



Seniors of the European Public Service

Seniors de la Fonction Publique Européenne

# Bulletin

**Bulletin d'information  
destiné aux membres de l'association**

**Octobre 2021**

**Le secrétariat de la SEPS/SFPE est à la disposition de ses  
membres**

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

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

Internet: [info@sfpe-seps.be](mailto:info@sfpe-seps.be) [www.sfpe-seps.be](http://www.sfpe-seps.be)

***English version of the Bulletin overleaf***

**28.10.2021**

NM/61/21.27 FR

### **Conseil d'Administration SEPS/SFPE 2020-2022**

Président	Serge Crutzen
Vice-président	Hendrik Smets (affaires juridiques)
Trésorier et Gestion des membres	Marc Maes
Secrétaire générale	Luigia Dricot-Daniele
Secrétaire admin de l'ASBL	Nicole Caby
Ambassadrice PMO (RCAM)	Helen James

#### Membres:

Monique Breton; Pinuccia Corda ; Jean-Marie Cousin; Anna Angela D'Amico ; Evelyne De Houwer ; Patrizia De Palma; Rosario De Simone; Barbara Felix; Petrus Kerstens; Antonio Pinto Ferreira; Cristiano Sebastiani; Milvia van Rij-Brizzi.

### **Comité d'édition du Bulletin** (FR et EN) Octobre 2020

Nicole Caby ; Serge Crutzen ; Anna D'Amico;  
Helen James ; Hendrik Smets ; Yasmin Sözen ; Milvia van Rij Brizzi

## **Cotisation : 30 €**

**Elle est demandée en janvier et non plus à la date d'anniversaire de l'affiliation à la SEPS/SFPE**

**Cependant, les nouveaux membres qui se seront inscrits après le 30 juin 2020 en payant la cotisation, ne doivent pas verser une nouvelle cotisation pour l'année 2021. Le prochain versement devra être fait en janvier 2022.**

**Compte en banque : IBAN : BE 37 3630 5079 7728  
BIC : BBRUBEBB**

### **Votre adresse Internet**

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

Plusieurs messages SEPS/SFPE sont envoyés par Internet.

L'adresse de référence est [info@sfpe-seps.be](mailto:info@sfpe-seps.be)

**Pendant la période de blocage des bureaux : adresse postale de la SEPS-SFPE  
2A, rue Emile PIRSON, 5140 SOMBREFFE Belgique**

# Donnez votre avis

Quelques sujets identifiés dans ce Bulletin sont d'importance pour beaucoup d'anciens. Ils peuvent faire l'objet de commentaires, de propositions de modifications de la part des lecteurs.

Indépendamment de ces sujets mis en évidence, les membres sont invités à faire des commentaires et suggestions et à poser des questions

## Les commentaires, suggestions, questions et demandes sont à introduire au secrétariat de la SEPS-SFPE :

- Soit par Internet : [info@sfpe-seps.be](mailto:info@sfpe-seps.be)
- Soit par courrier postal : adresse ci-dessous.
- Soit par téléphone<sup>1</sup> : **+32 475 472 470** (7J/7 & 24h/24)

# Appel aux bénévoles

La période « COVID » a dispersé les bénévoles.

Le Groupe de Gestion Journalière voudrait reconstituer les groupes d'action qui répondent aux demandes des membres.

SEPS a identifié une cinquantaine de groupes d'actions qui doivent être actifs pour remplir les tâches de support aux membres, de défense des intérêts des membres, de gestion de l'association et de respect des règles imposées par notre statut d'ASBL.

**Un nouvel appel est donc lancé envers ceux qui se sentent en mesure de dédier une partie de leur temps pour les collègues.**

Qu'ils soient à Bruxelles ou ailleurs ! La SEPS fonctionne en appliquant les règles du télétravail.

**SEPS/SFPE** 175 rue de la Loi, bureau JL 02 CG39, BE-1048 Bruxelles  
105, avenue des Nerviens, N105 bureau N105 00/010, BE-1049 Bruxelles  
Tél : **+32 (0)475 472470** ASBL N°: 806 839 565  
Email : [info@sfpe-seps.be](mailto:info@sfpe-seps.be) Web : [www.sfpe-seps.be](http://www.sfpe-seps.be)

---

<sup>1</sup> Appelez pour demander d'être appelé.

## Règlement Général sur la Protection des données (RGPD).

Cher Membre,

Nous prenons très au sérieux la protection des données personnelles et nous nous engageons à respecter le règlement général sur la protection des données (RGPD).

Vos données de contact sont exclusivement utilisées pour assurer notre responsabilité d'information ouverte et transparente envers vous, en tant que membre, sur les actions menées par l'association et décidées par le Conseil d'Administration.

Les informations que vous nous confiez font uniquement l'objet d'un traitement interne, elles ne sont transmises à des tiers (PMO, DG HR, ...) qu'à votre demande.

L'Association s'engage à protéger ces données contre toute diffusion et à ne pas les communiquer, sauf obligations prévues par la loi ou démarche effectuée à votre demande dans les limites de l'objet social de l'Association.

Bien entendu, vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement de ces données. Vous pouvez vous opposer au traitement des données vous concernant et vous disposez du droit de retirer votre consentement à tout moment en nous envoyant un courriel ou une demande écrite par la poste.

Serge Crutzen

Pour le Conseil d'Administration de la SEPS/SFPE

## **Assemblée générale et Réunion d'information Au Repos des Chasseurs**

*Avenue Charles-Albert, 11 1170 Bruxelles (Boitsfort) +32(0)26604672*

**Peut-être<sup>2</sup> le 9 décembre 2021**

**Toujours suivant le schéma traditionnel, de 10h30 à 16h30**

- Nouvelles de la SEPS/SFPE
- Actions du CA
- Budget pour 2022
- Sujets de discussion
- Lunch convivial
- Rapport de la Commission sur le Statut et Pensions
- Evolution des DGE du RCAM
- Problèmes rencontrés par les membres
- Questions

---

<sup>2</sup> En fonction de l'évolution de la pandémie du COVID 19 – Décision le 05.12.2021

## Table des matières

	Pages
I. Editorial	5
II. Communication au Personnel – Retour graduel au bureau	6
III. Une nouvelle stratégie des ressources humaines de la Commission. Position et questions de l'Alliance des syndicats.	9
IV. Rapport de la Commission sur l'exécution de notre Statut 2014	11
V. Le Rapport annuel 2020 du CGAM – RCAM	15
VI. Adaptations salariales de 2021 : expectatives	18
VII. Pour être comprise la Commission doit parler toutes les langues de l'Union.	19
VIII. Inondations en Belgique et en Allemagne	22
IX. Informations et rappels	
1. Réouverture des bureaux de la SEPS et d'Afiliatys	23
2. Les bureaux d'accueil du RCAM à Bruxelles, Luxembourg et Ispra réouverts depuis le lundi 27 septembre	23
3. Le nouveau centre administratif du Personnel	25
4. Mise à jour des centres médicaux agréés.	26
5. Rappels de quelques règles essentielles pour les retraités.	26
6. Conseils juridiques – Aide d'un avocat – <i>Rappel</i>	28
7. Pension nationale et pension européenne Non transfert des droits à pension – <i>Rappel</i>	29
X. Annexes	
Annexe 1. Proposition d'une carte de membre	30
Annexe 2. Liste des centres médicaux agréés mise à jour.	31
Annexe 3. In memoriam 06.2021 → 10.2021	34
Annexe 4. Bulletin de commande de documents utiles	35
Annexe 5. Bulletin d'adhésion	37
Annexe 6. Ordre permanent de versement	39

## **I. Editorial**

Dans son discours sur l'état de l'Union, qu'elle a prononcé le 15 septembre 2021, la Présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, a présenté les initiatives phares que la Commission entend entreprendre au cours de l'année à venir. Il s'agit notamment des actions suivantes:

- Poursuivre les efforts de vaccination en Europe et accélérer la vaccination à l'échelle mondiale, tout en renforçant les mesures de préparation aux pandémies
- S'employer à combler le déficit de financement en matière de lutte contre le changement climatique, en collaboration avec nos partenaires mondiaux
- Piloter la transformation numérique, qui contribuera à créer des emplois et à stimuler la compétitivité, tout en garantissant l'excellence technique et la sécurité de l'approvisionnement
- Garantir des conditions de travail plus équitables et des soins de santé de meilleure qualité, et offrir aux jeunes Européens davantage de possibilités de bénéficier de l'économie sociale de marché
- Intensifier notre coopération en matière de sécurité et de défense et approfondir les partenariats de l'UE avec ses alliés les plus proches
- Défendre les valeurs et les libertés européennes et protéger l'état de droit

Plusieurs mots clé nous concernent : vaccination, changement climatique, soins de santé, libertés, valeurs européenne, état de droit. Nous ne pouvons que nous réjouir que ces thèmes soient considérés.

Nos préoccupations de retraités sont cependant également d'un niveau plus matérialiste : stabilité de notre système de pensions, maintien de l'adaptation des pensions en parallèle avec les salaires, services essentiels du PMO, « Aide Aux Pensionnés » de la Direction D, support que peuvent donner les associations d'anciens.

Le rapport de la Commission sur l'application du Statut (réforme de 2014) parle de ces thèmes et la Commission y dit que les annexes essentielles : XII-Pensions et XI-Adaptation des salaires et des pensions, « seront à nouveau analysés dans le rapport final prévu en mars 2022 et sur la base duquel la Commission présentera, le cas échéant, une proposition législative en vue de modifier les dispositions du Statut ». Doit-on comprendre qu'une ouverture du Statut est à prévoir ?

Le message doit être pris au sérieux.

Les associations d'anciens en collaboration avec les OSPs doivent se préparer à défendre nos intérêts en évitant toute division au sein du personnel.

## **II. Communication au Personnel –** **Retour graduel au bureau**

Résumé d'un message de Gertrud Ingestad, Directeur général des Ressources Humaines et de la Sécurité (DG HR & S) (11.10.2021)

### **Présence au bureau**

La présence dans les bureaux augmente pour permettre aux équipes de se réunir et en particulier pour leur permettre de faire connaissance avec de nouveaux membres de l'équipe. Depuis le début de la pandémie, les services ont accueilli plus de 5 000 nouveaux collègues.

Depuis le 20 septembre, passage officiel à la phase 3, tous les collègues peuvent à nouveau venir au bureau après plus de 18 mois de restrictions. Les collègues sont priés de venir au bureau au moins un jour par semaine. Il s'agit d'une première étape importante, conforme à la pratique nationale dans les États membres d'accueil et dans d'autres institutions de l'UE, où des approches similaires à la nôtre sont actuellement mises en œuvre.

Il s'agit d'un retour progressif, prudent et flexible dans l'organisation. La présence est comptée en demi-journées ou journées entières.

Il serait idéal que les membres d'une même équipe viennent tous au bureau le même jour, s'il y a suffisamment d'espace de bureau pour mettre en œuvre la distanciation physique et respecter le plafond global de 50% dans leur DG. L'objectif du plafond global est de limiter la présence au bureau mais sans compromettre la reconnexion physique au sein des équipes.

L'obligation d'être au bureau un jour par semaine ne s'applique pas aux patients immunodéprimés et aux femmes enceintes.

Lorsque le personnel a été autorisé à télétravailler depuis l'extérieur du lieu d'affectation, le retour sur le lieu d'affectation est en principe obligatoire. Les nouvelles directives de télétravail sont disponibles sur le site du coronavirus, et d'autres documents pertinents seront téléchargés progressivement.

### **Vaccination**

Le personnel de la Commission a été vacciné en grand nombre. Plus de 90 % du personnel bruxellois a été vaccinés. Un rappel de vaccination a été proposé au personnel médicalement vulnérable, immunodéprimé et au personnel de plus de 65

ans tel que défini par la réglementation belge. La campagne de vaccination contre la grippe est active.

## Sécurité au bureau

Les pratiques de sécurité habituelles sont maintenues, même pour ceux qui ont été vaccinés. Le port du masque (sauf si assis au bureau) reste obligatoire, tout comme le lavage régulier des mains au savon ou, à défaut, au désinfectant pour les mains. Les règles de distanciation sociale demeurent, tout comme le contrôle de la température aux entrées des bâtiments. Le service médical surveillera attentivement tout cluster d'infection au coronavirus s'il se produit et un protocole médical sera défini.

## Réunions

Les réunions reprennent en présentiel. Les rencontres avec les visiteurs externes peuvent avoir lieu sur présentation d'un Certificat COVID en cours de validité, ou de tout justificatif équivalent. La décision de la Commission du 07.09.2021 contient tous les détails. Les événements dans nos locaux avec un maximum de 200 participants peuvent être à nouveau organisés, s'ils respectent à la fois les règles COVID nationales et de la Commission. Cependant, les services devraient dans tous les cas limiter la taille des événements au minimum nécessaire.

## Cantines

A Bruxelles, l'offre de restauration s'étoffe progressivement avec l'ouverture de quelques sites supplémentaires et un projet pilote, à partir de la mi-octobre, où des « food trucks » seront présents devant quelques bâtiments dotés d'espaces extérieurs privatifs adaptés. Plus d'informations sont disponibles sur My IntraComm.

## Pensionnés – SEPS – Affiliatys

Il est à nouveau possible de rencontrer les membres des comités de la SEPS et les experts d'Allianz Care pour les assurances santé complémentaires au RCAM. Cependant, ces entrevues doivent être organisée à l'avance et **un rendez-vous formel est nécessaire** ([info@sfpe-seps.be](mailto:info@sfpe-seps.be) [info@affiliatys.eu](mailto:info@affiliatys.eu) )

Indépendamment de la crise de la COVID 19, le téléphone de la SEPS (+32 475 472 470) est ouvert et a répondu<sup>3</sup> aux appels, 7j/7 & 24h/24. Nombreux sont les membres qui demandent notre aide par Internet : [info@sfpe-seps.be](mailto:info@sfpe-seps.be).

---

<sup>3</sup> En cas de non-réponse, ou si vous désirez être appelé, veuillez laisser un message, la SEPS/SFPE vous (r)appellera

### **III. Une nouvelle stratégie des ressources humaines de la Commission.**

#### **Position de l'Alliance<sup>4</sup>**

La nouvelle stratégie proposée par la DG HR appelle à des changements profonds dans le fonctionnement actuel de la Commission. Selon l'Alliance, il est essentiel d'engager des discussions formelles avec les syndicats sur tous les sujets concernés, car leur rôle principal est de représenter l'intérêt du personnel. Les OSP ont une expérience directe du lieu de travail, des aspirations légitimes du personnel ; elles ont des contributions constructives à apporter à la refonte du fonctionnement des services de la Commission

Les 4 piliers et le plan d'action de la nouvelle stratégie soulèvent de nombreuses questions qui devront être traitées de manière raisonnable et pas seulement en termes généraux. **Certaines des questions posées par l'Alliance sont résumées ou énumérées ci-dessous :**

#### **1. Premier pilier : Un lieu de travail « attractif » pour tous.**

*Renforcer notre attractivité pour une carrière d'employés diversifiée, en créant un environnement de travail flexible, inclusif et durable*

**Le lieu de travail :** comment peut-il être attractif, se demande l'Alliance, si les collègues passent d'un jour à l'autre dans des "open spaces" et des bureaux flexibles, sans avoir été impliqués dans ce processus et sans avoir exprimé leurs idées ou leurs souhaits ? Le personnel est confronté à un fait accompli.

**Le handicap :** il reste beaucoup à faire pour permettre aux collègues handicapés de travailler dans des lieux adéquats. En ce sens, le « hot desking<sup>5</sup> » n'est certainement pas une amélioration. Cette question devrait également être abordée avec EPSO, car le recrutement est très difficile pour les personnes handicapées.

---

<sup>4</sup> L'ALLIANCE Confédérale des Syndicats Libres (R&D - SE -TAO-AFI- SFIE - A&D) regroupe les organisations syndicales et professionnelles de la Commission européenne adhérant aux présents statuts de cette Alliance. [https://www.renouveau-democratie.eu/archives/fr/08a\\_statut.htm](https://www.renouveau-democratie.eu/archives/fr/08a_statut.htm)

<sup>5</sup> Hot desking : système d'organisation de bureau qui implique plusieurs travailleurs utilisant un seul poste de travail physique ou une seule surface pendant différentes périodes

**La Réintégration** dans les services après une longue absence (CCP ou arrêt maladie ou invalidité) nécessite un réel accompagnement par DG HR. Pour l'Alliance (mais également la SEPS), le temps partiel médical devrait être possible lorsque les collègues reviennent après un long arrêt maladie ou une période d'invalidité. Une réintégration progressive doit être rendue possible.

La **fin de carrière** : quelques années avant la retraite, la possibilité de s'impliquer dans des actions spécifiques en faveur des collègues juniors devrait être possible. L'expérience et l'expertise devraient être valorisées par la Commission et transmises aux jeunes générations. La possibilité de devenir « Senior Actif »<sup>6</sup> devrait être élargie et encouragée. La reconnaissance des années passées au service de l'Institution devrait être récompensée de manière plus personnalisée.

## **2. Deuxième pilier : recrutement et sélections**

*Introduire un processus de recrutement plus rapide, plus simple et moderne pour les candidats internes et externes ; des profils plus spécialisés et une main-d'œuvre équilibrée et diversifiée*

Pour l'Alliance, cela implique que le Personnel doit **accompagner le changement**, doit être conscient des nouveaux défis et acquérir régulièrement de nouvelles compétences ou adapter ses compétences acquises précédemment. Quel sera le rôle de la représentation du personnel ?

Il doit y avoir une réelle **adéquation entre les tâches et les groupes de fonctions**. Il devrait y avoir des moyens de faciliter la mise à niveau vers un groupe de fonctions supérieur. Des concours internes à grande échelle devraient être facilités ainsi que des processus de certification d'AST/SC à AST.

Un **équilibre géographique** fait défaut (surtout dans le groupe de fonctions Agents contractuels ou AST/SC). Une grande partie du personnel provient de seulement 7 États membres de l'UE (Belgique, Italie, Espagne, Roumanie, France, Grèce et Pologne). Pour les personnes vivant dans des pays où les salaires sont plus élevés (pays nordiques et baltes, Allemagne, Autriche ou Luxembourg), la Commission européenne n'est tout simplement pas un lieu de travail attrayant (principalement en terme de salaire).

---

<sup>6</sup> Plusieurs membres du CA de la SEPS sont « Senior actif »

### **3. Troisième pilier : Carrière**

*Offrir au personnel le soutien, la formation et les perspectives nécessaires à l'épanouissement de leur carrière. Une carrière flexible et enrichissante...*

L'Alliance se pose plusieurs questions :

**Projets ad hoc et groupes de travail** : Comment les personnes vont-elles être sélectionnées pour ces changements de carrière ; pour des fonctions à durée limitée? Y aura-t-il des appels à manifestation d'intérêt ? Comment assurer la disponibilité des collègues ? Quelle motivation pour les collègues ? Y aura-t-il des incitatants ?

**Intra ou inter DG** ? La flexibilité sera-t-elle réservée aux personnes d'une DG ou sera-t-elle ouverte aux collègues d'autres DG ? Et qu'en est-il des Agences ?

Quel sera le statut des "chefs de projet ad hoc" ou des "chefs de groupe de travail" ? Chef d'unité ? Une publication est alors nécessaire. Et qu'en est-il des experts confirmés ?

**Mobilité interne et externe** : Comment la garantir pour tous les sites, y compris les sites du CCR (JRC), les Représentations et les Délégations, et pour toutes les catégories ? Comment éviter le népotisme ? La détection précoce des talents peut être dangereuse car l'expérience et la maturité d'une personne évoluent dans le temps.

### **4. Quatrième pilier : Les procédures HR**

*Accompagner les changements. Simplifier et digitaliser tous les procédures RH et introduire une plateforme RH unique*

Attention à la fracture numérique !

**Une revue complète** de tous les procédures HR : qui va s'en charger ? Un organisme extérieur ? Comment gérer la culture et les spécificités de l'Institution ? L'Alliance a peur que des modèles externes éloignés de notre culture ne soient imposés (comme cela a été fait avec EPSO, par exemple).

## **IV. Rapport de la Commission sur l'exécution de notre Statut**

(Bref résumé des points d'importance pour les pensionnés)

L'article 113 du statut des fonctionnaires de 2014 (le «Statut») et l'article 142 *bis* du régime applicable aux autres agents (RAA) prévoient que la Commission présente au

Parlement européen et au Conseil un rapport sur le fonctionnement de ce Statut et du RAA.

Le présent rapport (4 août 2021) porte sur la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et le 31 décembre 2019. Le début de cette période correspond à l'entrée en vigueur de la dernière réforme du Statut.

## **1. Rapports sur la mise en œuvre de l'annexe XI du statut (Adaptation des rémunérations)**

L'actuelle méthode d'actualisation annuelle du niveau des rémunérations et des pensions du personnel de l'Union et des membres des Institutions européennes a été adoptée à l'occasion de la réforme de 2014. Le statut prévoit que cette méthode sera en vigueur au moins jusqu'à la fin de 2023.

La Commission a soumis un rapport intermédiaire positif sur l'application de l'annexe XI en décembre 2018<sup>7</sup>. En ce qui concerne les coefficients correcteurs, peu de problèmes ont été décelés.

En 2020, la clause d'exception prévue à l'article 11 de l'annexe XI s'est appliquée automatiquement (Chute du PIB - COVID-19). Le gain de pouvoir d'achat des fonctionnaires nationaux n'a pas été pris en considération dans l'actualisation de 2020 et a été reporté jusqu'à ce que le PIB de l'Union retrouve son niveau d'avant la crise.

**L'application de l'annexe XI sera à nouveau analysée dans le rapport final prévu pour mars 2022, et sur la base duquel la Commission présentera, le cas échéant, une proposition législative en vue de modifier les dispositions du Statut relatives à la méthode.**

## **2. Rapports sur l'application de l'annexe XII du Statut (Pensions)**

En décembre 2018, la Commission a également présenté un rapport intérimaire sur l'application de l'annexe XII<sup>8</sup>. Ce rapport a montré que l'application de l'annexe XII du Statut avait atteint son objectif spécifique consistant à garantir l'équilibre du régime de pension des fonctionnaires de l'Union (y compris la contribution au régime de pensions versée au budget par le personnel pour couvrir un tiers des droits à pension acquis chaque année). Il a par ailleurs confirmé que les réformes du Statut adoptées en 2004 et en 2014 ont permis une hausse des économies annuelles résultant de la réduction des prestations et du relèvement de l'âge de la retraite.

---

<sup>7</sup> Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil sur l'application de l'annexe XI du statut et de son article 66 *bis* - COM(2018) 830 final.

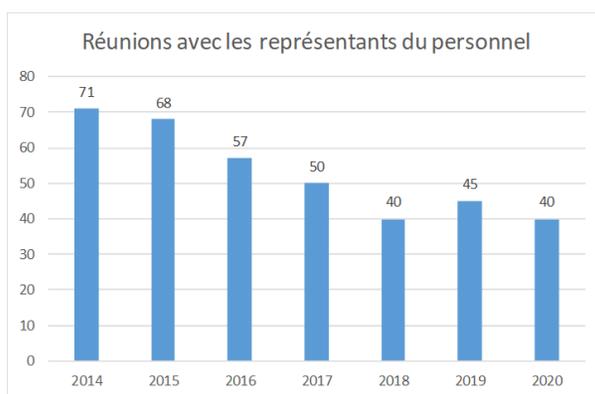
<sup>8</sup> Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil sur l'application de l'annexe XII du statut - COM(2018) 829 final.

**Un rapport final sera présenté au PE et au Conseil en mars 2022, sur la base duquel la Commission présentera, le cas échéant, une proposition législative en vue de modifier les dispositions du Statut relatives au fonctionnement du régime de pensions.**

### **3. Partenaires du dialogue social**

Les articles 9 et 10 du Statut organisent la participation du personnel à différents niveaux (à savoir comité du personnel, commissions paritaires et organisations syndicales), assurant ainsi l'efficacité du processus de dialogue social.

Les représentants des pensionnés y participent, d'une manière ou d'une autre !



### **4. Cour des comptes européenne**

La Cour des comptes a examiné la mise en œuvre de la réforme de 2014 et la manière dont la Commission a relevé le défi du double objectif consistant à réaliser des économies budgétaires et à améliorer la situation en matière de ressources humaines<sup>9</sup>.

La Cour a confirmé que les économies ont été réalisées et ont même été supérieures aux montants convenus.

### **5. Médiateur européen**

Le Médiateur européen<sup>10</sup> évalue régulièrement l'application du Statut par les institutions. Les enquêtes et les demandes de clarification du Médiateur européen

<sup>9</sup> En 2017, la Cour des comptes européenne a adopté une étude de cas sur la réduction des effectifs de 5 % qui ne relève pas du présent rapport.

<sup>10</sup> Le Statut et les fonctions du Médiateur ont été précisés dans une décision du Parlement du 9 mars 1994 prise après avis de la Commission et approbation du Conseil. Le Médiateur européen vise à améliorer la protection des citoyens en cas de mauvaise administration dans l'action des institutions, organes ou organismes de l'Union; et à renforcer, de cette façon, l'ouverture et le contrôle démocratique dans le processus décisionnel et l'administration des institutions de l'Union.

traitent de divers sujets, tels que la transparence et l'accès à l'information, le traitement des personnes handicapées, les politiques anti-harcèlement ou le suivi des activités extérieures exercées par d'anciens membres du personnel.

À titre d'exemple, la Médiatrice a ouvert deux enquêtes sur le phénomène dit du «pantouflage» en 2013 et en 2017.

## **6. Procédure de décharge du Parlement européen**

Dans le cadre de la procédure de décharge, la commission budgétaire du Parlement européen présente chaque année plusieurs recommandations concernant notamment le fonctionnement du Statut dans toutes les institutions.

## **7. Conclusions du Conseil sur les sujets étudiés au sein du groupe «Statut»**

Les conclusions du Conseil adoptées au cours de la période de référence concernaient entre autres, l'étude d'Eurostat sur les incidences budgétaires à long terme du coût des pensions de l'UE<sup>11</sup>.

## **8. Contrôle juridictionnel**

Toutes les actions en justice contestant les aspects de la réforme de 2014 ont été rejetées, confirmant ainsi la légalité des modifications apportées par le colégislateur.

## **9. Commentaires des OSP**

Le personnel voudrait qu'il y ait plus de dialogue social.

La position de principe des syndicats est de repousser toute réforme. Accepter les réformes sous la pression des Etats membres n'est pas la bonne façon de défendre la fonction publique européenne.

Il est évident qu'à partir d'avril 2022, le régime des pensions sera discuté. Sera-t-il en danger ? La Commission semble accepter qu'il soit reconsidéré et qu'il fasse l'objet d'une modification statutaire ! Cependant, comme prouvé par le rapport précédent, le régime des pensions est équilibré par l'adaptation annuelle de la contribution de la part du personnel actif.

---

<sup>11</sup> Conclusions du conseil relatives à l'étude d'Eurostat sur les incidences budgétaires à long terme du coût des pensions de l'UE.

## **V. Le Rapport annuel 2020 du CGAM – RCAM**

Ce rapport du Comité paritaire de gestion de l'assurance maladie (CGAM) est établi à l'intention des Institutions de l'Union européenne et de leur Comité du Personnel.

Rappelons que le Régime Commun d'Assurance Maladie (RCAM), établi d'un commun accord par les institutions de l'Union européenne sur base de l'article 72 du Statut, couvre le personnel des Institutions et des Agences européennes à l'exception du personnel de la BEI, de la BCE et des Membres du PE.

À ce titre, le CGAM rappelle que le RCAM est un système de solidarité dans lequel chacun cotise en fonction d'un taux fixe appliqué à son salaire ou à sa pension.

**Bénéficiaires RCAM 2020** : 172.397 personnes

✓ **Actifs** : Affiliés 63.844 Nombre de bénéficiaires actifs : 138.500

✓ **Post-actifs** Affiliés 23.887 Nombre de bénéficiaires post-actifs : 33.897

**Président en 2020** : Mme Monique BRETON (*Vice-présidente en 2021*)

**Vice-président en 2020** : M. Costas POPOTAS (*Président en 2021*)

### **Traitement des réclamations**

Le nombre de réclamations reste modéré en dépit de l'augmentation de la population en général

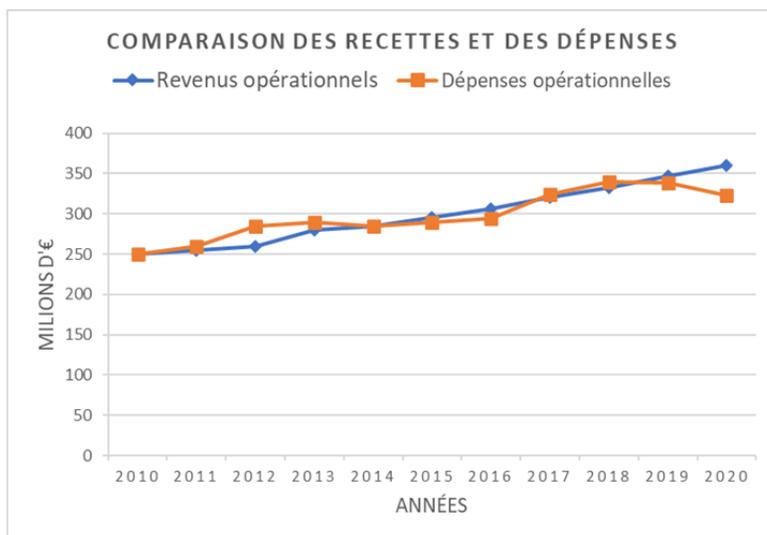
Durant l'année 2020, un total de 95 réclamations a été enregistré, toutes Institutions confondues. 37 réclamations n'ont pas été examinées par le CGAM, car elles sont devenues sans objet avant la réunion plénière. Une réclamation a été présentée hors délai. Ainsi le CGAM a traité un total de 57 réclamations, aucune d'entre elles, n'a suscité un vote en réunion plénière.

### **Evolution financière du régime**

En 2020, les comptes du RCAM se soldent par un bénéfice de 39,187 Mio € en très nette progression par rapport au bénéfice de l'exercice 2019. Le revenu des contributions a continué à progresser; cependant, on note une très forte baisse des dépenses.

L'explication de cette chute spectaculaire des dépenses de soins de santé se trouve dans la mobilisation de secteurs entiers d'hôpitaux provoquée par la crise de la COVID-19: de nombreux services spécialisés ont reporté des soins. La médecine de ville a aussi été fortement affectée.

Le graphique ci-dessous montre l'évolution des dépenses et des recettes.



La gestion prudente de la DG Budget a permis de préserver les avoirs (la réserve) du régime et de dégager des revenus. Malgré un contexte de taux d'intérêts historiquement bas, les actifs financiers placés du RCAM ont bénéficié d'un rendement positif. En fin d'exercice, la réserve était de 265,4 Mio €.

## Évolution des cotisations

En 2020, la cotisation moyenne par affilié actif, en légère baisse par rapport à l'exercice précédent s'élève à 4.085 €, à comparer à celle par affilié post-actif de 4.273 €.

## Évolution des dépenses

Une partie importante des dépenses est liée aux remboursements dans le cadre de la maladie grave.

La catégorie de prestations d'hospitalisation occasionne le plus de remboursements.

Les dépenses pour les médicaments présentent une hausse moins importante.

Les dépenses concernant la dentisterie subissent une forte baisse en 2020.

Le CGAM se félicite de constater que le Bureau central a signé, durant l'exercice 2020, de nouvelles conventions avec des établissements hospitaliers en Belgique, ce qui favorise la maîtrise des coûts. Le comité l'invite à poursuivre ses efforts dans les divers lieux d'affectation.

## Conclusions et recommandations

### Les moyens informatiques

Plusieurs mesures introduites dans l'Union européenne (carte européenne d'assurance maladie, traitement des dossiers par voie électronique,...) appellent à une

mise à niveau urgente du RCAM qui lui ouvrira des perspectives d'amélioration à tous égards, aussi bien pour alléger la gestion interne que pour faciliter l'accès aux soins des affiliés et mieux maîtriser les dépenses.

La stratégie développée depuis quelques années de rapprochement avec des organismes assureurs nationaux implique la nécessité impérieuse de pouvoir doter les services du RCAM de moyens informatiques correctement articulés avec les systèmes nationaux pour faire face aux besoins suivants:

a) Les facturations électroniques : dans un nombre croissant de pays, les prestataires de soins abandonnent l'usage du papier au profit de la numérisation des factures, notes d'honoraires, prescriptions, rapports, dossiers médicaux ;

Les hôpitaux tendent à transmettre leurs factures de manière électronique; un programme informatique prévoyant le contrôle des tarifs réglementés doit être mis en place au plus vite et permettrait de dégager des économies substantielles.

b) Des protections contre les risques informatiques

c) Une communication aisée avec les affiliés par l'utilisation de moyens modernes

d) Une meilleure visibilité et des contrôles efficaces des opérations

## **Révision des DGE**

Outre la modification des DGE en vue de l'adaptation des programmes de dépistage et de la modernisation de la notion de maladie grave au regard de la pratique établie, le CGAM est d'avis que, afin d'assurer un remboursement conforme au Statut et aux diverses conventions telles que la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, les nouvelles dispositions doivent mettre en place un système flexible et dynamique d'adaptation aux évolutions médicales et financières. La version actuelle des DGE datant de plus de 14 ans,

## **Traitement discriminatoire des bénéficiaires RCAM par certains États membres**

Il incombe à la Commission de mettre en œuvre les moyens nécessaires, administratifs et/ou politiques, pour assurer aux affiliés un traitement non discriminatoire en matière de prix de soins, au besoin en engageant des poursuites en manquement. Le Parlement européen a déjà pressé la Commission d'agir dans ce domaine.

## **Articulation entre le RCAM et les régimes nationaux de sécurité sociale**

Une attention particulière doit être portée pour garantir aux affiliés RCAM l'accès aux régimes nationaux d'assurance maladie financés par l'impôt et non par des cotisations sociales; ce cas concerne notamment l'Italie.

### **Pistes des actions futures**

Rappel de nombreuses demandes faites par le CGAM telles que échanges de données informatiques et administratives entre les systèmes nationaux et le RCAM ; une étude actualisée des risques ; mise en place d'une réserve importante pour les suites du COVID 19 ; une réserve dans le cadre de la dépendance ; traitement égalitaire entre assurés RCAM et assurés nationaux ; intervention auprès des gouvernements luxembourgeois et italien afin d'obtenir une coopération loyale ; ...

## **VI. Adaptations salariales de 2021 : expectatives**

Le Bulletin de décembre a expliqué quelles étaient les perspectives d'ajustement des salaires et des pensions dans les 3 prochaines années : 2021, 22, 23.

### **1. En résumé :**

L'adaptation salariale est composée de deux parties :

- ✓ **l'inflation** et
- ✓ **l'évolution des salaires** des fonctionnaires nationaux dans 10 pays de l'UE.

En fin 2020, l'adaptation salariale aurait dû être de 3,2% : 0,7% d'inflation et 2,5% de parallélisme des salaires. Nous n'avons reçu que 0,7% à cause de l'application de la clause d'exception : chute du GDP de 5,9 %.

### **2. En 2021, pour l'inflation (JBLI):**

L'inflation de 0,7% a été accordée en 2020.

Pour 2021, si on se fie aux chiffres donnés par l'office de statistiques belge Statbel, l'inflation a progressé en août et en septembre jusqu'à 2,86%, alors qu'elle était encore de 1,63% en juin.

Pour notre adaptation salariale, la date de référence est 01.07.2021. L'inflation à Bruxelles devrait donc être voisine de 2%. Elle a fait l'objet d'une proposition par Eurostat, qui reste confidentielle mais qui doit être déclarée fin novembre, après la prise de connaissance par la Commission et officialisée le 15 décembre 2021 par le Journal Officiel.

### **3. En 2021, pour l'évolution des salaires nationaux (GIS) :**

Vu la chute du PIB (-5,9%), la partie de l'adaptation de 2020 induite par la comparaison aux salaires des nationaux dans l'UE (2,5%) a été bloquée jusqu'à ce que le PIB revienne à sa valeur initiale de 2019 : c'est l'effet de la clause d'exception.

En 2021, le PIB ne sera pas revenu à sa valeur de 2019. La prévision d'ECFIN est +4,8%. Il manque donc 1,1 %. L'augmentation de 2,5% de 2020 reste reportée à 2022!

Comme le PIB de 2021 est positif, l'effet des salaires nationaux (GSI) sera appliqué au 1<sup>er</sup> juillet 2021 en combinaison avec l'adaptation à l'inflation. Cependant les salaires nationaux ont très peu changé en moyenne. Le GSI sera donc très limité.

### **4. La clause de modération :**

Elle intervient si l'augmentation du GIS (cumulé) est supérieure à 2%. Ce sera peut-être le cas en 2022 si on additionne les augmentations de 2020 et 2022. La progressivité de la clause de modération pourrait répartir l'adaptation à 2% en juillet 2022 et le reste à Pâques 2023. Tout ceci si le PIB de 2022 est remonté à sa valeur de 2019 et si rien ne change d'ici là !

-----

Il y aura donc bien une adaptation positive en décembre 2021. De même, les coefficients correcteurs seront modifiés en fonction de l'inflation.

## **VII. Pour être comprise la Commission doit parler toutes les langues de l'Union.**

IL y a environ 20 ans, la FFPE reprenait la discussion sur l'utilisation des langues européennes en lançant le slogan et une affiche que nous devrions reprendre :

### ***Pour avoir la parole, l'Europe doit parler ses langues***

Les langues officielles de l'Union des 15 pays membres à cette époque y étaient présentées sur cette affiche<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Multilingual or mute ? Europe must choose / Europas Stärke liegt in der Vielfalt seiner sprachen / L' Europa e muta se non parla le sue lingue / Om te worden gehoord, moet Europe zijn talen gebruiken / Para tener la palabra, Europa debbe ablar sus lenguas / Για να έχει λόγο, η Ευρώπη πρέπει να μιλά τις γλώσσες της / For at have en stemme skal Europa tale sine sprog / A Europe deve usar da palavra em todas as suas linguas para ter direito à palavra / Monikielisen Euroopan ääni kuuluu / För att få en röst måste Europa tala sina språk

Il faudrait aujourd'hui y ajouter les langues des 13 pays qui nous ont rejoint en 2004<sup>13</sup> et après.

Conformément à son statut d'organisation internationale démocratique, l'UE a le multilinguisme parmi ses principes fondateurs. Sa politique vise à:

- communiquer avec les citoyens dans leur propre langue;
- protéger la grande diversité linguistique de l'Europe;
- promouvoir l'apprentissage des langues en Europe.

Ce principe est ancré dans la Charte des droits fondamentaux de l'UE : tout citoyen de l'UE a le droit de communiquer avec les institutions européennes dans l'une des 24 langues officielles et les institutions sont tenues de lui répondre dans la même langue.

La législation et les autres actes juridiques de l'UE sont publiés dans toutes les langues officielles.

Les réunions du Conseil européen et du Conseil de l'Union européenne sont interprétées dans toutes les langues officielles. Les membres du Parlement européen ont le droit de s'exprimer au Parlement dans n'importe quelle langue officielle de l'UE. Cependant certaines langues sont dominantes pour des raisons démographiques ou culturelles. D'autres langues apparaissent peu car certains Etats membres proposent l'utilisation d'une deuxième langue.

-----  
Nous devons utiliser nos langues ! En effet le multilinguisme est l'évidence de la richesse de la culture européenne, il est une ouverture vers le monde, un facteur de confiance, un avantage lors de négociations, une manière de devancer nos concurrents, un atout pour prendre la gestion de groupes de travail, ...

L'utilisation de notre langue maternelle est, pour beaucoup d'entre-nous, la seule manière de nous exprimer correctement, clairement et d'être capable d'argumenter au mieux nos propositions et requêtes.

---

<sup>13</sup> Aby mieć coś do powiedzenia, Europa musi mówić swoimi językami / За да има мнение, Европа трябва да говори своите езици / Pentru a avea un cuvânt de spus, Europa trebuie să-și vorbească limbile / Kad galétu pasisakyti, Europa turi kalbėti savo kalbomis / Ahhoz, hogy beleszólhassunk, Európának beszélnie kell a nyelvein / Et kaasa rääkida, peab Euroopa rääkima oma keel / Hääle saamiseks peab Euroopa rääkima oma keeli / **Lai Europa varētu izteikt savu viedokli, tai jārunā savās valodās** / Biex ikollha vuçi, l-Ewropa trid titkellem il-lingwi tagħha / **Aby mala Európa hlas, musí ovládat' svoje jazyky** / Da bi imela glas, mora Evropa govoriti svoje jezike / ... ..

L'utilisation systématique de la langue anglaise, ou de sa version fort appauvrie, est une facilité qu'il convient d'accepter dans certaines circonstances qui le justifient mais quand il s'agit de produire des documents largement distribués au sein de nos Institutions, pourquoi ne pas utiliser la langue de l'auteur ou quelques versions linguistiques. Des traductions automatiques suffisamment correctes permettent à tous de prendre connaissance du message si la langue d'origine n'est pas comprise.

De même pour les informations données par nos administrations au personnel des Institutions, pourquoi ne pas respecter la règle minimale qui est celle des trois langues fixées comme prioritaires<sup>14</sup> : FR, EN, DE ?

Ce n'est pas en se forçant tous à utiliser l'Euro-English que nous garderons le sentiment de bénéficier et de perpétuer le patrimoine linguistique européen. L'utilisation généralisée de l'anglais représente une perte culturelle importante. Elle représente également un avantage injustifié pour quelques Etats membres.

Tout fonctionnaire doit en principe accepter la règle LM+2 (langue maternelle plus deux autres). Accepter plusieurs langues assure une plus grande flexibilité cognitive. En effet, de nombreuses études ont démontré que les individus multilingues ont davantage de chances d'obtenir de meilleurs résultats sur les plans de l'analyse, la créativité et la flexibilité mentale que les individus unilingues. Le fait de passer régulièrement d'une langue à une autre est une stimulation mentale intense qui contribue énormément au bon développement du cerveau.

L'avantage le plus évident du multilinguisme est la capacité communicative potentielle. Le fait de savoir communiquer en plusieurs langues offre aux individus la possibilité de vivre des expériences plus riches sur le plan culturel et traditionnel.

Socialement, accepter plusieurs langues ouvre la possibilité de nouer des contacts plus riches avec les collègues. La personne multilingue pourra mieux comprendre les différentes cultures et traditions de plusieurs pays européens.

Le multilinguisme est donc utile aujourd'hui, il faudrait même le considérer comme nécessaire dans notre environnement. Apprendre une langue peut demander une charge significative de travail mais les avantages sur les plans professionnel, personnel et social ne sont pas à sous-estimer. L'individu multilingue a plus de chances de réussir sur le plan professionnel et d'apprécier le monde d'un œil différent, qu'une personne unilingue.

Au lieu de vouloir simplifier les messages et les conditions de travail, nos Institutions devraient veiller à maintenir la diversité linguistique européenne qui est une de nos richesses. Réduire notre capacité de communiquer en travaillant en une seule langue ne peut qu'aboutir à un appauvrissement culturel, mais également à un éloignement

---

<sup>14</sup> Généralement respectée par notre Commissaire.

toujours plus grand de la fonction publique par rapport aux populations des Etats membres

Plusieurs messages ont été envoyés en ce sens à plusieurs des services importants pour nos collègues retraités.

## **VIII. Inondations en Belgique et en Allemagne,**

Notre association a fait un don de 1.000 € à la Croix-Rouge, sur la base des cotisations annuelles, sachant que nous ne recevons pas de subsides.

Il est entendu que la Croix-Rouge utilisera ses ressources aussi bien en Allemagne qu'en Belgique.

Trois mois après les inondations historiques qui ont frappé la Belgique et L'Allemagne, la Croix-Rouge a annoncé avoir reçu 40 millions d'euros de dons. Ils seront utilisés d'ici à avril 2022 pour apporter une aide directe aux personnes sinistrées et répondre aux besoins prioritaires.

En Belgique, plus de 7 millions d'euros ont déjà été dépensés dans la phase d'urgence (premiers soins, évacuation de maison de repos, distribution de 10.000 couvertures et lits de camps, de produits d'hygiène, de vivres et d'eau), dans l'aide alimentaire, l'hébergement et le déploiement de différents projets.

Plusieurs millions d'euros doivent être directement distribués aux personnes les plus précarisées. La Croix-Rouge redistribuera plusieurs millions d'euros aux sinistrés en collaborant avec les 38 communes les plus touchées. Elle prend en charge le coût de préparation de repas quotidiens. Elle contribuera à l'hébergement et au retour à la maison des sinistrés.

Un budget est également dédié à l'équipement des écoles des zones touchées.

Enfin, la Croix-Rouge entend aussi donner son support à l'aide psychosociale, aux points d'accueil et à la logistique, et pour faire face aux besoins spécifiques liés à l'hiver.

## **IX. Informations et rappels**

Plusieurs des informations qui vous sont proposées dans cette rubrique du Bulletin ne concernent pas tous les membres mais peuvent intéresser bon nombre d'entre eux. Elles vous sont transmises à la suite de l'expérience des membres de la SEPS qui effectuent les permanences téléphoniques ou à la demande du PMO.

Certaines de ces informations peuvent également se superposer à des informations données dans le Bulletin d'information de la DG HR D1 « Info SENIOR » et à des articles dans les Bulletins précédents de la SEPS/SFPE. Cependant, il est essentiel d'insister sur certaines règles et de les rappeler : les services du PMO nous le demandent.

## **1. Réouverture des bureaux de la SEPS et d'Afiliatys**

Vu la situation sanitaire actuelle, les rencontres entre les membres et les responsables de l'association ne peuvent se faire que sur rendez-vous. De plus ces rendez-vous doivent faire l'objet d'un document écrit.

L'adresse ci-dessous nous permet de fonctionner pendant cette période de fermeture des bureaux, tant pour la poste que pour des réunions si véritablement nécessaires (grands espaces disponibles).

C'est cette adresse qu'il convient de donner à qui veut nous envoyer des documents ou des demandes par la poste (qui continue à bien fonctionner).

2A, rue Emile Pirson

5140 Sombrefe

Belgique

Tél. habituel : SEPS +32 475 472 470 - 7J/7 & 24h/24

*Cependant, la majorité des contacts, des réunions SEPS/SFPE et des réunions avec les services de la Commission se font toujours par vidéo-conférence.*

## **2. Les bureaux d'accueil du RCAM (Brux, Lux et Ispra) ont rouvert leurs portes le lundi 27 septembre**

Les collègues du PMO sont à nouveau à votre disposition dans les bureaux du RCAM pour répondre à toutes vos questions relatives à l'assurance maladie et accident. Ils vous accueilleront à Bruxelles, Luxembourg et Ispra pour vous donner les explications et les conseils dont vous avez besoin.

Pour les retraités ne disposant pas encore un compte EU Login : celui-ci peut être créé sur place par les équipes du PMO, ouvrant de nombreuses fonctionnalités en ligne qui permettent de gagner du temps et de réduire la charge administrative.

**Pour la sécurité de tous, ces rencontres auront lieu uniquement sur rendez-vous. Pour prendre rendez-vous avec votre bureau RCAM, veuillez envoyer un courriel ou téléphoner :**

**Pour Bruxelles :**

[PMO-RCAM-BRU-RDV@ec.europa.eu](mailto:PMO-RCAM-BRU-RDV@ec.europa.eu)

+32 2 29 97777

**Pour Luxembourg :**

[PMO-RCAM-LUX-RDV@ec.europa.eu](mailto:PMO-RCAM-LUX-RDV@ec.europa.eu)

+352 4301 36100

**Pour Ispra :**

[PMO6-JRC-HD@ec.europa.eu](mailto:PMO6-JRC-HD@ec.europa.eu)

+39 0332 78 57 57

Pour préparer ce rendez-vous, veuillez communiquer dans votre email ou lors de votre entretien téléphonique les informations suivantes :

- 1) Votre numéro de personnel ou de pension ;
- 2) Le motif de votre rendez-vous en quelques mots (e.g. pas de détail médical) et en précisant le bénéficiaire ;
- 3) Le numéro de décompte ou de dossier s'il y a lieu ;
- 4) Un numéro de téléphone où un gestionnaire peut vous joindre si nécessaire afin de préparer au mieux le rendez-vous ou pour vous informer d'une éventuelle annulation de dernière minute.

**Note:** *En demandant un rendez-vous, vous acceptez que les données personnelles mentionnées ci-dessus soient traitées pour organiser votre réunion.*

**Les adresses des bureaux d'accueil sont les suivantes :**

Bruxelles : MERO - Avenue de Tervueren 41 - 1049 Bruxelles

- Luxembourg : DRB B2/085 - Rue Guillaume Kroll 12 1882 Luxembourg
- Ispra :

Au bureau liquidateur du PMO.6 - Batiment 73, Via Enrico Fermi, 2749, 21027 Ispra

Pour les pensionnés : au Clubhouse du JRC - Via Esperia 329, 21027 Ispra

### **3. Le nouveau Centre administratif du personnel**                      **+32 2 29 66600**

Le 30 septembre 2021, alors que de nombreux collègues de la DG HR se frayaient un chemin dans les 'open spaces' du Loi107 (nouveau site de la DG HR), le personnel travaillant au MO34 et en partie au SC11 emménageait **au premier étage du PLB3 (rue Philippe le Bon)** sous un nouveau nom - le Centre Administratif du Personnel de support pour le personnel actif et retraité.

#### ✓ **Welcome Office** – Bureau de bienvenue

Pas seulement pour les nouveaux arrivants, mais aussi pour tout le personnel. Bureau d'information pour les nouveaux arrivants et leurs familles, centre d'appels pour informations et assistance générales, service de conseillers juridiques, aide à la recherche de logement, vérification des contrats de location, informations sur les services de la Commission, informations et documentation sur Bruxelles, événements d'intégration pour les nouveaux arrivants et leurs familles, authentification des signatures, copies certifiées conformes. Tél. +32 2 29 66600.

#### ✓ **Support administratif des expatriés**

Cartes d'identité spéciales, achats hors TVA. Importation sous procédure 136F et immatriculation. Changement d'adresse dans Sysper. Délivrance du laissez-passer UE. Délivrance d'attestations via formulaires HRM.

#### ✓ **Bureau des départs**

Le bureau des départs représente la dernière étape du processus de départ en retraite. C'est un guichet unique où les formalités bureaucratiques sont finalisées avant de partir. Le bureau des départs fournit des informations utiles et des références de contact sur les services disponibles pour les retraités et les retraités. Tél. +32 2 29 66600.

#### ✓ **Bureau des Cartes de Services** - Badges et cartes de stationnement

Délivrance de cartes d'accès (badges) également pour les retraités et les membres de leur famille, délivrance de cartes de stationnement des véhicules, programmation de cartes magnétiques du personnel.

Le bureau des cartes de service continue de fonctionner **sur rendez-vous seulement**.

#### ✓ **Accompagnement Handicap & Aide Financière**

Un point d'entrée unique pour l'aide et l'information des membres du personnel en situation de handicap et des membres du personnel s'occupant d'enfants à charge handicapés pour les questions sur les aménagements raisonnables et les frais non médicaux liés au handicap.

### ✓ **Accompagnement Social & Relations Retraités (Aide aux retraités)**

Les retraités et collègues invalides peuvent demander une assistance en cas de difficultés personnelles, administratives ou financières. Les travailleurs sociaux peuvent aider avec des problèmes liés à la santé, au handicap, au deuil, aux finances, au logement ou à toute autre situation sociale difficile.

Le service fournit également d'autres informations utiles, un soutien et des conseils relatifs aux retraités. Tél. +32 2 29 59098. (HR-AIDE-PENSIONNES@ec.europa.eu )

### ✓ **Fichiers personnels.**

Votre dossier personnel contient des documents relatifs à votre carrière et à votre vie privée. Il s'agit des documents que vous avez fournis lors de votre entrée en service ainsi que de tout autre document fourni tout au long de votre carrière.

-----

**A MERO** (41, avenue de Tervuren 1040 Bruxelles)

Le personnel du PMO de l'ancien Centre de services administratifs, chargé de la mise en service, a déménagé dans le bâtiment MERO.

-----

**Si vous avez une question, n'hésitez pas à contacter le nouveau Centre administratif du Personnel. Il est là pour vous ! Mais, veuillez noter que tous les services sont ouverts sur rendez-vous seulement**

## **4. Mise à jour des centres agréés.**

Liste des centres de dépistage avec lesquels le RCAM a signé un accord

Voir annexe 2

## **5. Rappels de quelques règles essentielles pour les retraités.**

Les présentations faites lors des séminaires de préparation à la retraite et les questions posées indiquent que plusieurs éléments doivent être rappelés de temps en temps à la mémoire des retraités.

### **Sysper post activity**

Une fois à la retraite, avec votre EU-LOGIN, vous avez accès à SYSPER POST ACTIVITY. Le site vous sera utile pour :

- ✓ Consulter votre situation familiale et vérifier si vos enfants, le cas échéant, sont toujours en droit ;

- ✓ Consulter vos fiches de pension ;
- ✓ Demander une attestation fiscale, par pays ; ...

## Départ en retraite et pensions

La pension est versée à la fin du mois, à terme échu (le 28, ou le 29, ou le 30) et non pas le 15 du mois comme les salaires.

La contribution au RCAM reste la même (1,7% de la pension de base). Pour les petites pensions, il faut payer un minimum de 51 euros pour pouvoir bénéficier de la couverture du RCAM.

- ✓ Couverture RCAM en cas de retraite à l'âge normal : le retraité est en droit de cotiser pour bénéficier de la couverture du RCAM. Il peut exercer une activité professionnelle sans perdre son droit au RCAM.
- ✓ Couverture RCAM en cas de retraite anticipée : si le retraité désire exercer une activité professionnelle rémunérée, aussi longtemps qu'il travaillera, il ne pourra pas être couvert par le RCAM.

Les congés non-pris au moment du départ à la retraite : paiement en 30èmes des jours non pris (pas en 22èmes)

## Pension de survie

Retraité sans enfants à charge: le conjoint survivant percevra 60% de la pension du retraité.

Pensions de veuf/veuve de conjoints divorcés. Au décès de l'affilié, sa pension complète continue à être versée pendant 3 mois. La pension de survie du conjoint commencera à être versée à partir du 4ème mois après le décès.

La montant de pension alimentaire versée par le décédé de son vivant à son ex-conjoint sera transformée en pension de veuf/veuve et continuera à être versée par les Institutions (à prouver par le bénéficiaire). Elle sera cependant limitée au montant de la pension de survie mais sera versée, pour beaucoup d'entre nous, par la Commission (PMO) et sera donc exemptée de taxes nationales.

S'il y a plusieurs ex-conjoints, le montant de la pension de survie sera calculé au prorata des années de mariage de chacun. En cas de décès de l'un des ex-conjoints, il est possible de demander une révision du montant à percevoir.

Si un agent statutaire retraité perçoit sa propre pension et que son conjoint, également agent des Institutions, décède, l'agent survivant percevra sa pension et la pension de survie de son ex-conjoint.

Réductions possibles de la pension de veuf/veuve (voir l'Information Administrative : I.A. (2018) n° 19) : si la différence d'âge entre le défunt et son conjoint, diminuée du nombre d'années de mariage, est supérieure à 10, la pension de survie sera réduite et selon le cas, le montant pourrait même être réduit jusqu'à 35% ou au minimum vital.

## **RCAM**

Il n'y a pas de carte du RCAM. Cependant, à tout moment, tout affilié du RCAM peut se procurer, via le RCAM en ligne (ou via SEPS) , une attestation prouvant qu'il est assuré pour la maladie et pour l'hospitalisation. Pour lui, et pour les membres de sa famille couverts à titre primaire.

Le conjoint couvert par le RCAM à titre complémentaire doit montrer chaque année le niveau de ses revenus professionnels à l'aide du document de taxation récent du pays ou des pays où il travaille. Lorsque le conjoint de l'agent part à la retraite, son « nouveau » revenu devra être prouvé avec deux documents successifs de taxation qui indiquent le montant annuel imposable de sa pension. Selon le cas, le service compétent communiquera à l'agent que son conjoint peut continuer ou qu'il peut commencer à bénéficier de la couverture complémentaire du RCAM sans devoir envoyer une nouvelle preuve de ses revenus annuels.

Toutes les règles de remboursement du RCAM sont les mêmes pour qui est en activité ou à la retraite.

Il n'est plus nécessaire d'envoyer la preuve de paiement (extrait bancaire).

Les documents originaux doivent être conservés au minimum pendant 18 mois. Mais conservez la dernière facture de vos lunettes qui ne sont remboursables qu'après 24 mois. Conserver ainsi d'autres frais soumis à plus longue périodicité (appareils auditifs, prothèses, etc.).

La couverture du RCAM vous permet de bénéficier d'une « prise en charge » en cas d'hospitalisation pour accouchement. A la retraite, la prise en charge en cas d'accouchement peut sembler superflue. Cet avantage s'avère utile si le retraité se remarie avec une personne suffisamment jeune pour en avoir besoin. Tout comme toute enfant à charge qui a un petit « accident » de parcours.

Si vous devez entrer en maison de soins, ou de retraite, le degré de dépendance (revu tous les 2 ans) va déterminer le taux de remboursement des frais encourus par le patient : le médecin évalue (de 1 à 10) la motricité du patient, sa capacité à se déplacer sans assistance, s'il sait manger seul, faire ses courses seul, etc.

## **COMPTE BANCAIRE**

Lorsque vous changez de compte bancaire, ne clôturez votre ancien compte qu'au moment où vous verrez que votre retraite et les remboursements de frais médicaux sont versés sur le nouveau compte.

## **6. Conseils juridiques-Aide d'un avocat – Rappel**

Si vous avez besoin d'un conseil juridique pour des problèmes relatifs à vos relations avec les services de la Commission (application du statut) ou de votre vie privée (successions ou problèmes fiscaux) Hendrik Smets, docteur en droit et licencié en notariat, Vice-président de la SEPS/SFPE chargé des affaires juridiques, est à votre disposition pour vous donner un avis en toute discrétion et dans le respect de sa probité d'ancien fonctionnaire européen.

Vous pouvez contacter Hendrik Smets par Courriel : [hendriksmets@yahoo.fr](mailto:hendriksmets@yahoo.fr) ou par téléphone : +33.563.67.88.83.

Hendrik Smets fera une première analyse de votre question et vous proposera soit une solution, soit une consultation d'avocat gratuite pour les membres en ordre de cotisation.

## **7. Cumul de la pension communautaire avec une pension nationale      *Rappel***

Hendrik Smets, Vice-Président chargé des questions juridiques

Hendrik Smets aimerait attirer l'attention des lecteurs sur son article traitant du même sujet, paru dans les numéros précédents de notre Bulletin.

*Les fonctionnaires européens qui n'ont pas transféré leurs droits à pension vers le système communautaire et qui bénéficient d'une pension communautaire peuvent maintenant introduire une demande de pension pour les années de travail prestées pour un employeur national.*

*Ceci vaut également pour ceux qui auraient déjà introduit une telle demande et à qui une telle pension aurait été refusée.*

Hendrik Smets reste à leur disposition pour les guider dans leurs (nouvelles) démarches.

## **X. Annexes**

## Annexe 1

### **Proposition d'une carte de membre**

De nombreux membres de notre association sont demandeurs d'une carte de membre.

Afin de satisfaire cette demande, nous avons élaboré une carte qui a reçu l'assentiment de notre Conseil d'Administration par une majorité de votes dont le délai s'est terminé le 23.04.2021.

Nous sommes maintenant en mesure de vous proposer cette carte de membre en insistant sur le fait que **celle-ci n'est, en aucun cas, une carte d'assurance**. Son intérêt réside surtout à vous donner des informations utiles en cas de besoin. Elle pourra être rédigée en FR, EN, DE selon la demande.

Comme vous pourrez le constater, elle sera au format « carte de crédit » et contiendra :

✓ au recto :

Outre des informations relatives à la SEPS-SFPE et votre prénom et nom, **des données personnelles que vous accepterez ou non de nous confier** :

- Votre photo, à nous envoyer le cas échéant ;
- Votre N° de pension, si vous en êtes d'accord.

✓ Au verso :

- **Certaines informations essentielles** relatives au RCAM, PMO 4 et Aide aux pensionnés (Unité D1).

✓ Procédure à suivre pour recevoir cette carte :

Pour recevoir cette carte de membre avec les options souhaitées, il suffit de placer une  dans les cases adéquates et de nous renvoyer ce document :

- de préférence à notre adresse e-mail : [info@sfpe-seps.be](mailto:info@sfpe-seps.be)

- ou par poste à notre adresse actuelle (suite à l'impossibilité d'entrer dans les bureaux) : SEPS-SFPE, 2A rue Emile Pirson – 5140 Sombreffe BE

#### Photo

Je désire voir figurer ma photo que je joins en annexe ou que je vous envoie par retour du courrier

OUI NON

#### N° pension

Je souhaite voir figurer mon n° de pension sur la carte, je vous le donne en annexe ou je vous l'envoie

OUI NON

## Copie d'une carte de membre :

 ASBL (BE) N°806 839 565	Association de Seniors de la Fonction Publique Européenne Association of Seniors of the European Public Service  175 rue de la Loi, Bur. JL 02 40 CG39,BE-1048 Bruxelles 105, avenue des Nerviens, Bureau 00.010, BE-1049 Bruxelles  Tél. +32 475 472470  Email <a href="mailto:info@sfpe-seps.be">info@sfpe-seps.be</a> Web <a href="http://www.sfpe-seps.be">www.sfpe-seps.be</a>
Luigia DRICOT-DANIELE  MEMBRE N°  N° Pension :	

REGIME COMMUN D'ASSURANCE MALADIE	
*Ceci n'est pas une carte d'assurance santé.	
Bureau liquidateur Bruxelles Prise en charge	+32 2 29 97777 +32 2 29.59856
Bureau liquidateur Ispra Prise en charge	+39 0332.785245 +39 0332.789966
Bureau liquidateur Luxembourg Prise en charge	+352 4301.36100 +352 4301 36103
Aide pensionnés <a href="mailto:HR-BXL-AIDE-PENSIONNES@ec.europa.eu">HR-BXL-AIDE-PENSIONNES@ec.europa.eu</a>	+32 2 29.59098
PMO – Pensions: <a href="mailto:PMO-PENSIONS@ec.europa.eu">PMO-PENSIONS@ec.europa.eu</a>	+32 2 29.78800

## Annexe 2.

### Liste des centres agréés mise à jour.

Liste des centres de dépistage avec lesquels le RCAM a signé un accord

#### Autriche

Villa Medica Neusiedlerstraße 19, 2340 Mödling

Ambulatorien Döbling Heiligenstädter Straße 46-48 1190 Wien Döbling Doctor's Center

Privatklinik Graz Ragnitz Ordinationszentrum Berthold-Linder-Weg 15 8047 Graz

## **Belgium**

**Clinique du Parc Léopold** - Unité d'investigations - 1<sup>è</sup> étage Rue du Trône 100 1050

**Cliniques de l'Europe** – Medicare Avenue de Fré 206 1180 Bruxelles

**Cliniques universitaires Saint-Luc** Avenue Hippocrate 10 à 1200 Bruxelles

**Medicis Health Testing Centre Medicis** Avenue de Tervueren 236 1150 Bruxelles

**Polyclinique du Lothier U.L.B** – Erasme-Discca ASBL Boulevard Baudouin, 27 1000 Bruxelles

**Universitair Ziekenhuis Brussel UZB** Laarbeeklaan 101 à 1090 Brussel

## **Espagne**

Clínica Creu Blanca Clínica Creu Blanca Av. J.V. Foix 63, 08034 Barcelona

Hospital NISA VITHAS

Clínica Creu Blanca Av. J.V. Foix 63, 08034 Barcelona Info\_CCB

Hospital Nisa Sevilla Aljarafe Av. Plácido Fernández Viagas s/n, 41950

Castilleja de la Cuesta - Sevilla

Gestion Sanitaria Gallega SLU Rúa Vía Norte 48, 36206 Vigo

Vithas Sanidad Internacional SLU Calle de Arturo Soria 107, 28043 Madrid

Vithas Alicante SL Placa Dr. Gómez Ulla 15, 03013 Alicante

Vithas Internacional Medimar Avinguda de Dénia, 78, 03016 Alicante

Vithas Sanidad Internacional SL Av. de los Argonautas s/n, 29631

Benalmádena - Malaga

Vithas Malaga Avda. Pintor Sorolla, 2 29016 Málaga

Vithas Salud Rincón - Torre del Mar Calle San Andrés nº 23. 29740 Torre del

Mar - Vélez Málaga. Málaga.

Vithas Salud Rincón - Nerja Calle Antonio Ferrandis "Chanquete" Nº 5 29780 Nerja.

Málaga

Vithas Salud Rincón - Torremolinos C/ Hoyo 15. 29620 Torremolinos

Vithas Medimar Avda. de Denia, 78 03016 Alicante

Hospitales Católicos de Madrid-HCM

Clínica Santa Elena C/ LA GRANJA Nº 8, 28003 MADRID Info\_HCM

Clínica Nostra Senyora del Remei Calle Escorial 140-148 Barcelona 08024

## **Finland**

TERVEYSTALO tel - +358 30 6000

Helsinki area Terveystalo Kamppi Jaakonkatu 3 00100 HELSINKI

Turku area Terveystalo Pulssi Humalistonkatu 9-11 20100 TURKU

Tampere area Terveystalo Tampere Rautatienkatu 27 33100 TAMPERE

Oulu area Terveystalo Oulu

Albertinkatu 16/Sepänkatu 17 90100 OULU

## **France**

CMETE 10, rue du Colonel Driant (près du Palais Royal) 75001 Paris

CHR-METZ 1, allée du Château 57245 Ars-Laquenexy

## **Ellada**

### Hellenic Health Care Group

Metropolitan Perseus Healthcare S.A Ethnarhou Makariou 9 & El. Venizelou 1,  
METROPOLITAN GENERAL SA Mesogeion Avenue 264, Cholargos  
Diagnostic & Therapeutic Center of Athens Hygeia SA Erythroy Stavroy 4, Marousi  
MITERA SA Erythroy Stavroy 6, Marousi  
LETO MATERNITY HOSPITAL SA Mouson 7-13 Athens  
Creta InterClinic SA Minoos 63, Heraklion Crete

### Athens Medical Group

Athens Medical Center and Maternity & Obstetrics Dpt 5-7 Distomou Street 15125  
Maroussi-Athens Athens Pediatric Clinic 5-7 Distomou Street 15125 Maroussi-Athens  
Interbalkan European Medical Center 10 Asklipiou Street 57001 Pylea-Thessaloniki  
Athens Medical Center - Clinic of Psychico 1 Andersen Street 11525 N. Psychico-  
Athens  
Athens Medical Center - Clinic of P. Faliro 36 Areos Street 17562 Paleo Faliro-Athens  
Athens Medical Center – Clinic of Peristeri 60 Ethnarchou Makariou Street 121 32  
Peristeri- Athens

## **Ireland**

Beacon Hospital Sandyford, Dublin 18 D18 AK68

## **Italia**

Istituto Auxologico Italiano - IRCCS IRCCS Via Mercalli 30 - 20122 Milano  
Casa di cura fondazione Gaetano e Piera Borghi di Angelo Borghi & c Sas Borghi Via Petrarca  
33 - 21020 Brebbia  
Centro Diagnostico Pigafetta S.R.L. Pigafetta Via F.A. Pigafetta 1 - 00154 Roma  
Medical Point S.r.l. Medical Point Via Veratti 3 - 21100 VARESE  
Unione Sanitaria Internazionale S.p. USI centro DOC 18 Virginio Orsini 18 - Roma  
USI Piazza Vittorio via Machiavelli 22 – Roma  
Casa di Cura Città di Parma Piazzale Athos Maestri 5 - 43123 Parma  
via Rossi 5 - 43123 Parma  
Lifebrain Toscana S.r.l , Poliambulatorio UMA - Viale Giuseppe Mazzini 16 - 50132 Firenze  
Centro Polispecialistico BECCARIA SRL Via Calogero Marrone 2 VARESE

## **Luxembourg**

Fondation Hôpitaux Robert Schuman 44 rue d'Anvers 1130 Luxembourg

## **Portugal**

### Luz Saúde S.A.

Hospital Da Luz Lisboa Avenida Lusíada 100, 1500-650 Lisboa

Hospital Da Luz Oeiras Rua Coro Santo Amaro de Oeiras 12, 2780- 379 Oeiras  
Hospital Da Luz Aveiro Rua do Brasil 21, 3800-009 Aveiro  
Hospital Da Luz Arrábida Praceta Henrique Moreira 150, 4400-346 Vila Nova de Gaia  
Hospital Da Luz Póvoa De Varzim Rua Dom Manuel I 183, 4490-592 Póvoa de Varzim  
Hospital Da Luz Setúbal Estrada Nacional 10 km 37, 2900-722 Setúbal  
Hospital Da Luz Vila Real Praça Nossa Senhora da Conceição, Lote 4, 5000-436 Vila Real  
Hospital Da Luz Guimarães Alameda dos Desportos, Santiago de Candoso, 4835-235 Guimarães Hospital Da Luz Coimbra Praceta Prof. Robalo Cordeiro, Circular Externa de Coimbra, 3020-479 Coimbra

#### Lusiadas S.A.

Hospital Lusiadas Albufeira Largo da Correeira - Montechoro 8200-112 Albufeira  
Clínica Lusiadas Almada Centro Comercial Almada Forum Lojas 3.33 e 3.38 Rua Sérgio Malpique, nº 2 Feijó, 2810-500 Almada \_  
Almada Clínica Lusiadas Faro Largo Dr. Francisco Sá Carneiro 1, 8000-151 Faro Info\_  
Faro Clínica Lusiadas Gaia Avenida da República 1294, 4430-192 Vila Nova de Gaia  
Hospital Lusiadas Lisboa Rua Abílio Mendes, 1500-458 Lisboa  
Clínica Lusiadas Parque das Nações Avenida D. João II, Edifício Mythos lote 1.06.2.1 1990-095 Lisboa  
Hospital Lusiadas Porto Avenida da Boavista 171 4050-115 Porto  
Clínica Lusiadas Sacvém Rua Álvaro Pedro Gomes nº 13 2685-138 Sacavém  
Clínica San° António Av. Hospitais Civis de Lisboa 8, 2724-002 Amadora  
Clínica Santa Tecla Rua Dr. Francisco Duarte 120 4701-855 Braga

### **Annexe 3.**

**In memoriam** 06.2021 → 10.2021

Voir la version anglaise en tête-bêche

## **Bulletin de commande de documents utiles**

**Formulaire à renvoyer au Secrétariat** (voir au verso)

Internet / Poste

**Vade-mecum de la SEPS/SFPE**, édition française

Partie 1 (Procédures – édition août 2015)  /

Partie 2 (formulaires /données personnelles éd nov. 2013)  /

Partie 3 (adresses PMO – ADMIN, ...éd octobre 2020)  /

Partie 4 (formulaires de remboursement éd avril 2020)

**Assurances complémentaires au RCAM** (Éd. Mars 202&)  /

**Le fonctionnaire et la fiscalité** (Me. J Buekenhoudt) (éd. 2019)  /

**Successions** (Me. J Buekenhoudt) (éd. 2020)  /

**Guide du RCAM** (a été envoyé en 2014 à tous les retraités par le PMO et est repris/complété dans le Vade-mecum partie 1)  /

**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)  /

**Notre régime de pensions en 38 tableaux** (FR seulement)  /

Nom (en MJUSCULES) .....

Prénom .....

Adresse Internet (en Majuscules) :

Adresse Postale (en Majuscules)

.....

.....

.....

Date : ..... Signature : .....

Formulaire à renvoyer à

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

OU

Email: [info@sfpe-seps.be](mailto:info@sfpe-seps.be)

## BULLETIN D'ADHÉSION

CA/SC/MM/1807 FR

JE SOUSSIGNÉ(E) : NOM + prénom (1) :

.....

NOM de jeune fille pour les femmes mariées (1).....

N° personnel/pension : .....DATE DE NAISSANCE (JJ/MM/AA) : .....

NATIONALITÉ : .....Langue véhiculaire pour les documents : FR / EN (2)

ADRESSE postale (1) : .....

.....

.....

TEL\* : ..... GSM\* ..... Email (1) : .....

ANCIENNEMENT (INSTITUTION + D.G. ET/OU SERVICE) : .....

SI TOUJOURS EN SERVICE : années d'ancienneté : .....

**DÉCLARE ADHÉRER A L'ASBL "SENIORS DE LA FONCTION PUBLIQUE EUROPEENNE" en retournant cette demande à l'adresse indiquée et en payant la cotisation par virement bancaire au compte ING ci-dessous.**

**DECLARE CONSENTIR À CE QUE L'ASBL "SENIORS DE LA FONCTION PUBLIQUE EUROPEENNE" enregistre les données personnelles ci-dessus et les garde jusqu'à la fin de son adhésion à l'association.**

**L'Association s'engage à protéger ces données contre toute diffusion et à ne pas les communiquer, sauf obligations prévues par la loi ou démarche effectuée à sa demande dans les limites de l'objet social de l'Association.**

DATE : .....SIGNATURE : .....

*La cotisation annuelle est de **30,00 €**. L'échéance annuelle est le 1<sup>er</sup> janvier.*

*Les membres inscrits après le 30 juin ne devront verser la cotisation suivante qu'après la deuxième échéance de janvier.*

Compte ING : **IBAN BE37 3630 5079 7728**      **BIC BBRUBEBB**

**Communication indispensable : Cotisation annuelle + NOM et prénom + N° pension**

*Veillez renvoyer ce formulaire à :*

**SEPS- SFPE Bureau JL 0240CG39**    rue de la Loi, 175    BE - 1048 Bruxelles

ou à [info@sfpe-seps.be](mailto:info@sfpe-seps.be)

(1) EN CARACTÈRES D'IMPRIMERIE s.v.p.    (2) BIFFER LA MENTION INUTILE s.v.p.    \* FACULTATIF

***Formulaire à renvoyer à***

**SEPS/SFPE**

Bureau JL 02 CG39

175 rue de la Loi,

BE-1048 Bruxelles

Email: [info@sfpe-seps.be](mailto:info@sfpe-seps.be)

## **ORDRE PERMANENT DE VERSEMENT**

**(A envoyer par vous-même à votre organisme bancaire si vous choisissez cette option)**

Je soussigné(e) : .....

DONNE ORDRE A LA BANQUE : .....

de verser ce jour et le 15 janvier de chaque année, jusqu'à nouvel ordre  
par le débit de mon compte

.....

.....

la somme de : **30 €**

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

Compte ING : **IBAN BE37 3630 5079 7728**      **BIC BBRUBEBB**

Communication indispensable :

**Cotisation annuelle + NOM et prénom + N° pension**

DATE : .....

SIGNATURE : .....

***A envoyer à votre banque***