



Seniors of the European Public Service
Seniors de la Fonction Publique Européenne

Bulletin

Bulletin d'information destiné aux membres de l'association

Novembre 2014

Le secrétariat de la SFPE est à la disposition de ses membres

Téléphone de la SFPE: +32 (0)475 472 470

Prière de laisser un message si vous n'avez pas de réponse immédiate.

Fax : +32(0)2 2818378

Internet: info@sfpe-seps.be

English version of the Bulletin overleaf

22.11.2014
NM/1430 FR

Conseil d'Administration SFPE-SEPS

Président	Serge Crutzen
Vice-présidente	Brigitte Pretzenbacher (relations Commission – actifs)
Vice-président	Hendrik Smets (affaires légales)
Vice-président	Rainer Dumont du Voitel (relations Conseil)
Vice-président	Philippe Bioul (santé)
Trésorier	Georges Distexhe
Secrétaire	Anna Giovanelli
Secrétaire	Nicole Caby
Membres:	Pierre-Philippe Bacri ; Fabio Bolognese ; Giustina Canu ; Patrizia De Palma, Gina Dricot, Mitsou Entringer ; Annie Lovinfosse ; Marc Maes ; Antonio Pinto Ferreira; Yasmin Sözen ; Rosalyn Tanguy, Myriam Toson.

Présidente d'honneur : Marina Ijdenberg

Comité d'édition du Bulletin :

Nicole Caby ; Serge Crutzen ; Rainer Dumont du Voitel ; Mitsou Entringer ; Brigitte Pretzenbacher ; Hendrik Smets ; Yasmin Sözen ; Rosalyn Tanguy

A V I S i m p o r t a n t s

1. Compte en banque

pour les cotisations : IBAN: **BE 37 3630 5079 7728**

BIC: **BBRUBEBB**

S.v.p. n'utilisez plus le compte de la Banque de la Poste

2. Changements d'adresse

Nombreux sont ceux de nos membres qui oublient de nous communiquer leur changement d'adresse postale ou d'adresse Internet.

Un simple coup de téléphone au +32 (0)2 475 472 470 ou un courriel ou un mot au secrétariat leur éviterait de perdre des informations.

3. Votre adresse Internet

Nombreux sont ceux de nos membres qui oublient de nous communiquer leur adresse Internet. Plusieurs messages SFPE sont envoyés par Internet.

L'adresse de référence est info@sfpe-seps.be

R A P P E L

La cotisation annuelle est maintenant fixée à 30€ minimum.
Décision de l'assemblée générale du 13 décembre 2012

Prochaine Assemblée générale et réunion d'information

Salle VM18-1/32¹, 18 rue Van Maerlant, 1040 Bruxelles
Métro Maelbeek mais par la sortie Chaussée d'Etterbeek.

Jeudi 11 décembre 2014
Déjeuner de Noël.

Toujours suivant le schéma traditionnel
des réunions qui se faisaient à Overijse : de 11h00 à 16h00

- Session de l'Assemblée générale (budget pour 2015)
- Information (SFPE – Pensions)
- Lunch convivial à la Brasserie du Foyer
- Représentation du personnel et des retraités en particulier
- Information caisse maladie – Relations avec le PMO
- Problèmes rencontrés par les membres
- Questions

**N'oubliez pas de réserver le déjeuner de Noël qui cette fois sera un
buffet self-service (25 €)**

Secrétariat : mail info@sfpe-seps.be ; fax : +32(0)2 2818378

Tél : +32 (0) 475 472 470

Le paiement peut être fait sur place ou sur le compte ING de la SFPE (page 2)
4 possibilités de parking pour les personnes à mobilité réduite si réservées 15 jours avant la réunion.

SFPE – SEPS, 175 rue de la Loi, bureau JL 02 40 CG39, BE-1048 Bruxelles
29, rue de la Science, bureau SC29 02/22, BE-1049 Bruxelles
Tél : +32 (0)475 472470 Fax: +32(0)2 2818378 ASBL N°: 806 839 565
Email : info@sfpe-seps.be Web : www.sfpe-seps.be

¹ Salle -1/32 de VM18 et non plus VM2 qui est en réaménagement. Accessible également à partir de l'entrée VM2

Table des Matières

	Page
I. Editorial	4
II. Conclusions du rapport 2013 du CGAM	5
III. Adaptation annuelle des salaires et des pensions recours au TFPE	9
IV. Coefficients correcteurs	10
V. Dialogue social et déclarations de la Vice-présidente Kristalina Georgieva.	12
VI. Clivage au sein du personnel	14
VII. Rencontre des fonctionnaires et agents retraités du Conseil	15
VIII. L'immigration extracommunautaire	17
IX. Demandes d'AGE à la Commission européenne	18
X. Informations – Questions des membres	
1. Les différentes pensions de survie des orphelins ²	19
2. Amélioration de la police d'assurance HOSPI SAFE / PLUS	22
3. Taux de contribution au système de pension	24
4. Attention, le retour au lieu d'origine pourrait coûter cher	25
5. Rappel : RCAM - En Belgique, l'attestation fiscale obligatoire	25
6. RCAM : une demande de remboursement en plusieurs décomptes ?	25
7. Deux hôpitaux bruxellois réduisent les frais d'honoraires supplémentaires	26
8. Nouvel Appel d'offres de la part du PMO	26
9. Rappel : Utilisez les bons formulaires	27
10. Vade-mecum partie 3	27
XI. Annexes	
1. Lettre du PMO à l'ordre des médecins belges	27
2. In Memoriam	28
3. Bulletin de commande de documents utiles	29
4. Bulletin d'inscription	31

I. Editorial

L'approbation de la nouvelle Commission par le Parlement européen est l'occasion de nouvelles interrogations de la part du personnel des Institutions en général et des anciens en particulier :

- Les fonctionnaires européens seront-ils considérés comme une ressource essentielle pour la construction de l'Union ?
- Le dialogue social sera-t-il rétabli ?
- Les droits des personnes âgées seront-ils mieux reconnus, la Commission luttera-t-elle contre la discrimination fondée sur l'âge, dans l'Union et à l'intérieur des Institutions ?

² Le présent texte est le résumé du texte qui étudie en détail les différentes pensions et qui peut être obtenu sur demande au secrétariat des SFPE

Les orientations du président Jean-Claude Juncker pour le renouveau de la Commission dans le but de remotiver le personnel seront-elles effectivement bien acceptées dans les Institutions et dans les Directions générales?

Kristalina Georgieva, vice-présidente en charge du budget et des ressources humaines, dont l'audition au Parlement européen a été fort appréciée, déclare :

« Pour la Commission et les autres Institutions européennes et pour servir les citoyens de l'Union européenne, notre personnel est notre plus grand atout. Ma priorité sera de mettre en place les conditions qui permettent au personnel de faire mieux encore. »

Madame Georgieva saura-t-elle relancer le dialogue social ? Sera-t-elle en mesure de relancer la concertation avec les OSP et d'obtenir plus de collaboration que de dispute ?

Les droits fondamentaux des citoyens et des personnes âgées en particulier font partie des attributs du Vice-président Frans Timmermans. La directive horizontale anti-discrimination interdisant la discrimination fondée sur l'âge, le handicap, la religion ou les convictions et l'orientation sexuelle en dehors de l'emploi sera portée par la Commissaire Věra Jourová, en charge de la justice, des consommateurs et de l'égalité des sexes. Elle devrait collaborer avec la Commissaire à l'emploi et les affaires sociales, Marianne Thyssen.

L'impact du vieillissement et des besoins de compétences pour l'emploi sont pris en compte dans les propositions et activités de la Commission, sous la responsabilité de Marianne Thyssen. Aurons-nous une stratégie de l'UE relative au changement démographique en bon accord avec la Charte des droits fondamentaux ?

Pourrons-nous parler d'un parallèle entre la stratégie de la considération de citoyens dans l'UE et la stratégie de gestion du personnel au sein des Institutions européennes ?

Il est trop tôt pour répondre à ces questions mais, la déclaration de notre nouveau Président : *« Ce sera la Commission de la dernière chance »* est prise au sérieux par le personnel des Institutions : serait-ce aussi la dernière chance de voir se maintenir une fonction publique européenne forte et indépendante.

Serge Crutzen

II. Conclusions du rapport 2013 du CGAM

Le rapport du COMITE DE GESTION DU REGIME COMMUN D'ASSURANCE MALADIE (CGAM – comité paritaire) a été adopté lors de la réunion plénière du 18/19 septembre 2014. La SFPE reproduit ci-dessous les conclusions et recommandations de ce rapport en y ajoutant quelques commentaires.

Conclusions du rapport (original FR)

Sur la période 2009-2013, le résultat opérationnel du régime est en permanence en déficit. Ce déficit représente 6,5 % des dépenses opérationnelles en 2009, 6,1 % en 2012 (17,1 Mio €) et 3,9 % en 2013 (11,0 Mio €).

Sur cette même période, à l'exception de l'année 2010, le résultat non opérationnel (principalement financier) n'est pas suffisant pour compenser le déficit opérationnel.

La situation financière du régime, même si elle n'est pas encore critique, doit être surveillée de près pour les raisons suivantes:

- les dépenses opérationnelles, à savoir le coût des soins et des interventions médicales, poursuivent leur croissance sans moyen d'action rapide du RCAM,
- l'évolution des recettes opérationnelles est impactée durablement par les décisions du Conseil sur les adaptations salariales 2011 et 2012 limitées finalement à 0,8 % rétroactivement au 1er juillet 2012 et l'impact de la réforme du statut qui gèle les salaires en 2013 et 2014,
- le cadre financier pluriannuel a été adopté et fixe des contraintes budgétaires fortes en particulier pour les dépenses administratives,
- le nouveau statut est de nature à limiter l'augmentation des cotisations par de multiples mécanismes : carrières plus lentes, diminution des salaires de début de carrière et création de la catégorie AST SC, et baisse prévisible des droits à la pension,
- les produits financiers des actifs gérés par la DG ECFIN ne permettent plus de compenser les pertes opérationnelles et, en cette période économique troublée avec des taux d'intérêt proche de zéro, les rendements financiers sont très incertains,
- la réserve est passée en 2013 sous les 8 mois de dépenses opérationnelles avec une tendance continue à la baisse.

En 2012 et 2013 (voire début 2014), nous avons évolué dans un contexte financier incertain au niveau des recettes du régime. À présent les principales décisions politiques ayant un impact sur les recettes ont été prises avec notamment la mise en place du cadre financier pluriannuel 2014/2020 (comprenant les dépenses administratives), le nouveau statut applicable à partir du 1er janvier 2014 et les adaptations salariales du passé (décidées début 2014).

Dans ce contexte stabilisé et sur base des données financières du RCAM fin 2013, le CGAM (Comité paritaire de gestion du RCAM) recommande :

- de disposer rapidement de projections fiables pour 2014-2020 du groupe de travail de l'Administration sur l'évolution financière du régime qui devra intégrer les impacts de la nouvelle réforme du statut et tenir compte de plusieurs scénarios,
- de prendre toutes mesures de nature à éliminer les inégalités de traitement subies par les affiliés par rapport aux assurés nationaux, avec dans un premier temps l'exploration de la voie conventionnelle, en obtenant la reconnaissance du RCAM en tant que régime primaire public par les différents Etats membres, et dans un second temps par la voie d'adoption d'un règlement au niveau de l'UE attribuant au RCAM la qualification légale d'une caisse de santé publique,
- de poursuivre des actions volontaristes (ne nécessitant pas de modification de la réglementation en vigueur) telles que:
 - o conclure plus de contrats avec des fournisseurs de soins (par exemple en mettant en place des listes de médecins, dentistes, pédiatres, thérapeutes, opticiens au service des affiliés et ayants droit);
 - o mener des campagnes de sensibilisation pour modérer la consommation et faire prendre conscience des coûts, notamment au moment où le libre choix de l'affilié joue;

- renforcer la qualité de l'information de la part du RCAM vers les affiliés (y compris les pensionnés) et les prestataires de santé;
- mettre en place un système de contrôle efficace des prestations facturées par les hôpitaux notamment dans le cadre des prises en charge en impliquant les affiliés dans le processus de validation des dépenses.

Enfin, le CGAM rappelle que le RCAM est un système de solidarité dans lequel chacun cotise en fonction d'un taux fixe appliqué à sa rémunération. Les aléas de la vie, les risques de maladie touchent cette population sans différenciation de grade, catégorie ou autre distinction administrative. Les dépenses qui en résultent se font elles aussi sans distinction. Toute réduction des salaires moyens a une répercussion corrélative sur les contributions au régime et, de ce fait, met en péril l'équilibre entre recettes et dépenses. Il convient dès lors de veiller à ce que la politique de recrutement reste compatible avec le maintien d'une assurance de qualité basée sur le principe de solidarité dans l'accès aux soins.

Pistes de réflexion (proposées dans le rapport)

En parallèle des actions mentionnées au chapitre précédent, et notamment si les actions volontaristes ne sont pas suffisantes pour rétablir l'équilibre financier du régime, le CGAM suggère que les différents organes du RCAM ainsi que les chefs d'administration analysent la possibilité de revoir prioritairement le mode de financement de certaines prestations en les finançant selon leur dimension sociale ou non soit à 100% par le budget général soit par de nouvelles recettes provenant des affiliés (un tiers) et du budget (deux tiers). Les prestations pressenties pour cela pourraient être les suivantes:

- la médecine préventive (5,9 Mio € en 2013 ou 2,1 % des dépenses);
- les remboursements spéciaux complémentaires art. 72§3 du Statut (1,3 Mio € en 2013 ou 0,5 % des dépenses);
- les frais funéraires (1,2 Mio € en 2013 ou 0,4 % des dépenses).

Les autres pistes de réflexion sont de revoir certains domaines de la réglementation actuelle en menant les actions suivantes:

- révision de la liste des médicaments fonctionnels remboursés et stimuler la prescription de médicaments génériques;
- examen de l'opportunité et de l'efficacité de certains éléments de thérapies, de la lunetterie, moduler les plafonds selon les besoins;
- révision de la liste des analyses et des radiographies et/ou soumettre certains actes à des demandes d'autorisation préalables;
- examiner l'impact financier du droit à une chambre particulière notamment dans les pays où elle entraîne la majoration des frais médicaux sans réelle incidence sur la qualité des soins;
- revoir la possibilité de faire supporter le coût de la complémentarité par l'affilié ou, dans le cas du conjoint, par une assurance complémentaire;
- revoir les modalités de prise en charge des prestations de dépendance voire son mode de financement

Commentaires de la SFPE

Le rapport 2013 du CGAM a été approuvé (vote en septembre 2014) par ce comité paritaire et donc par des représentants du personnel. Les pistes de réflexion pourraient cependant

aboutir à des recommandations qui modifient de fait les plafonds ou les DGE du RCAM de manière généralement négative pour les affiliés.

Pour la SFPE, si plusieurs recommandations sont logiques et doivent être soutenues, bon nombre de ces pistes de réflexion sont surprenantes ou « dangereuses ».

Imputer l'article 72§3, notre limiteur de risque, sur un autre budget, peut-être moins stable, et dangereux : non seulement la limitation du risque à une demi-pension mensuelle de base par an pourrait être moins certaine pour l'affilié mais aussi pour les assurances complémentaires qui pourraient devoir supporter un remboursement plus élevé.

Bon nombre de médecins sont réticents quant à la prescription des médicaments génériques.

Il est probable que la modulation des plafonds soit généralement orientée vers la diminution.

Soumettre beaucoup plus d'actes médicaux à l'autorisation préalable est déjà en cours et, étant donné le temps nécessaire pour obtenir une autorisation, le résultat est que les affiliés se font soigner sans savoir s'ils bénéficieront du remboursement !

La restriction relative à la chambre particulière en cas d'hospitalisation n'est pas une bonne solution. Mieux vaudrait prévoir un complément d'assurance pour qui le demande car l'argument de l'équivalence de la qualité des soins n'est pas celui qui prévaut : qui en a fait l'expérience, sait que la chambre particulière est souvent très importante non pas pour les soins (meilleurs ou non) mais bien pour la meilleure possibilité de récupération après une opération lourde.

Modifier les règles de complémentarité peut être néfaste pour les anciens qui ont peu de possibilités de prendre une assurance supplémentaire, une fois âgés de plus de 65 ans.

La composante « assurance dépendance » du RCAM est insuffisante. Il est clair qu'il faudrait une assurance plus effective telle que celles de plusieurs régimes nationaux. C'est une proposition que devrait faire le RCAM, probablement indépendamment de toute contribution des Etats membres, vu la position restrictive que ces derniers ont exprimée lors de la signature du Statut de 2014. Il est probable cependant que cette proposition soit difficilement acceptée par le personnel actif qui donne ses avis par ignorance des problèmes de santé qui apparaissent au troisième et au quatrième âge.

Par rapport à ces mesures et propositions qualifiées de « soft », une fois encore, la SEPS-SFPE répète :

Il n'est pas acceptable de mettre les retraités devant une suppression ou réduction brutale de certains acquis sociaux. Il faudrait donner un long préavis avant le départ en retraite. Une fois retraité, il devient difficile ou même impossible de compenser les modifications du RCAM, par exemple par des assurances complémentaires.

Les pensionnés sont enclins à accepter une augmentation de la cotisation au système, même unilatérale³, par des primes complémentaires que proposerait le RCAM comme le font certaines mutuelles nationales.

III. Adaptation annuelle des salaires et des pensions – Article 90§2 – recours au TFPE

Rappel : Pendant une période de 5 ans (2010-2014), l'adaptation des salaires et des pensions des fonctionnaires et agents de l'Union européenne aura été la suivante :

- En 2010, la méthode définie par l'Art 3 de l'Annexe XI a donné un ajustement de 0,1%
- Pour 2011 et 2012, le résultat de l'approche globale pour résoudre la dispute a conduit à un ajustement de 0% et 0,8% respectivement.
- Pour 2013 et 2014, comme stipulé par la réforme du Statut, les salaires et les pensions seront gelés.

La Commission a donc rompu avec l'habitude établie depuis plus de 40 ans de faire des propositions basées sur des données objectives établies en fonction de l'évolution dans les Etats membres de référence. Les propositions de la Commission au Conseil et au Parlement (deux fois 0,9 %) de caractère purement politique ont conduit au résultat ci-dessus sans dialogue social aucun. L'idée d'un recours contre cette double décision a donc germé dans l'esprit des défenseurs du personnel.

Adaptations salariales de 2011 et 2012. Action des syndicats et des associations d'anciens.

Les syndicats, l'AICE et la SFPE ont proposé un « article 90§2 » type pour que le personnel (actif et retraité) puisse lancer la procédure de contestation.

Plus de 1.000 Articles 90§2 ont été reçus par la DG HR et des réclamations ont également été envoyées au SG du Conseil et au Parlement européen.

Plusieurs modèles étaient proposés : soit combinant les deux décisions, celle relative à la non adaptation de 2011 et celle relative à l'adaptation de 0,8% de 2012, soit proposant deux réclamations distinctes pour 2011 et 2012.

Les réponses reçues de la part de la Commission sont toutes identiques et négatives.

Les syndicats et les associations d'anciens ont créé un « groupe de pilotage » pour préparer un recours au TFPE (Tribunal de la fonction publique européenne) en faisant appel à deux avocats, l'un comme chef de file au Conseil et l'autre à la Commission. Ces deux avocats travailleront de concert et couvriront également les réclamations des fonctionnaires du Parlement.

Plusieurs arguments de poids sont considérés pour justifier cette action :

³ Unilatérale : sans demander aux Etats membres d'augmenter leur contribution qui est statutairement des 2/3.

- La Cour de Justice a donné le droit au Conseil de décider de l'application ou non de la clause d'exception mais l'application de cette clause par le Conseil n'a jamais été formellement justifiée. La Méthode reflète, avec un certain décalage, l'évolution de la situation économique et sociale dans les Etats membres de l'échantillon retenu. La clause d'exception se justifie seulement si cette méthode ne reflète pas suffisamment rapidement une évolution grave et soudaine. Au vu des valeurs du PIB, la « crise », en 2011, n'était en tout cas ni grave ni soudaine.
- La proposition de la Commission de 0,9% pour 2011 et pour 2012 était sans relation avec les « données objectives » que la Commission avait présentées au Conseil lors de la proposition initiale (+1,7%). Cette proposition de 0,9% n'était donc pas en relation avec les principes de la méthode d'adaptation statutaire.
- Il n'y a pas eu, ou très peu, de dialogue social

Le Conseil d'administration de la SFPE (08.10.2014) a confirmé la participation de la SFPE à ce groupe de pilotage pour la préparation du recours au TPFE relatif aux adaptations salariales de 2011 et 2012 et au paiement d'une partie des frais d'avocat.

Le recours devrait parvenir au TFPE au début de 2015.

Autres recours : plusieurs recours sont lancés par les syndicats qui ne concernent pas les retraités :

- La suppression du **décalage de route** et le paiement forfaitaire des **frais de voyage** (pour les collègues qui ne touchent pas les indemnités d'expatriation ou de dépaysement)
- La réduction des congés annuels des **collègues affectés en dehors de l'UE**
- Le calcul des frais de voyage sur base de la capitale de l'EM dont le collègue a la nationalité si **lieu d'origine en dehors de l'UE**
- La nouvelle méthode de calcul des frais de voyage (**distance géographique**)
- Le **blocage de carrières** pour les collègues AST 9 et AD 12/13
- Le **prélèvement de solidarité** en 2014 sans application de la méthode
- Le relèvement de l'**âge de la retraite**
- L'absence de dispositions transitoires pour la **préretraite et le mi-temps préparatoire à la retraite**

Tous les acteurs considèrent que le recours le plus sérieux est celui des adaptations salariales de 2011 et 2012.

Remarque : les cas qui sont communiqués au groupe de pilotage ne seront pas tous soumis au tribunal. En concertation avec les avocats chargés de cette affaire, le groupe sélectionnera les cas les plus représentatifs et ceux où les chances de succès sont les meilleures. De toute manière, quand la Cour reçoit plusieurs recours sur le même sujet, elle n'en traite qu'un seul."

IV. Coefficients correcteurs

La proposition de la Commission pour l'adaptation des coefficients correcteurs de juillet 2014 à juin 2015 sera une décision car cette première adaptation des coefficients est basée sur la nouvelle méthode automatique d'adaptation.

- Coefficient pour Bruxelles et Luxembourg : 100.00
- Coefficient pour les actifs : la capitale ou un des sièges
- Coefficient pour les pensionnés (si applicable⁴) : 100 ou coefficient pays si > 100

Pays / lieu	Salaire		Pension		Pays
	1.7.2013	1.7.2014	1.7.2013	1.7.2014	
Bulgaria	57.5	55.1	100.0	(56) 100.0	BG
Czech Rep.	80.0	75.0	100.0	(70.5) 100.0	CZ
Denmark	134.8	133.0	132.2	131.3	DK
Germany	96.8	97.2	100.0	(94.6) 100.0	DE
Bonn	94.9	94.6			
Karlsruhe	92.8	95.0			
Munich	108.2	107.7			
Estonia	78.9	78.6	100.0	(80.1) 100.0	EE
Ireland	113.0	115.9	105.8	106.3	IE
Greece	91.2	86.8	100.0	(84.7) 100.0	EL
Spain	96.3	94.5	100.0	(90.2) 100.0	ES
France	117.4	116.8	109.2	107,1	FR
Croatia	80.0	77.6	100.0	(72.2) 100.0	HR
Italy	104.4	100.4	100.0	(94.2) 100.0	IT
Varese	92.8	93.1			
Cyprus	83.7	81.2	100.0	(85.8) 100.0	CY
Latvia	76.1	76.5	100.0	(74.8) 100.0	LV
Lithuania	71.9	71.4	100.0	(71.1) 100.0	LT
Hungary	76.1	71.4 (?)	100.0	(64) 100.0	HU
Malta	84.4	83.4	100.0	(84.2) 100.0	MT
Netherlands	108.9	107.8	105.6	104.7	NL
Austria	108.3	107.2	104.8	104.4	AT
Poland	73.0	74.1	100.0	(67.6) 100.0	PL
Portugal	83.1	82.2	100.0	(85.2) 100.0	PT
Romania	69.8	69.5	100.0	(63.8) 100.0	RO
Slovenia	85.4	84.7	100.0	(81.4) 100.0	SI
Slovakia	80.2	79.0	100.0	(73.1) 100.0	SK
Finland	123.7	123.0	114.9	114.5	FI

⁴ Retraité qui réside dans le pays d'origine et pour les droits à la pension obtenus avant le 01.05.2004

Sweden	132.9	127.5	124.4	115.9	SE
UK	139.2	150.7	113.5	120.7	UK
Culham	107.6	116.7			

La variation de 2013 à 2014 est aussi à considérer en fonction de la variation des taux de change. Exemple pour Londres : de 139.2 à 150.7 avec une variation € / £ de 0.8531 à 0.7997 donne effectivement une variation de +1,5%. Pour les retraités on trouve - 0,3%.

Les coefficients correcteurs « pension » pour certains pays diminuent avec effet au 1er juillet 2014 (il faut aussi considérer les taux de change pour les pays hors Eurozone). La mise à jour négative, si nécessaire, se fera probablement en décembre 2014 avec effet rétroactif. Suivant le Statut, la récupération des sommes trop perçues peut se faire en 12 mois à partir de décembre 2014.

Ceci ne dit pas comment le PMO effectuera cette récupération en fonction des pays concernés.

V. Dialogue social et déclarations de la Vice-présidente Kristalina Georgieva.

Certaines phases de la dernière révision du Statut, la non adaptation des rémunérations en 2011, 2012, la modification de l'attitude du PMO pour l'application des règles du RCAM, sont des exemples pour lesquels le principe du dialogue social n'a pas été respecté. De plus, les syndicats considèrent trop souvent les réunions comme étant des occasions pour critiquer l'approche ou les décisions de la Commission. Ils se limitent souvent à faire des constats sans apporter de propositions concrètes. Lorsque des propositions sont faites, celles retenues par la Commission sont malheureusement peu nombreuses. Les grèves – la seule arme dont les syndicats disposent pour s'imposer – ne servent plus à rien, car elles sont mal suivies par le personnel. Ceci est dû au fait que ces actions apparaissent comme passésistes et ne sont plus du goût de la génération des plus jeunes. De plus, une bonne partie de cette génération est frappée par la précarité et n'ose pas participer à ce genre d'actions. Un autre facteur non négligeable est aussi le trop grand nombre de syndicats et leurs fréquentes divisions même sur les sujets les plus importants. La conséquence de tout cela est que la grande majorité du personnel considère que les syndicats sont faibles, peu efficaces, voir inutiles.

Madame Georgieva, Vice-présidente en charge du Budget et des Ressources humaines, dont l'audition au Parlement européen a été fort appréciée, saura-t-elle relancer ce dialogue social ?

Sera-t-elle en mesure de renouer le dialogue avec les OSP et de les convaincre qu'il faudra plus de collaboration que de dispute ? Les orientations du président Jean-Claude Juncker pour le renouveau de la Commission dans le but de remotiver le personnel seront-elles bien acceptées ?

Voici quelques passages significatifs de ses déclarations (original EN) :

« Pour la Commission et les autres institutions européennes et pour servir les citoyens de l'Union européenne, notre personnel est notre plus grand atout. Ma priorité sera de mettre en place les conditions qui permettent au personnel de faire mieux encore.

Tout d'abord, nous devons continuer à attirer les candidats les meilleurs et les plus brillants. C'est une tâche que nous poursuivrons constamment et que nous devons poursuivre encore plus ardemment. Dans un proche avenir, nous devons faire face à la retraite d'une génération de personnel expérimenté et expert ...

Je donnerai une haute priorité aux actions destinées à maintenir et même augmenter l'attractivité des carrières européennes. Je donnerai mon support pour accroître notre rayonnement vers les universités, l'utilisation des foires du travail des technologies modernes et des médias. J'engagerai mes collègues de la Commission ainsi que le personnel dirigeant dans toutes les Institutions européennes à contribuer à notre objectif commun de promouvoir le service au citoyen de l'Union par une carrière dans ses Institutions. Je mettrai en œuvre notre politique de recrutement basée sur le mérite et la compléterai par des mesures appropriées, conformément à la récente révision du Statut, pour corriger les déséquilibres importants de nationalités (telles que les campagnes de publicité ciblées, les concours dédiés aux ressortissants de pays sous-représentés, etc.).

En second lieu, nous devons continuer à promouvoir la culture de la performance réelle à l'intérieur de la Commission Je veillerai à ce que, comme prévu dans le Statut, les résultats (et pas seulement l'ancienneté) soient récompensés, qu'il existe un lien plus étroit entre les grades administratifs et les responsabilités réelles et que les fonctionnaires soient motivés.

Troisièmement, nous nous efforcerons de réaliser les économies nécessaires dans un environnement économique très serré. Pour ce faire, nous allons continuer de maximiser l'efficacité des ressources humaines disponibles en rationalisant davantage notre organisation interne, nos méthodes de travail et la façon dont nous utiliserons les équipements informatiques et la technologie de l'information

Je crois fermement que nous devons assurer mieux encore l'équilibre entre l'ensemble des priorités de l'Union et la manière de déployer le personnel. La structure de la nouvelle Commission offre la possibilité de rendre plus facile pour le staff de se déplacer rapidement là où les besoins en personnel sont les plus importants pour faire face à des problèmes urgents et émergents, par exemple grâce à l'utilisation de « task forces »...

Nous pouvons et nous devons faire davantage pour promouvoir la mobilité: la mobilité au sein et entre les directions générales; la mobilité entre les institutions et la mobilité dans et hors des institutions tout en assurant une gestion très prudente des conflits d'intérêts potentiels. Je vais utiliser les procédures existantes et rechercher de nouvelles opportunités pour des échanges de personnel avec d'autres organisations et avec les États membres. Je vais aussi encourager une utilisation plus ciblée de l'enseignement et de la formation à tous les niveaux de la Commission, avec un accent sur le E-learning et la rentabilité.

Je prends très au sérieux la demande du président d'atteindre l'objectif de 40% de femmes aux postes de cadres supérieurs et intermédiaires ».

Certains syndicats disent avoir des propositions nouvelles pour la reprise de ce dialogue social. Quelles sont-elles réellement ? Ces syndicats n'en feront ils pas un sujet de compétition entre eux ? Comment ces propositions seront-elles accueillies par la nouvelle Commission ?

La SFPE entend soutenir les propositions de reprise du dialogue, sachant que tôt ou tard, la discussion sur le coût des pensions sera relancée par certains Etats membres.

VI. Clivage au sein du personnel

Ce n'est pas en dressant une partie du Personnel contre l'autre qu'on pourra être gagnant dans ce genre de bataille. Mais faut-il tendre la main ?

Le Bulletin de septembre 2014 a soulevé la question du clivage du personnel : les « G2004 » engagés après le 01.05.2004 contre les « fat cats » engagés avant 2004.

Nombreux sont les membres de la SFPE qui, émus par cet article, ont donné leur avis quant à la réalité de cette situation et à l'attitude que doit adopter la SFPE. La réunion d'information du 23 octobre 2014 a permis à beaucoup de membres de s'exprimer.

La plupart pense que l'action de ce groupe « G2004 » n'aboutira qu'à défavoriser les fonctionnaires recrutés avant 2004 et les anciens, sans corriger leur propre situation. L'argument des Etats membres sera simplement celui du Statut.

Il est indéniable que les membres de G2004 étaient parfaitement au courant de leurs futures conditions de travail AVANT d'être engagés. En entrant en fonction, ils ont donc accepté ces conditions. Il faut admettre que certains d'entre eux, interviewés avant le 1^{er} mai 2004 et recrutés après cette date, dans des conditions revues à la baisse, sont en droit de se plaindre. Ils ont cependant accepté le deal. Il est bien difficile de les défendre vis-à-vis des Etats membres.

Nombreux membres de la SFPE ne sont pas sur la ligne de ceux qui pensent que la G2004 a la vie dure ou qu'elle frise la précarité. La précarité existe ailleurs, essentiellement en dehors de nos Institutions.

Mais si le G2004 veut à tout prix se battre, qu'il s'y prenne aux vrais destructeurs de notre Statut, à savoir certains Etats membres malveillants et leur serviteur, Neil Kinnock, vice-président de la Commission en charge du personnel de 1999 à 2004, qui s'est principalement appliqué à tracer la voie menant vers le Statut contesté de 2004.

G2004 n'est pas sensible aux bonnes paroles, a fortiori si l'initiative en vient de pensionnés qu'il ne semble pas particulièrement respecter. Car rappelons-nous ses exigences lors des dernières négociations salariales, à savoir imposer aux pensionnés l'application du prélèvement de solidarité de 6% ou autre retenue afin de renflouer le budget pour des promotions rapides de rattrapage en faveur de G2004. Or, nous n'avons rien à leur proposer de ce qui les intéresse : ni augmentations salariales, ni promotions rapides. Nos idées de l'Europe aussi sont très éloignées des leurs, comme le prouvent également leurs tracts.

Faut-il tendre la main ? Faut-il proposer une discussion aimable ?

Pour beaucoup d'anciens, un dialogue avec la G2004 paraît mal choisi, au lendemain de la publication de leur « explosive édition » d'octobre qui a soulevé des vagues parmi les collègues plus anciens. Les collègues engagés avant 2004, encore actifs, fatigués d'être harcelés et beaucoup de pensionnés ne comprendraient pas la sollicitude du SEPS envers la G2004. Les représentants du SEPS risquent que les discussions aimables dérapent et se retournent contre eux.

Il n'y a pas de discussions possibles avec G2004 sauf lorsqu'ils seront rattrapés par nos collègues engagés après une énième réforme du Statut.

N'offrons rien à la presse des Etats membres. Les articles sur la fonction publique européenne sont rarement objectifs.

De plus, on pourrait imaginer la création d'un mouvement « G2014 » qui demandera des comptes à « G2004 » pour leurs conditions d'engagements plus favorables.

Dans la logique actuelle du « G2004 », reflétée par leur tract, les agents contractuels devraient se dresser contre eux qui ont pu devenir fonctionnaires, comme si c'était la raison pour laquelle un nombre croissant d'agents a dû se contenter de devenir seulement des contractuels.

Ces agents contractuels ont une approche très différente pour faire connaître leurs revendications : comme suite à leur réunion du 12 novembre 2014, le « Collectif des Agents contractuels », exprime l'attitude unitaire de ce groupe d'agents les moins favorisés :

« L'unité la plus large du personnel dans toutes ses composantes et l'unité entre les organisations syndicales est en effet garante de l'obtention des meilleurs résultats au terme des négociations en cours.

A ce tableau positif s'ajoute le fait que plusieurs organisations syndicales soutiennent notre appel. »

Ce n'est pas en dressant une partie du Personnel contre l'autre qu'on pourra être gagnant dans ce genre de bataille.

VII. Les fonctionnaires et agents retraités du Conseil ont à nouveau été invités à se rencontrer le 20 octobre 2014

Rainer Dumont du Voitel

C'est la 12^{ème} fois que l'Administration et le Comité du Personnel du Conseil ont invité pour le 20 octobre 2014 les Pensionnés de l'Institution de se rencontrer avec eux dans la salle de presse du bâtiment Juste Lipse du Conseil.

Ces rencontres sont entre temps devenues une sympathique tradition, sans nécessairement toujours réunir les mêmes personnes, car malgré les départs regrettés de collègues qui en fin de vie nous ont quittés, la « population » des anciens, toutes Institutions confondues, ne cesse de s'agrandir au fil des ans. Ceci pose aussi, à l'instar de ce qui se produit dans les Etats membres, de nouveaux défis pour la bonne gestion de notre sécurité sociale.

Les deux réformes statutaires de 2004 et de 2014 ont détérioré, comme tout le monde le sait, les conditions de travail et de carrière pour la plupart des collègues nouvellement recrutés après ces dates. Ceci a malheureusement donné naissance à des clivages entre « anciens » et « nouveaux », phénomène qu'il faudra surmonter, dans la mesure où il nuit à la cohésion du personnel et à la force avec laquelle il est possible de défendre ses intérêts et celui des pensionnés qui continuent à dépendre du même statut commun.

Il ne faut en effet pas croire que les Pensionnés puissent à jamais rester à l'abri des répercussions préoccupantes d'une évolution où des groupes du personnel défendraient des intérêts opposés, les uns au détriment des autres.

Outre cette préoccupation du maintien des acquis sociaux, chaque pensionné doit veiller à rester actif aussi bien sur le plan physique qu'intellectuel.

D'où l'idée conviviale du Comité du Personnel, expérimentée lors de cette rencontre, de permettre à deux collègues de nous faire part de la « nouvelle vie » qu'ils se sont construite depuis leur admission à la retraite. Une sorte de ballon d'essai qui mérite approfondissement et suivi, car même en entamant le troisième et le quatrième âge et toujours dans l'espoir de rester autonome et en bonne santé, ce n'est pas uniquement une retraite paisible qui attend dorénavant les pensionnés, mais les défis d'assumer la position qui leur revient comme partie grandissante de la population, la responsabilité qui peut découler de cette situation, et la contrainte de faire face à des complexités et difficultés nouvelles qui peut-être ne sont plus de leur âge.

On aurait bien fait de mentionner davantage dans ce contexte les efforts considérables déployés par bon nombre d'anciens pour aider leurs collègues à relever ce défi en leur offrant des liens par des associations d'anciens fonctionnaires et agents des Institutions européennes, tels que la SFPE/SEPS et l'AIACE.

Loin de pouvoir répondre à toutes les questions de la salle, le responsable de l'Unité sociale du Conseil (et donc du Bureau des Retraités), Massimo Parnisari, et son équipe ont fait de leur mieux pour expliquer le fonctionnement du nouveau site qui sera accessible aux pensionnés par voie électronique. Ce site représentera un deuxième pas important pour donner aux anciens le sentiment et la sécurité de continuer à faire partie de l'Institution à laquelle ils ont dédié, dans la plupart des cas, la majeure partie de leur vie professionnelle.

Ces mesures seront particulièrement renforcées par les accords entre le Conseil et les associations, la SFPE et l'AIACE, signés cet automne qui ne connaissait pas encore ce type de lien avec le Conseil. Ces accords faciliteront cependant le fonctionnement des deux organisations représentatives des anciens fonctionnaires et agents communautaires dans un esprit de bonne complémentarité de leurs missions respectives.

L'exemple le plus vivant et le plus encourageant de la meilleure manière d'appréhender la nouvelle phase de vie en tant que pensionné des Communautés a été donné par le Président du Conseil européen lui-même, Monsieur Herman Van Rompuy, qui nous a fait l'honneur de nous présenter d'une manière très convaincante l'évaluation de son expérience dans sa haute fonction placée sous l'impératif de l'efficacité dans la continuité et de la discrétion en dehors de toute hiérarchie, pour permettre à chaque membre de ce collège de Chefs d'Etat et de gouvernement de se préserver la visibilité qu'il/elle réclame, tout en parvenant à agir à 28, chacun en commun accord avec les autres. Mais Monsieur Van Rompuy a aussi parlé de la satisfaction que lui procure le sentiment d'avoir su bien définir et accomplir comme premier détenteur de cette fonction sa tâche pendant ces derniers cinq ans et du soulagement de pouvoir la transmettre à son successeur déjà désigné, le premier ministre polonais sortant, Donald Tusk (qui suite à sa désignation comme nouveau Président du Conseil européen, a déjà quitté ses fonctions à la tête de son pays), sans devoir lui donner des conseils sur la manière de concevoir et d'exercer sa nouvelle tâche.

Monsieur van Rompuy se réjouit d'entamer la nouvelle phase de vie qui s'ouvre devant lui, lui permettant de rester ce qu'il est, de transmettre ses convictions européennes où l'occasion se présentera, mais à un rythme plus raisonnable et sans devoir assumer de nouvelles responsabilités.

En fin de rencontre Massimo Mauro, Président du Comité du Personnel du Conseil qui dirigeait l'assemblée, a tenu à remercier Monsieur Van Rompuy pour le soutien dont le personnel a pu bénéficier, au moins de sa part, lors des très difficiles négociations sur la dernière réforme du statut face à une opinion publique devenue très réservée et sceptique, sinon franchement hostile, à l'égard de l'état actuel de la construction européenne et plus particulièrement de ses Institutions.

VIII. L'immigration extracommunautaire.

Ce sujet, développé avec passion et rigueur par Giovanni Martinetto, depuis maintenant un an, a été jugé par le Conseil d'Administration de la SFPE du 8 octobre 2014 comme ne cadrant plus avec les caractéristiques du Bulletin. Ce Bulletin doit rester une simple suite d'informations brèves, directement liées à la vie quotidienne et au futur proche des retraités. Les articles de fond tels que ceux liés à l'immigration, au traité de libre-échange EU – USA, le devenir de l'UE en parallèle à la crise ukrainienne, les politiques de la Commission, ... devraient faire l'objet d'un supplément du Bulletin distribué en fonction de sa disponibilité.

Il est en effet nécessaire, d'une part, de maintenir le Bulletin à son format tel que décidé avec l'OIB, qui nous le publie et le distribue et, d'autre part, d'y introduire les nouvelles

orientations des services de la Commission qui concernent la sécurité sociale des retraités : il est souvent difficile de se limiter aux 38 pages.

Ce supplément, produit par les membres désireux d'introduire un article de fond dans le Bulletin, aidés par le groupe d'édition et le secrétariat, avec l'aide des services techniques du Conseil ne suivra pas nécessairement la périodicité du Bulletin.

Le premier numéro de ce supplément reprendra toute la série des articles de Giovanni Martinetto sur l'immigration extracommunautaire.

IX. AGE⁵ invite la Commission européenne à examiner en particulier les points suivants

- **Emploi**

La question a reçu plus d'attention en 2014 que durant les années précédentes. Plus doit être fait pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge et soutenir les travailleurs âgés qui sont confrontés à des réformes qui nécessitent une vie active plus longue avant la pension. Ils doivent continuer à faire face à des obstacles, rester dans leur emploi et la formation et souffrir d'un manque de programmes ciblés.

Plus doit être fait aussi pour faciliter en particulier la participation des femmes âgées au marché du travail qui, en plus de souffrir de la discrimination sexuelle et de l'âge, sont maintenant aux prises avec des difficultés accrues pour concilier obligations professionnelles et soins de la famille à la suite de la réduction de l'aide dans les services sociaux à des personnes âgées dépendantes (mesures d'austérité).

- **La pauvreté**

La pauvreté est une entrave à la progression sociale de l'Europe. Afin de lutter contre la crise sociale, le semestre européen doit contribuer à la mise en place de systèmes de revenu minimum adéquat pour ceux qui ne peuvent plus travailler, la promotion de politiques de marché du travail incluant toutes les populations en âge de travailler, et garantir des pensions minimales adéquates pour une vie digne.

- **Les systèmes de retraite**

Les réformes devraient viser à garantir une retraite suffisante durant toute la vie d'un retraité. Les femmes plus âgées et les travailleurs des carrières brisées (aujourd'hui la grande majorité des travailleurs ne peut pas atteindre une carrière complète et ne sera pas en mesure de réclamer une pension à taux plein). Alors que nous pouvons comprendre l'appel à prolonger la vie active, AGE recommande de lier l'âge légal de la retraite à l'espérance de vie en bonne santé plutôt que l'espérance de vie. L'espérance de vie augmente dans l'UE mais l'indicateur « années de vie en bonne santé » ne suit pas la

⁵ AGE Platform Europe – www.age-platform.eu

même tendance. Nous vivons plus longtemps, mais avec de plus longues années de maladies chroniques graves et des déficiences qui nous rendent inaptes au travail.

- **Soins de longue durée** (Dépendance ou LTC – Long Term Care)

Le LTC est en cours de réforme en raison de considérations budgétaires mais aussi afin de répondre aux besoins croissants de notre population vieillissante dans un contexte où les mesures d'austérité ont tendance à réduire les budgets publics disponibles pour ce LTC. La tendance dans certains pays semble indiquer que - contrairement aux soins de santé ou aux soins d'invalidité qui sont considérés comme une responsabilité collective organisée et financée par une mutualisation des risques – les soins de longue durée pour les personnes âgées sont une affaire personnelle qui est la responsabilité des personnes concernées et de leurs familles et que les autorités publiques ne devrait intervenir qu'en dernier recours. Nous croyons que ces points sont essentiels si les objectifs sociaux fixés par la stratégie Europe 2020 sont doivent devenir une réalité pour les personnes âgées

X. Informations – Questions des membres

1. Les différentes pensions de survie des orphelins⁶

Hendrik Smets (Vice-président SFPE en charge des affaires juridiques) 14.04.2014

Remerciements:

L'auteur tient à remercier Mme Isabel ISERTE YAGO, chef d'équipe PMO4 (Pensions de Survie), pour ses réponses à certaines questions juridiques et pour son assistance dans le calcul des différentes hypothèses (voir le texte complet)

Avertissements :

- 1) Comme chaque cas est différent, il est hautement conseillé de s'adresser au service PMO4 qui assistera efficacement les personnes concernées.
- 2) Les exemples concrets élaborés dans la présente note donnent une idée assez précise des différentes pensions d'orphelins allouées.
Toutefois, Il est clair que les chiffres utilisés doivent être modifiés au fur et à mesure qu'ils ont changé suite aux décisions des autorités communautaires.

Plusieurs hypothèses sont à considérer.

Chaque hypothèse entraînera **une pension d'orphelin dont le montant sera différent.**

⁶ Le présent texte est le résumé du texte qui étudie en détail les différentes pensions et qui peut être obtenu sur demande au secrétariat des SFPE

Il faut en effet considérer le décès :

- d'un fonctionnaire qui meurt laissant des enfants mais pas de conjoint (ou tout au moins un ex-conjoint n'ayant pas droit à la pension de survie),
- d'un fonctionnaire qui laisse un conjoint et des enfants qui étaient à sa charge,
- d'un fonctionnaire qui a eu plusieurs conjoints laissant des conjoints ayant droit à une pension de survie et laissant des enfants de ses lits respectifs ou de ceux de son conjoint également à sa charge.

Enfin il faut considérer le cas du conjoint survivant ayant des enfants à charge du fonctionnaire mais qui se remarie.

Essayons de voir plus clair dans tous ces cas de figure.

A. Décès du fonctionnaire européen laissant des enfants mais pas de conjoint survivant

1) Décès du fonctionnaire européen laissant des enfants à sa charge d'un seul lit, mais pas de conjoint survivant ou pas d'ex-conjoint ayant droit à une pension de survie

(Article 21 Annexe VIII du Statut)

La pension d'orphelin sera égale pour le premier enfant à 8/10es de la pension de survie à laquelle aurait eu droit le conjoint survivant.

Ce montant ne peut être inférieur au minimum vital, sauf s'il existe d'autres orphelins d'un autre lit (Article 21 §1 al.1 de l'Annexe VIII du Statut).

Ce montant sera augmenté pour chacun des enfants à charge du double de l'allocation pour enfant à charge (Article 21 §2 al.1).

Le total ainsi calculé est réparti par parts égales entre les orphelins (Article 21 §3 Annexe VIII)).

L'enfant aura droit également à l'allocation scolaire (Article 21 §2 al 2 Annexe VIII)). .

Notons toutefois que le titulaire d'une pension d'orphelin qui n'a plus aucun parent ne bénéficiera **qu'à sa demande** de l'assurance maladie.

Sa contribution de 1, 7% au système commun d'assurance-maladie sera calculée sur la base de la pension d'orphelin avec, actuellement, un minimum de 67 €/mois (Art.72 §2 bis – al. 3 du Statut).

2) Décès du fonctionnaire européen laissant des enfants à sa charge de plusieurs lits, mais pas de conjoint survivant ou pas d'ex-conjoint ayant droit à une pension de survie

(Article 22-§ 2-Annexe VIII).

Dans ce cas, la pension d'orphelin de tous les enfants à charge est calculée comme s'il s'agissait d'enfants d' 1 seul lit, mais la somme globale obtenue est partagée entre les enfants en fonction du nombre d'enfants de chaque groupe.

3) Décès du fonctionnaire sans laisser de conjoint, mais des enfants à sa charge provenant d'un mariage antérieur de son conjoint (Article 22 §3 de l'Annexe VIII)

Si ces enfants étaient à la charge du défunt ils auront également droit à une pension d'orphelin.

B. Décès du fonctionnaire européen, laissant un conjoint et un ou plusieurs enfants

(Article 80 § 3 du statut)

1) Décès du fonctionnaire laissant un conjoint et un ou des enfants du même lit.

Le conjoint survivant aura droit à sa pension de survie et aux allocations familiales pour ses enfants à charge (allocation de foyer, **double** allocation pour enfants à charge, et éventuellement l'allocation scolaire) (Article 19 de l'Annexe VIII et article 81§§ 1 et 2 du Statut)

Les enfants auront droit à la pension d'orphelin égale à la **moitié** de la pension d'orphelin qui aurait été attribuée en l'absence de conjoint survivant (Article 80 § 3 du Statut).

2) Décès du fonctionnaire, laissant des enfants issus de son précédent mariage et de son mariage avec le conjoint survivant également à sa charge. (Article 22 §1 de l'Annexe VIII)

La pension totale à laquelle aurait droit le conjoint survivant, y compris les allocations familiales, est répartie entre d'une part le conjoint survivant et d'autre part les groupes des enfants.

Les enfants issus du précédent mariage sont assimilés aux enfants issus du mariage avec le fonctionnaire.

Il faut donc, d'une part, calculer la pension à laquelle aurait droit le conjoint survivant y compris les allocations familiales de tous les enfants à sa charge, puis calculer la totalité des pensions d'orphelins de tous les enfants. Le total de ces deux montants constitue le total «groupe».

D'autre part il faudra calculer la pension du conjoint survivant, considéré comme isolé, c.à.d. seulement en tant que parent des enfants de son mariage avec le défunt, et calculer également les pensions d'orphelin des deux groupes d'enfants, considérés comme isolés. Le total de ces trois montants constitue le total «isolés».

Ensuite il faut calculer la pension de la veuve d'une part et la pension des deux groupes d'orphelins d'autre part, en multipliant respectivement le montant de la pension de la veuve et des deux groupes d'enfants, considérés comme «groupés», avec le total «isolé» et diviser ces trois multiplications par le total «groupe».

Toutefois, si le total de la ou des pensions de survie plus les pensions d'orphelin dépasse le montant du dernier traitement de base du défunt, majoré des allocations familiales et diminué de l'impôt et des autres retenues obligatoires, ce total sera réduit à ce dernier montant et réparti proportionnellement aux droits respectifs de tous les intéressés (Article 81 bis c) du Statut).

Ceci se fait en multipliant la pension calculée pour la veuve et les deux groupes par le montant du salaire maximum du défunt et diviser ces trois multiplications par le total «groupe».

3) Décès du fonctionnaire, laissant des enfants issus de son mariage avec le conjoint survivant et d'autres orphelins issus du mariage antérieur du conjoint survivant également à charge du fonctionnaire (Article 80 al.3 du Statut)

Si ces enfants étaient à la charge du défunt ils auront également droit à une demi-pension d'orphelin, leur parent, conjoint survivant bénéficiant d'une pension de survie, couvrira également leurs soins de santé. (Article 72 Statut et article 2 et 3 de la Règlementation Commune du 1^{er} décembre 2005).

4) Décès du fonctionnaire laissant des orphelins issus de son mariage avec le conjoint survivant et d'autres enfants issus de son mariage avec son ex-conjoint, bénéficiaire d'une pension de survie, limitée au montant de la pension alimentaire

Dans ce cas il faut calculer les pensions respectives du conjoint survivant et de l'ex-conjoint et les pensions d'orphelin égales à la moitié d'une pension complète d'orphelin. Si le total de toutes ses pensions dépasse le dernier traitement de base du fonctionnaire décédé augmenté des allocations familiales et diminués de l'impôt et des retenues réglementaires, il faut réduire le total à ce chiffre (Article 81bis c) du Statut).

Notons que tous les montants mentionnés ci-dessus, à l'exception de l'allocation scolaire, seront augmentés, le cas échéant, par application du coefficient correcteur du pays respectif sur la partie des droits acquis avant le 1^{er} mai 2004 (article 20 point 1 de l'Annexe XIII du Statut).

c. Forclusion du droit à la pension d'orphelin

Si les bénéficiaires des différentes pensions n'ont pas sollicité dans l'année, suivant le décès du fonctionnaire, l'attribution de leur pension respective, **leur droit à cette pension sera forclos.** (Article 42 de l'Annexe VIII)

D. Remariage ou décès du bénéficiaire de la pension de survie

Si le bénéficiaire de la pension de survie décède ou se remarie, les enfants auront droit à une pension d'orphelin complète. Pour rappel: le bénéficiaire qui se remarie aura encore droit aux soins de santé pendant un an, éventuellement prolongé (article 72 §1^{er} du Statut et article 15 Dispositions générales d'Exécution (DGE) de la Règlementation Commune relative à la couverture des soins de santé).

Toujours se renseigner auprès du PMO par lettre, PMO Contact online ou aller surplace (88, rue d'Arlon, 1040 Bruxelles)

2. Amélioration de la police d'assurance HOSPI SAFE / PLUS

Les assurances santé complémentaires au RCAM : Hospi Safe et Hospi Safe Plus proposées par Afiliatys depuis 2010 mais héritières des assurances Van Breda connues depuis près de 40 ans, ont été améliorées à l'occasion du renouvellement du contrat collectif Afiliatys – Vanbreda-Cigna⁷-Allianz pour la période 2015-2019.

C'est la SFPE-SEPS qui joue le rôle de chef de file du groupe Assurances d'Afiliatys et nous sommes donc heureux de mettre cette amélioration en évidence, sachant cependant qu'elle profitera aux membres déjà assurés Hospi Safe (18.000 personnes au total de toutes les Institutions): cette assurance doit se prendre 6 mois avant la retraite.

A l'occasion de ce renouvellement, l'offre est faite à qui n'est pas encore à 6 mois de la retraite, de s'affilier sans questionnaire médical entre le 01.01.2015 et le 28.02.2015.

Une nouvelle édition du document de travail de la SFPE relatif aux assurances santé complémentaires et accidents est disponible (FR – EN novembre 2014). Ce document concerne une série d'assurances proposées au staff des Institutions européennes, par Afiliatys, AIACE et les syndicats.

Le document donne un bref résumé de la couverture offerte par ces assurances et il inclut des tableaux de primes annuelles en fonction de l'âge du candidat.

Nombreux sont les membres d'Afiliatys qui ont souscrit (avant la retraite) à l'assurance Hospi Safe (ou Hospi Safe Plus) de Vanbreda Int – Allianz BE (Contrat BBCV 8672).

*Voici les améliorations (identifiées par **Nouveau**)⁸*

Hospi Safe (assurance hospitalisation)

- ***Remboursement à 100% effectifs des frais non remboursés par le RCAM en cas de:***

⁷ Vanbreda International a été acheté par l'assureur américain Cigna mais continue à jouer le rôle de courtier pour les assurances Hospi Safe, sachant que l'assureur est Allianz BE.

⁸ Voir www.eurprivileges.com

- Hospitalisation (hospitalisation de jour incluse); ▪ intervention chirurgicale; ▪ soins ambulatoires engagés 2 mois avant et 6 mois après une hospitalisation.
- Pas de plafonds
- **Nouveau** : Remboursement à 100% des frais non remboursés par le RCAM pour tous les frais médicaux engagés (soins ambulatoires inclus) durant la grossesse

Hospi Safe Plus

Les avantages de la couverture Hospi Safe, et en plus :

- Remboursement à 80% des frais non remboursés par le RCAM en cas de: ▪ soins dentaires; ▪ thérapies sous forme de sessions, telles que kinésithérapie, ostéopathie, etc.; ▪ optique; ▪ appareils d'orthopédie; ▪ prothèses auditives.
- Remboursement à 80% des frais non remboursés par le RCAM en cas de :
 - **Nouveau** : Visites médicales (médecin généraliste, médecin spécialiste);
 - **Nouveau**: Produits pharmaceutiques.
- **Nouveau**: Remboursement à 80% des frais d'orthophonie même en cas d'un refus du RCAM (par exemple pour s'adapter à un environnement multilingue)
- **Nouveau**: Compensation en cas d'inscription à une association ou infrastructure sportive, et programme ou coaching diététique
- Plafonds et franchises peuvent être appliqués

Pas de surprises: pas d'augmentation de prime (Le montant des primes varie chaque année seulement en fonction de l'indice des prix à la consommation pour la santé publiés par Eurostat).

- **Nouveau** : Enfants jusqu'à l'âge de 2 ans: ▪ affiliation gratuite à la formule Hospi Safe ▪ réduction de 100,00 EUR par an pour la couverture Hospi Safe Plus

Affiliation sans questionnaire médical entre 01/01/2015 et 28/02/2015

La couverture est à vie

3. Taux de contribution au système de pension

(D'intérêt seulement pour les retraités des dernières années)

a. Rappel

Lors de la décision de l'adaptation de 0,8% des salaires, en février 2014, des décisions ont été prises pour les contributions au système pension :

- Pour 2013 (juillet 2013 –juin 2014), la décision a été : 10,3%.
- Pour 2012 (juillet 2012-Juin 2013), la décision a été : 10,6 %
- Pour 2011 (juillet 2011 – juin 2012), la Commission avait proposé 11% au lieu de 11,6 %. Mais cela fait partie du recours qui est toujours bloqué par l'arrêt du 19.11.2013. La contribution de 11,6% n'a donc pas été corrigée.

b. Proposition de la Commission.

Suite à l'augmentation de 0,8% il faut réviser la contribution de 2013 : la Commission doit vérifier que la balance actuarielle soit assurée en fonction des décisions qui seront prises quant aux adaptations salariales. De par le Statut, le Conseil doit décider de la réadaptation de la contribution au moins tous les 5 ans ; nous y sommes.

En juillet 2014, la Commission a proposé au Conseil, une série d'adaptations pour clore le dossier avant fin 2014.

Proposition de variation de la contribution aux pensions :

- **2011 (juillet 2011-juin 2012) : réduction de 11,6 à 11,0 %**
- **2012 (juillet 2012-juin 2013) : réduction de 10,6% à 10 %** (le calcul Eurostat donnait 9,9 % mais on ne peut pas réduire de plus d' 1% par an, donc de 11 à 10 %)
- **2013 (juillet 2013-juin 2014): augmentation de 10,3 à 10,9 %** vu l'augmentation de 0,8% des salaires.
- **2014 (juillet 2014-juin 2015) : réduction de 10,9 à 10,1%** (méthode automatique – mais 10,3 est ce qui est appliqué depuis juillet 2013 et non pas 10,9)

Cependant, pour qu'une variation soit appliquée, il faut que cette variation soit de 0,25% au moins. L'accord du Conseil a été obtenu (CoRePer du 7 novembre 2014) sur l'ensemble 2011 – 2013 et on ne peut donc passer à 10,1 pour 2014.

Au total, cela ferait une variation de la contribution (augmentation ou réduction du salaire net) avec arriérés :

- de 0,6% de 07.2011 à 06.2012
- de 0,6% de 07.2012 à 06.2013
- de -0,6% de 07.2013 à 06.2014
- de 0,2% de 07.2014 à la date de l'application de la décision (01.01.2015 ?).

4. Attention, le retour au lieu d'origine pourrait coûter cher.

Au Conseil, l'analyse a été faite des 20 premiers cas de retour au pays d'origine depuis janvier 2014. Comme suite à l'application des nouvelles DGE relatives au déménagement (plafond introduit quant au volume). Six de ces 20 collègues ont été obligés de payer une partie non négligeable de leur déménagement.

Les collègues qui se trouveraient dans cette situation sont priés de nous le faire savoir car l'Administration ne considérera des solutions que sur la base de statistiques plus complètes.

5. Rappel : RCAM - En Belgique, l'attestation de soins sera indispensable pour le remboursement dès janvier 2015.

En Belgique, lors d'une consultation chez le médecin, le dentiste, le kinésithérapeute, celui-ci remet au patient une attestation de soins : un papier vert, blanc, orange ou bleu. Si jusqu'à présent, votre médecin ou prestataire de soins ne vous délivrait pas

nécessairement ce document, vous serez dorénavant en droit de l'exiger ! Il faudra l'obtenir pour être remboursé par le RCAM.

Le Conseil national de l'ordre des médecins belges a été informé et devrait avoir répercuté cette information auprès des praticiens qui, dès lors, ne devraient pas être surpris lorsque des reçus conformes seront exigés. La lettre du directeur du PMO au président du Conseil de l'ordre des médecins belges est donnée en annexe 1.

Selon le PMO, pour nous, bénéficiaire du RCAM, l'attestation fiscale de soins complétée, sur laquelle devra figurer notamment le montant que nous aurons payé, nous protégera davantage des dépassements facturés par certains médecins. Les prestataires de soins non conventionnés sont cependant libres de définir leurs honoraires.

6. RCAM : une demande de remboursement en plusieurs décomptes ?

Quand vous introduisez une demande de remboursement de frais médicaux via RCAM en ligne ou sur papier, sachez qu'une demande peut engendrer plusieurs décomptes et donc plusieurs paiements. Pourquoi ?

Car en fonction des frais à rembourser, les services du PMO peuvent traiter votre demande en plusieurs temps. Les frais qui ne requièrent pas une analyse approfondie sont traités et remboursés en premier lieu. Les autres frais feront l'objet d'un autre décompte.

7. Deux hôpitaux bruxellois réduisent les frais d'honoraires supplémentaires

Après les Cliniques Universitaires Saint Luc, l'Hôpital Erasme a également signé une convention avec le PMO par laquelle il s'engage à limiter les suppléments d'honoraires facturables aux patients en chambre privée à un maximum de +200 % (au lieu des +300 % autorisés par l'INAMI, Institut National d'Assurance Maladie Invalidité). C'est tout bénéfique pour votre budget (car la part des frais qui restent à votre charge va diminuer) et pour celui du RCAM.

Enfin, pour ces deux hôpitaux, les services du RCAM dispensent dorénavant les affiliés de l'obligation de renseigner le prix de la chambre ou de présenter un devis lors de la demande d'une prise en charge.

8. Nouvel appel d'offres de la part du PMO

Journal officiel de l'UE 15.10.2014 C 364/4

Sollicitation des opérateurs de services médicaux et paramédicaux (hôpitaux, cliniques, laboratoires, centres médicaux et personnes physiques autorisées exerçant une activité dans le secteur médical et/ou paramédical) ainsi que des pharmacies à mettre leurs

services et prestations à disposition des affiliés et bénéficiaires du régime commun d'assurance maladie à des prix plus économiques

Le PMO souhaite établir des listes d'opérateurs et de prestataires de services médicaux et paramédicaux (hôpitaux, cliniques, laboratoires, centres médicaux, pharmacies et personnes physiques autorisées exerçant une activité dans le secteur médical et/ou paramédical, ci-après les «opérateurs») accordant leurs prestations à des conditions plus économiques aux affiliés et bénéficiaires du RCAM. Les établissements désireux d'offrir leurs prestations dans le domaine de la médecine préventive («checkups» et dépistages) sont également invités à présenter des propositions en la matière.

Les affiliés pourront faire usage de ces listes dans leur recherche de conditions financières qui leur soient plus avantageuses en matière de soins de santé, et ce dans 16 États membres. Ces listes feront donc l'objet d'une large publicité auprès des affiliés/bénéficiaires du RCAM. Ces derniers conserveront leur faculté de libre choix de l'opérateur de services, présents ou non sur les listes proposées. Cependant, une action de communication sensibilisera les affiliés/bénéficiaires sur les enjeux du régime et sur l'intérêt à recourir aux centres ou aux opérateurs repris dans les listes (service de qualité, prix applicables, facilité de prise en charge).

9. Rappel : Utilisez les bons formulaires

Pour vos devis dentaires, utilisez le bon formulaire. Avant d'entamer certains traitements dentaires comme l'orthodontie, la parodontie ou lors de la pose d'un implant ou d'une prothèse, vous devez soumettre un devis. Pour accélérer le traitement de votre devis, le "PMO vous invite à utiliser les formulaires officiels actuels.

Sélectionnez le formulaire dont vous avez besoin, qu'il s'agisse d'un devis pour un traitement orthodontique (formulaire B1) ou pour tout autre traitement (formulaire A1). Remettez le formulaire à votre dentiste qui doit le compléter, préciser les dents concernées (n° de dent + schéma) et le prix de chaque prestation. Il devra également apposer son cachet et signer le formulaire.

Pour les traitements d'occlusodontie, de parodontie, la pose de prothèses et les implants dentaires, demandez à votre dentiste de compléter un devis par traitement dentaire. En cas de traitement complexe avec plusieurs options, un devis par option est requis.

Pour les demandes de prise en charge, d'autorisation préalable, de remboursement spécial, ... : utilisez les derniers formulaires disponibles sur My Intracomm-Ext.

Plusieurs formulaires ont été modifiés par le PMO dans les derniers mois. Il vous est toujours loisible de les demander au Secrétariat de la SFPE (Vade-mecum Partie 4).

10. Vade-mecum partie 3

Le volume 3, du Vade-mecum, est constamment soumis à révision : tous les mois, des changements d'adresses et de responsables sont signalés, principalement en ce qui concerne le PMO. Les membres désireux d'avoir les adresses du PMO, du Service social,

etc. doivent demander régulièrement la dernière édition du Vade-mecum, partie 3 ou la télécharger à partir du site web de la SFPE.

XI. Annexes

Annexe 1

Sur demande : lettre du RCAM à l'Ordre des médecins
Existe également en NL

Annexe 2

In memoriam

Voir version anglaise en tête bêche

Bulletin de commande de documents utiles

Formulaire à renvoyer au Secrétariat (voir au verso)

Je désire recevoir les dossiers ci-dessous

Vade-mecum de la SFPE, édition française

Partie 1 (Procédures RCAM et autres éd janvier 2013)

Partie 2 (formulaire /données personnelles éd nov 2012)

Partie 3 (adresses PMO – ADMIN, ...éd juin 2014)

Partie 4 (formulaire de remboursement éd janvier 2014)

Assurances complémentaires au RCAM et accidents.

(éd. Nov 2014)

Résumé de la réforme par la DG HR (12 pages)

Le fonctionnaire et la fiscalité (Me. J Buekenhoudt)

Successions (Me. J Buekenhoudt)

Guide du RCAM (Caisse maladie)

**Pension de survie du conjoint survivant et de l'ex-conjoint
divorcé d'un fonctionnaire décédé (Hendrik Smets)**

Pensions d'orphelins (Hendrik Smets)

**Allocation d'invalidité et pension après l'invalidité
(Hendrik Smets)**

Ces documents sont à envoyer à:

Nom (en MJUSCULES)

Prénom

Adresse (en MJUSCULES) :
.....
.....
.....

Date :

Signature :

Formulaire à renvoyer à

SFPE – SEPS
175 rue de la Loi,
Bureau JL 02 40 CG39,
BE-1048 Bruxelles

Fax: +32(0)2 2818378

GSM: +32 (0)475 472470

Email:

info@sfpe-seps.be

Formulaire à renvoyer à

SFPE – SEPS
175 rue de la Loi,
Bureau JL 02 40 CG39,
BE-1048 Bruxelles

Fax: +32(0)2 2818378

GSM: +32 (0)475 472470

Email:

info@sfpe-seps.be