

R&D demande de mettre l'

« HUMAN »

Au cœur de la gestion des Ressources Humaines de notre Institution!



2ème Partie

Nous attendons beaucoup plus et beaucoup mieux!
L'administration doit revoir sa copie de stratégie RH

UNE MODERNISATION FONDÉE SUR QUOI? « C'est une erreur capitale de théoriser avant d'avoir des données. De manière insensée, on commence à déformer les faits pour les adapter aux théories, au lieu d'adapter les théories aux faits ». ¹

UNE MODERNISATION POUR QUOI? : « Ignoranti quem portum petatnullus suos ventus est » ²

La Cour des comptes a déjà invité la Commission à « mieux préparer et contrôler plus rigoureusement les mesures de réforme ».

R&D demande à la Commission de mettre enfin l'**HUMAIN** au cœur de sa politique du personnel en cessant de traiter les collègues comme des serviteurs sous contrat et de simples ressources fongibles.

1. Sir Arthur Conan Doyle, Sherlock Holmes

2. "Le vent n'est jamais favorable à ceux qui ne savent pas où ils vont" Lucius Annaeus Seneca

Sommaire

La solidarité est inscrite dans l'ADN de R&D	<u>3</u>
"L'union fait la force, la division fait la faiblesse "	<u>4</u>
Conditions de travail	<u>5</u>
Recrutement et Selection	<u>8</u>
Les besoins spécifiques nécessitent des réponses adaptées	<u>9</u>
Gestion de carrières	<u>12</u>

La solidarité est inscrite dans l'ADN de R&D

Mettre l'**HUMAIN** au cœur de la politique du personnel, c'est avant tout placer la solidarité en tant que valeur première.

Pour R&D, la solidarité se définit par une solidarité intergénérationnelle, une solidarité entre collègues de toutes catégories et tous grades confondus ainsi qu'une cohésion de groupe entre les collègues recrutés avant 2004, après 2004 et ceux après 2014.



[REPLAY](#)

"L'union fait la force, la division fait la faiblesse "

R&D a toujours été conscient que seule la plus grande unité d'action de la représentation du personnel peut permettre d'obtenir les résultats attendus et mérités par les collègues.

Pour **R&D**, la solidarité, c'est aussi le devoir de prendre en compte les besoins spécifiques des collègues sans jamais creuser les divisions existantes en prônant l'établissement de scores entre collègues et générations...

R&D rassemble tout le personnel dans sa diversité et sa richesse autour de toutes ses actions, telle est notre force. Sur cette base, **R&D** est devenu le premier syndicat de notre fonction publique européenne au niveau interinstitutionnel!

La nouvelle stratégie proposée par la DG HR appelle certains changements dans le fonctionnement actuel des services de la Commission.

Sur le papier, la proposition contient quelques pistes intéressantes mais très loin d'apporter des solutions concrètes et les garanties nécessaires pour ce changement.

Nous avons déjà demandé à l'institution d'avoir le courage d'afficher ouvertement ses véritables objectifs relatifs à cette « modernisation » et de nous expliquer sur quelles bases celle-ci est fondée, sans se cacher une fois de plus derrière des slogans vides.

La Cour des comptes a déjà invité la Commission à « mieux préparer et contrôler plus rigoureusement les mesures de réforme ».

Nous avons le regret de confirmer que toutes nos questions restent encore ouvertes, à savoir :

UNE MODERNISATION FONDÉE SUR QUOI? « C'est une erreur capitale de théoriser avant d'avoir des données. De manière insensée, on commence à déformer les faits pour les adapter aux théories, au lieu d'adapter les théories aux faits¹ ».

UNE MODERNISATION POUR QUOI? « Ignoranti quem portum Petat nullus suus ventus est² »

Pire encore, la décision est loin de définir une gouvernance claire et efficace des processus: La DG HR semble désormais avoir complètement abdiqué de son rôle de gardienne de la bonne application du statut et de ses procédures d'application, se limitant à présenter des recommandations simples et très vagues dans le but évident de laisser chaque DG mettre en œuvre sa propre politique du personnel.

Dans de telles conditions, plutôt que de moderniser la stratégie RH de notre institution, nous risquons d'assister à la mise en œuvre de 45 stratégies RH.

Le projet de décision sur la « nouvelle normalité » est le meilleur exemple de cette approche désastreuse et inacceptable. En effet, celui-ci énonce des principes généraux très vagues stipulant que, sur cette base, chaque DG pourra adopter et mettre en œuvre sa propre « nouvelle normalité ». Aucun processus n'est mis en place au niveau central afin de détecter d'éventuels abus et d'y remédier.

Compte tenu de ce qui précède, pour **R&D, il est essentiel de faire plus et autrement!**

1. Sir Arthur Conan Doyle, Sherlock Holmes

2. "Il n'y a pas de vent favorable pour celui qui ne sait pas où il va " Lucius Annaeus Seneca

Sur ces bases, voici, en bref, les recommandations de R&D, qui seront développées dans des dossiers spécifiques

Conditions de travail

Hot desking, Open Space

- **R&D a déjà indiqué clairement son refus catégorique et absolu quant à ces nouveaux espaces de travail. Les conséquences négatives de ces deux espaces de travail n'ont plus à être démontrées.**

Comment la DG HR peut-elle être aussi mal avisée en affirmant vouloir créer «un environnement de travail flexible, inclusif et durable» si des collègues se retrouvent du jour au lendemain en *Open Space* et *Hotdesking*, sans avoir été ni associés au processus de décision, ni avoir exprimé leurs idées ou leurs souhaits et sans aucune participation de la représentation du personnel!

D'autant plus que cela se produit en pleine crise sanitaire et que le personnel a été mis devant le fait accompli!

Pire encore, l'OIB semble croire que les *Hotdesking* peuvent être opérationnels sans fournitures appropriées, telles qu'un équipement

informatique performant, notamment un casque audio à réduction de bruit, un clavier et une souris ergonomique sans fil... Ajouter des canapés colorés dans un coin d'une salle ne transforme pas un espace de bureau obsolète en un espace de travail dynamique.

Comment le management peut-il, soutenir décemment une telle évolution en maintenant leurs privilèges et garder leurs bureaux individuels? Être un chef n'est pas difficile, mais être un « leader » implique de gagner la confiance du personnel et d'être inspirant. Nous sommes loin de « montrer l'exemple », comme l'a promu le commissaire Hahn.

- La dimension écologique et l'engagement de réduction des émissions de gaz à effet de serre sont compatibles avec une politique immobilière innovante; de ce fait, il n'existe aucune excuse pour mettre en place ces espaces de bureaux inacceptables.
- Une attention particulière devrait être accordée aux collègues ayant des besoins particuliers



Hot-desking et Open Space, quels espaces de travail à la Commission européenne?

[Replay](#)



Low cost Hostel pour le personnel!

ou



Luxury Resort pour les managers...

[Les bureaux : un hôtel low cost ou un complexe de luxe ?](#)

- (handicaps, personnes vulnérables, etc.).
- En règle générale, aucune décision relative à l'aménagement de nouveaux espaces de travail ne devrait être prise sans consultation préalable des collègues de la DG concernée et du Comité paritaire pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) [voir notre dossier](#)

Pour qu'une nouvelle stratégie des ressources humaines soit crédible, elle doit d'abord commencer par un changement de culture managériale

Au-delà d'une simple multiplication artificielle des postes d'encadrement, nous devons avant tout changer la culture managériale de notre institution, ce qui implique une responsabilité essentielle pour les managers!

« Se concentrer sur les tâches et non sur les hiérarchies » a été l'un des premiers messages de la présidente von der Leyen.

Depuis des décennies, la Commission parle d'abolir les silos, mais ne joint jamais le geste à la parole. Faisons-le enfin!

Les implications pour le personnel d'encadrement et les membres du personnel sont multiples. Les implications managériales sont donc nombreuses :

sensibiliser, offrir un soutien, responsabiliser, organiser et récompenser les collègues qui le méritent.

Le leadership ne consiste pas seulement à répartir les tâches conformément à la stratégie organisationnelle et encore moins à exercer un « contrôle obsessionnel » du personnel.

Le leadership, c'est avant tout le maintien d'une unité sociale harmonieuse, former une équipe et répondre aux besoins de CHAQUE membre du personnel.

Les managers doivent encourager le personnel à s'engager dans des sujets qui leur tiennent à cœur, à assumer un rôle plus personnel au sein du groupe et à être un peu plus tenace à l'égard d'une idée précoce qu'ils veulent défendre.

Le manager ne doit pas se contenter seulement d'apprécier les chiffres concrets en termes de mesures, il doit aussi savoir apprécier et valoriser les nouvelles formations en prenant en compte ces nouvelles connaissances mise en avant par le personnel.

L e travail hybride dans le « New Normal »

- Le télétravail et la présence au bureau doivent être placés sur un réel pied d'égalité. Ainsi, leur équilibre





[NWoW—Origins, legitimization and challenges](#)



[NWoW - The 3Bs: Bytes, Bricks, Behaviours](#)

ne peut être laissé à la seule discrétion des supérieurs hiérarchiques.

- Des règles claires doivent être fixées au niveau de la Commission, la DG HR doit jouer un rôle clair afin d'éviter toutes incohérences et abus. Il est inacceptable que chaque directeur général soit autorisé à définir sa propre politique «New Normal ».
- Les collègues souhaitant opter pour le **télétravail en dehors du lieu d'affectation** doivent compter sur de réelles opportunités accompagnées de lignes directrices claires. **Ceci sans nullement mettre en cause le cadre juridique et les indemnités prévus par notre Statut.**
- En particulier, il est inacceptable que nos collègues secrétaires et assistants soient constamment discriminés. Il convient de rappeler qu'avant la crise de la COVID-19, la plupart des AST/SC et AC GF2 avaient un accès limité au télétravail.

De plus, dans de nombreux cas, ces collègues sont considérés comme « critiques » et ont donc été invités à se rendre physiquement au bureau.

La crise et le confinement ont prouvé que dans notre nouvelle ère numérique, ils peuvent accomplir leurs tâches à distance comme n'importe

quel autre membre du personnel. La mise en œuvre de la nouvelle décision de la Commission doit garantir un accès généralisé au télétravail structurel pour les secrétaires et les assistants.

- Un montant forfaitaire couvrant les frais de télétravail doit être prévu: en ce qui concerne le remboursement d'un siège de bureau, une prolongation à durée indéterminée doit être accordée.
- Un comité paritaire chargé de veiller à la bonne application des règles, de prévenir et de sanctionner toute décision inappropriée doit être mise en place. L'intérêt du service ne doit pas pouvoir tout justifier!

Un lieu de travail « green »

- Ceci doit également s'appliquer pour notre catalogue de mobilier et fournitures de bureau.
- La Commission doit prendre en charge à 100 % le remboursement des transports publics.
- La Commission doit proposer davantage de produits locaux (circuits courts) dans nos cantines et cafétérias

Recrutement et Sélection

- La Commission doit définitivement mettre fin au **dumping social** et veiller à ce que la catégorie et le groupe de fonctions correspondent bien au niveau des tâches exécutées

Une véritable politique annuelle de concours internes

Il est primordiale de mettre en place, en étroite collaboration avec la représentation du personnel, une véritable politique de concours internes annuels **garantissant la transparence et l'équité de la procédure**, mettant l'accent sur les compétences des collègues, offrant des possibilités concrètes et équitables de titularisation aux collègues AC et AT et permettant également une réelle évolution de carrière pour les collègues AST-SC, AST ainsi que les collègues AD recrutés après 2004 et de prendre, enfin, en compte le niveau des tâches réelles des collègues.

Une véritable politique de concours internes annuels est également la seule solution viable pour prendre en compte les préoccupations de nos collègues recrutés

après 2004 et 2014.

Le « **Junior Professional programme** » doit être totalement transparent et pleinement accessible aux AST, AST-SC et AC, tous grades confondus, avec une procédure et des critères de sélection non discriminatoires tout en augmentant considérablement la limite actuelle de 3 ans pour l'expérience professionnelle (le personnel AST, AST-SC et AC a plus de 3 ans d'expérience professionnelle) dans l'éventualité de créer un nouveau programme professionnel réservé à des candidats plus expérimentés.

La nécessité d'assurer un équilibre géographique est une question d'équité qui ne peut, en aucun cas, être utilisée pour porter atteinte à l'équité et à la transparence des procédures de recrutement et de nomination.



Voir notre dossier : [Junior Professional programme](#)

L'éthique n'est pas un slogan vide

Les concours internes et les procédures de nomination, notamment ceux organisés à la fin du mandat de chaque Commission, servant de «parachutage» pour les collègues dans les cabinets, doivent être arrêtés une bonne fois pour toutes.

Les publications externes des postes d'encadrement ne doivent pas encourager le copinage et le népotisme: trop souvent, le lauréat est connu avant le lancement de la procédure et, parfois,

le «candidat externe» travaille déjà à la Commission...



Les besoins spécifiques nécessitent des réponses adaptées

Notre mandat est un engagement clair en faveur de l'unité du personnel et en nous opposant fortement à toute approche corporatiste visant à diviser le personnel et, pire encore, à mettre en concurrence des groupes de collègues.

Nous nous devons **d'apporter une réponse appropriée aux difficultés et aux besoins spécifiques** rencontrés par les différentes catégories de collègues.

Nier l'existence de ces problèmes spécifiques et ne pas y apporter de réponse adéquate renforcera le pouvoir de ceux qui entendent diviser le personnel.

R&D aux côtés des collègues AD

De réelles perspectives et d'évolution de carrière doivent être offertes aux collègues qui ne souhaitent pas occuper des postes d'encadrement, en utilisant de façon optimale leurs compétences.

Des alternatives concrètes doivent être

proposées aux collègues afin de leur permettre de progresser et de ne pas rester bloqués au grade AD12. Tout le monde ne veut pas devenir manager. Il est donc nécessaire d'ouvrir davantage de nouvelles opportunités à ces collègues pour devenir expert confirmé.

L'encadrement intermédiaire, qui est en contact quotidien avec le personnel, doit pouvoir mener à bien ses tâches de coordination et ne pas être réduit au rôle de simple exécutant par un encadrement supérieur plus intrusif et trop souvent fasciné par le « micro management ».

R&D aux côtés des collègues AST

Arrêtons le dumping social! La Commission doit être en mesure de reconnaître la valeur et récompenser la contribution des AST en fonction des tâches qu'ils exécutent. Nous sommes loin de la devise: la bonne personne à la bonne place.

Il est important d'offrir plus d'accès à la certification. De nombreux collègues AST font du travail d'AD depuis des années sans reconnaissance et/ou récompense.

Il est urgent d'offrir aux AST davantage de perspectives de carrières via des procédures transparentes et équitables afin d'être nommés chefs d'équipe, chefs de projet et assistants confirmés.

Une plus grande mobilité doit être assurée pour les AST, notamment en portant une attention particulière pour ceux en fin de carrière, et en proposant des formations plus ciblées afin de faciliter leur travail et de leur permettre une véritable évolution de carrière .

R^{&D} *aux côtés des collègues* **AST/SC**

Arrêtons le dumping social! La nouvelle stratégie des ressources humaines se concentre sur trois priorités stratégiques visant à relever les défis auxquels la Commission est confrontée: l'attractivité, le recrutement et la sélection, ainsi que les perspectives de carrière, sans apporter d'élément nouveau pour la catégorie AST/SC.

La perception de l'attractivité de la Commission en tant qu'employeur varie en fonction de la catégorie lors du recrutement. Cette attractivité n'est certainement pas élevée parmi le personnel AST/SC ou les futurs candidats.

Offrir un plan de carrière aux collègues AST/SC est tout simplement une nécessité.

Cela peut être assuré par :

- *Une augmentation considérable des quotas de promotion:*
Il y a encore des DG pour lesquelles aucun quota de promotion pour les AST/SC n'a été accordé depuis la création de cette catégorie.

- *Garantir un accès plus large aux concours internes:*

La catégorie AST/SC est la seule catégorie qui ne permet pas aux fonctionnaires de passer d'un groupe de fonctions à un autre (AST/AD). Sans accès à un concours interne annuel, les collègues se voient privés de toute chance d'évolution de carrière. Les collègues devraient également pouvoir participer à des concours internes afin de progresser dans leur carrière actuelle et ainsi avoir la possibilité de renforcer le vivier de talents internes plutôt que de participer à des concours externes pour commencer une nouvelle carrière.

La Commission devrait investir dans le capital humain qui se trouve déjà en interne.

- *Clarification de la vision à long terme pour les perspectives de carrière AST/SC et AST:*

Concernant les tâches, la distinction est souvent moindre mais elle est clairement différente en termes de salaire et de perspective de carrière.

Le statut de 2014 prévoit normalement une évaluation de la catégorie AST/SC dans les dix ans suivant sa création. À cet égard, c'est en 2023 (si cela n'est pas possible plus tôt) que cette évaluation devrait avoir lieu ce qui permettrait d'éliminer toutes les difficultés de développement du personnel imposées par la catégorie AST/SC.

Il convient également de garantir une plus grande mobilité, par exemple en ouvrant l'accès aux postes dans les délégations.

R&D aux côtés des collègues AC

Arrêtons le dumping social! Pour nos collègues agents contractuels, le problème résulte d'abord du tableau des effectifs et de l'interprétation faite par certains technocrates au sein de l'administration, étant donné que les fonctionnaires et agents assimilés sont inscrits sur des postes (temporaires ou permanents) et que les agents contractuels ne sont considérés que comme des « crédits », alors que la grande majorité sont affectés à des fonctions permanentes.

Cette politique encourage le dumping social et crée non seulement une dés-harmonie à tous les niveaux de nos institutions, mais renforce avant tout les États membres dans leur volonté de déstabiliser l'institution, comme un cheval de Troie!

Outre son coût élevé, cette politique du personnel est devenue humainement et techniquement ingérable.

L'institution doit commencer par mettre en place une véritable politique de gestion des carrières pour nos collègues AC, incluant des procédures équitables et transparentes pour l'accès à des groupes de fonctions supérieurs, à des postes d'AT ainsi qu'à des postes de fonctionnaires permanents.

Le déblocage des carrières, le renforcement de la cohésion sociale par un «screening» de tous les postes à responsabilité garantiraient une plus grande cohérence et une meilleure satisfaction.

La fourchette de grades pour le reclassement des agents contractuels doit être revue: les promotions doivent être plus rapides afin de valoriser le travail des collègues et de renforcer leur motivation.

Le grade d'entrée pour les AC nouvellement recrutés devrait prendre compte,

de manière adéquate, les qualifications et, ce qui est très important, le **niveau de responsabilité** qu'un poste donné implique.

La proposition de prolonger la durée du contrat va dans la bonne direction et permettra de mettre en œuvre une véritable politique pluriannuelle de concours internes permettant l'accès au statut de fonctionnaire avec des épreuves de sélection garantissant l'égalité de traitement entre les candidats et le caractère objectif de la sélection.

Pour les collègues AC quittant l'institution, la Commission doit assurer la prise en charge des frais de scolarité de leurs enfants jusqu'à la fin de l'année scolaire.

R&D aux côtés des collègues des représentations

R&D a toujours été du côté du personnel des représentations et ses représentants **se rendent constamment sur place** pour être encore plus attentifs aux problèmes spécifiques rencontrés.

Grâce à ces efforts, il a été possible d'obtenir l'application de l'aménagement du temps de travail pour tous, la reconnaissance des années d'ancienneté des agents locaux, la résolution des cas individuels, la défense des attentes des collègues de l'institution pour devenir chefs de représentation en s'opposant fermement au recours massif à des nominations externes.

Il reste encore beaucoup à faire pour rééquilibrer la charge de travail et adapter les moyens dans les représentations.

Il est crucial d'impliquer le personnel en cas de réorganisation d'une représentation, de rétablir une véritable équité dans les conditions financières et de donner de réelles **perspectives de carrière aux AC.**

Gestion de carrières

Mobilité

la Commission devrait toujours proposer de véritables exercices annuels de mobilité interne sur base volontaire.

La formation

devrait également permettre une évolution de carrière future et ne pas être uniquement liée aux tâches actuelles.

Gestion de la performance

Détection précoce des talents: cela ne devrait pas devenir une voie royale (interne) pour promouvoir les copains. Des critères clairs devraient être définis et communiqués ainsi que l'établissement d'un comité paritaire.

Performances médiocres et insatisfaisantes: la nouvelle stratégie RH parle uniquement d'une assistance pour le manager mais pas un seul mot pour aider le collègue

Fin de carrière

La Commission n'a pas de politique de gestion de fin de carrière. Il est donc urgent de la mettre en place. Il faut mettre fin au gaspillage de la valeur ajoutée (notre mémoire institutionnelle) de nos collègues « 50 ans et plus », trop souvent humiliés par un management incapable de valoriser la richesse de l'ensemble de notre personnel.

La reconnaissance des années passées au service de l'institution doit être récompensée d'une manière plus personnalisée.

La possibilité de devenir «Active Senior» devrait être étendue, valorisée et encouragée.



Cristiano SEBASTIANI
Dhikra CHAOUCH Hawa TOURE Marc RIBS
Damien VEYRET Achilleas KEMOS Florence HERTSENS Sylvie FRERE
Michael JHEK Karin DIEHL Thierry BAUDOUX Raquel RUIZ ARANDA
Mindaugas SKARAITIS Dennis FUHRMANN Maria GLOWACZ-DE CHEVILLY
Béatrice EMSELLEM Deyan DIMITROV Dieter SCHEUER Andrea MESZAROS Alessia GHEZZI
Lucia RADU Thierry STIEVENART Marius LAZDINIS Alexis MATHIOUDAKIS
Nicola WEARMOUTH Michal SPIECHOWICZ Inita BLEKTE Christos KOULOUTERIS
Marco PINO Monique DE FAYS Luis VILLANUEVA FERNANDEZ Malgorzata PITURA

HUMAN

Karin VERMINCK Jean-François BRAKELAND Dana-Adriana PUIA MOREL
Josefine BLESSUM Eleni MARKOU Claudio AQUILINO
Mario FASANO Blandine PELLISTRANDI Anastassios ANAGNOSTIS
Ales MUSIL Rachida GHALOUCI Ildiko CSUZDI
Leonardo CALAMERA Svetozara PETKOVA
Aleksander KEDRA Katarina MLCUCHOVA
Michael DOCHERTY Astrid LEBORGNE
Mireille MASSART Bruno CORTESE
Aglia SABEVA TZVETANOVA
Luis SAMANIEGO MOFFERE
Domenico ROSATI



calls for putting the «**HUMAN**»
 at the heart of the Human resources management of our Institution!
 demande de recentrer l' «**HUMAIN**»
 au coeur de la gestion des Ressources Humaines de notre Institution!



Votez liste n° 4

ELECTIONS DU CLP
 23, 24, 25 NOVEMBRE 2021

 TITULAIRE SEBASTIANI CRISTIANO RTD AD		 SUPPLÉANT MESZAROS ANDREA BUDAPEST AD		 TITULAIRE CHAOUCH DHIKRA CDP-OSP AST		 SUPPLÉANT PINO MARCO CDP-OSP AD		 TITULAIRE GLOWACZ-DE CHEVILLY MARIA HR AST		 SUPPLÉANT MARKOU ELENI CDP-OSP AD					
 TITULAIRE AQUILINO CLAUDIO RTD AST		 SUPPLÉANT GHALOUCI RACHIDA RTD AST		 TITULAIRE VEYRET DAMIEN INTPA AD		 SUPPLÉANT PELLISTRANDI BLAINDINE HR AD		 TITULAIRE DE FAYS MONIQUE OIB AA		 SUPPLÉANT SCHEUER DIETER OIB AA		 TITULAIRE ROSATI DOMENICO OIB AST		 SUPPLÉANT HERTSENS FLORENCE AA	
 TITULAIRE KEDRA ALEKSANDER RTD AD		 SUPPLÉANT PUJÁ MOREL DANA-ADRIANA GROV AD		 TITULAIRE SPIECHOWICZ MICHAL DEFIS AD		 SUPPLÉANT DOCHERTY MICHAEL REFORM AD		 TITULAIRE LEBORGNE ASTRID CAB AST/SC		 SUPPLÉANT MLCUCHOVA KATARINA MARE AST/SC		 TITULAIRE FASANO MARIO PMO AA		 SUPPLÉANT FRERE SYLVIE OIB AA	
 TITULAIRE ANAGNOSTU ANASTASSIOS DGT AD		 SUPPLÉANT GHEZZI ALESSIA DGT AST		 TITULAIRE BRAKELAND JEAN-FRANÇOIS SJ AD		 SUPPLÉANT RADU LUCIA SJ AD		 TITULAIRE Emsellem Béatrice Pmo AA		 SUPPLÉANT JHEK MICHAEL Pmo AA		 TITULAIRE KEMOS ACHILLEAS CNECT AD		 SUPPLÉANT MASSART MIREILLE RTD AST	
 TITULAIRE PETKOVA SVETUZARA GROV AD		 SUPPLÉANT PITURA MALGORZATA INTPA AA		 TITULAIRE CORTESE BRUNO EMPL AA		 SUPPLÉANT CSUZDI ILDIKO OIB AA		 TITULAIRE RIBIS MARC OLAF AD		 SUPPLÉANT DIEHL KARIN BUDG AST		 TITULAIRE MUSIL ALES COMP AD		 SUPPLÉANT WEARMOUTH NICOLA SIC AD	
 TITULAIRE BLESSUM JOSEFINE DGT AST		 SUPPLÉANT BAUDOUX THIERRY COMM AST		 TITULAIRE TZVETANOVA SBEVA AGLIKA SG AD		 SUPPLÉANT LAZDINIS MARIUS AGRI AD		 TITULAIRE SAMANIEGO MOFFRE LUIS RTD AD		 SUPPLÉANT STIEVENART THIERRY JRC AD		 TITULAIRE BLEKTE INITA ENER AST/SC		 SUPPLÉANT MATHIOUDAKIS ALEXIS SANTE AST/SC	
 TITULAIRE KOULOUTERIS CHRISTOS EMPL AD		 SUPPLÉANT VERMINCK KARIN THE HAGUE AA		 TITULAIRE FUHRMANN DENNIS FPI AD		 SUPPLÉANT DIMITROV DEYAN OIB AST		 TITULAIRE RUIZ ARANDA RAQUEL COMM-MADRID AA		 SUPPLÉANT SKARAITIS MINDAUGAS COMM-BERLIN AA		 TITULAIRE VILLANUEVA FERNANDEZ LUIS HR AST		 SUPPLÉANT CALAMERA LEONARDO HR AST	

Syndicat du personnel de la fonction publique européenne • 70, rue Joseph II B-1000 BRUXELLES (J-70 01/048)
 Tél:+32 02 29 55676 | OSP-RD@ec.europa.eu | <http://www.renouveau-democratie.eu>