contratos, Auditoría, Prensa, Editor de sitios web, etc.

- ▶ Los agentes temporales deben poder planificar su carrera y su vida privada y familiar. Por este motivo, deben conocer, con suficiente tiempo de antelación, la duración de su contrato en la SEAE, así como toda eventual renovación o no del mismo. Su rendimiento anterior debe ser el factor determinante a tener en cuenta. Y también es preciso mejorar la puesta en valor de su experiencia adquirida al regresar a la administración nacional de procedencia.
- ▶ Debe facilitarse el traslado de familias a las delegaciones ayudando en la búsqueda de empleo a los cónyuges.
- ▶ Los coeficientes de corrección salarial deben ser más estables y basarse en un método acordado por todas las partes.
- ▶ Debe fomentarse mucho más la movilidad interinstitucional, inclusive para los Agentes Contractuales (AC).
- ▶ Debe promoverse la jubilación anticipada de carácter voluntario.
- ▶ Deben organizarse, con regularidad, oposiciones específicas para contratar a los nuevos talentos más jóvenes. Abogamos por la existencia de concursos internos para los AC con el fin de que puedan tener unas perspectivas de evolución profesional a largo plazo.

Normativas relacionadas con nuestra Salud y nuestro Personal

- ▶ Debe mejorarse y garantizarse en el tiempo, el actual sistema de seguridad social de la UE (RCAM), observando sus tendencias (volumen de aportación, demografía de las filiales, nivel de los gastos médicos, etc.)
- ▶ Los agentes locales también merecen un seguro de enfermedad y unas jubilaciones decentes, así como medidas de protección e indemnización en caso de despido. Ellos no son “el convidado de piedra” de la organización, sino un personal digno de ser tratado de manera equitativa.
- ▶ Nos oponemos a cualquier intento de imponer un deterioro de nuestro entorno laboral como, por ejemplo, espacios abiertos, espacios compartidos, etc., y apoyaremos las prácticas que faciliten las condiciones laborales del personal como el teletrabajo, en todas las delegaciones en las que sea técnicamente factible.
- ▶ Nos oponemos a cualquier revisión a la baja del Estatuto del personal. En 2004 y 2014 ya pagamos un alto precio en términos de salarios, jubilaciones y otras pensiones, horario laboral y permisos y vacaciones (especialmente en las delegaciones). El último informe del Tribunal de Cuentas destaca que está en aumento la dificultad de contratación, por parte de las instituciones. ¡Basta ya!

TRABAJAREMOS, EN COLABORACIÓN CON LOS OTROS SINDICATOS, EN EL SENO DEL COMITÉ DE PERSONAL Y EN EL MARCO DEL DIÁLOGO SOCIAL, PARA ALCANZAR ESTOS OBJETIVOS.