

LE LIEN - THE LINK

BULLETIN U4U - MAI 2019 N°71

SOMMAIRE

- ▶ **OPEN SPACE : tenir compte des réalités du travail et de l'avis du personnel**
Comme toute transformation de l'environnement de travail, introduire des Open Spaces nécessite un dialogue intense tant avec le personnel concerné qu'avec les organisations syndicales et le comité du personnel.
- ▶ **Ecoles européennes à Bruxelles : en crise durable de surpopulation**
Les autorités tergiversent pour construire la cinquième école, qui pourrait n'être achevée qu'à la fin 2026 au mieux. A peine achevée, cette école serait déjà entièrement remplie.
- ▶ **Arrêt important de la Cour sur le transfert des droits à pension d'un système national vers le fonds UE**
La Cour de Justice confirme l'arrêt en première instance (cas T-728/16) concernant la déduction d'intérêts du montant transféré d'un système national de pension vers le fonds de l'UE (C 132-18 P)
- ▶ **Rapport de la Commission au PE à propos de la Méthode d'ajustement des rémunérations et pensions des personnels de l'UE : un succès**
La Méthode introduite en 2013 constitue un succès incontestable de la Commission européenne et des services de la DG HR, en montrant son efficacité en préservant le parallélisme de l'évolution des rémunérations entre fonctionnaires européens et nationaux
- ▶ **Suivi de l'accord signé le 18 novembre 2016 entre U4U et l'EU IPO**
Le Directeur Exécutif de l'EU IPO s'est réuni avec le Président de l'U4U afin de faire le bilan de l'accord signé entre les deux parties en novembre 2016. Cet accord important - l'EU IPO étant la plus grande agence de régulation - prévoyait des clauses sociales ainsi qu'un cadre formel de discussion entre partenaires sociaux.
- ▶ **Réforme de la représentation du personnel : rien ne bouge**
La Commission avait offert l'opportunité d'améliorer le fonctionnement de la représentation du personnel. Pour l'instant, la représentation du personnel, les syndicats, n'ont pas su encore saisir cette chance.
- ▶ **Les membres du Cercle d'Art de la Commission Européenne vous invitent à découvrir leurs œuvres**
- ▶ **Présentation d'un livre - Alas de Papel - au Parlement Européen**
A côté des services individuels fournis au personnel du PE et des informations présentées dans ses journaux, U4U organise au PE des conférences sur différents sujets d'intérêt pour le personnel (écoles européennes, Brexit, bien être, questions relatives au statut etc.)

Editeur responsable : Georges Vlandas

Equipe de rédaction :

Bertrand Soret, Victor Juan Linares, Fabrice Andreone, Kim Slama, Penelope Vlandas, Patrice Grosjean, Sazan Pakalin, Agim Islamaj, Yves Dumont, Stéphane André, Ivan Cusi Leal, J.-P. Soyer, Petros Mavromichalis

WWW.U4UNITY.EU



OPEN SPACE : tenir compte des réalités du travail et de l'avis du personnel

L'administration essaye depuis quelques années de proposer au personnel un nouvel environnement de travail : l'open space.

Plusieurs tentatives ont été mise en œuvre, par exemple dans les Offices, d'autres ont été refusées par le personnel comme à Near et TAXUD, parfois avec l'aide active des syndicats. Récemment la DG BUDG a organisé deux réunions d'information réunissant son personnel pour présenter les nouveaux bureaux « open space » prévues pour cette DG.

De manière générale, le personnel concerné est plutôt hostile à ce type d'aménagement de l'environnement de travail, d'autant plus que les choses sont conçues et mise en œuvre sans son apport, et sans que l'amélioration des conditions de travail soient prouvées.

Comme toute transformation de l'environnement de travail, cela nécessite un dialogue intense tant avec le personnel concerné qu'avec les corps intermédiaires que sont les organisations syndicales et le comité du personnel.

Aucune évolution de l'environnement de travail ne saurait être bénéfique aux services si elle s'opérait contre l'avis du personnel, si elle ne requérait pas son implication dans la mise en place et si elle ne constituait pas de manière évidente une amélioration des conditions de travail.

Notre personnel a eu souvent à pâtir d'évolutions imposées, qui lui étaient contraires. La dernière enquête de satisfaction du personnel de la Commission a démontré que celui-ci se considérait comme pas assez reconnu, son avis n'étant de surcroît pas, selon les analyses des résultats, suffisamment pris en considération.

Aujourd'hui, il nous faut inverser cette tendance en démontrant ensemble - administration et représentation du personnel - qu'il n'en est rien. Faisons en sorte que les évolutions de l'environnement de travail soient bâties avec le personnel, à partir de la réalité du travail de chacun et non pas conçues a priori de « l'extérieur ».

Le personnel constitue l'atout principal de l'institution et de ses directions générales. Son apport doit être valorisé et ses conditions de travail préservées, et même améliorées.

En ces temps incertains où la construction européenne marque le pas, voire chancèle, notre priorité est de souder notre corps social pour mieux mettre en œuvre les politiques de l'Union.

U4U est persuadé que telle est également votre opinion. C'est pourquoi notre organisation fonde l'espoir que le dialogue à venir fournira les solutions pertinentes. A chaque étape de ce dialogue, U4U agira en consultant le personnel concerné, pour mieux refléter ses préoccupations et ses propositions.

Ecoles européennes à Bruxelles : en crise durable

Nos écoles connaissent une crise prolongée à un moment où le modèle éducatif des EE se répand grâce aux écoles agréées.

Bruxelles dispose de quatre écoles européennes de plein droit. Elles sont déjà saturées, même avec l'école refuge de Berkendael pour le primaire. Le nombre d'enfants scolarisés y est supérieur de 550 élèves par rapport aux capacités d'accueil officielles (fixées autrefois de façon extrêmement optimiste). Cette situation est d'autant plus préoccupante que :

- ▶ seul un enfant de fonctionnaires sur deux est scolarisé dans ces écoles, du fait d'une politique d'inscription qui laisse peu de choix aux familles et d'une réduction de l'offre pédagogique, et
- ▶ qu'entre 300 et 400 élèves nouveaux par an souhaitent toujours être scolarisés

Ces données inquiètent car les conditions de scolarisation de nos enfants sont un des éléments de l'attractivité de la fonction publique européenne. Par ailleurs, les solutions à ce problème ne sont pas immédiates.

En effet, les autorités belges tergiversent comme toujours, elles oscillent entre plusieurs propositions qui toutes ont de nombreux inconvénients. U4U avait déjà évoqué le cas d'une éventuelle annexe sise rue du Commerce au centre de Bruxelles, que les autorités belges font mine de proposer mais sans réaliser une étude de faisabilité qui attesterait de l'adéquation de ce site avec les besoins propres à une école, et pour cause, car cette étude serait négative. D'ailleurs, les autorités belges se gardent bien de faire une proposition ferme.

L'autre proposition consiste en l'ancien site de l'OTAN, qui pourrait accueillir à court terme sinon une école complète, du moins une annexe provisoire construite avec des préfabriqués. Mais là aussi aucune décision ferme n'est prise, les autorités belges allant jusqu'à affirmer, probablement pour ne rien faire, que le coût d'une telle école provisoire avoisinerait celui d'une école définitive.

Quant à la cinquième école dont on parle depuis 10 ans, aucune décision n'est prise et ne sera pas prise avant 2020. Elle sera probablement située sur cet ancien site de l'OTAN. Ce retard de décision permet de craindre que sa construction ne soit achevée qu'à la fin 2026 au mieux. A peine achevée, cette école serait déjà entièrement remplie.

A côté de ces problèmes dûs aux carences réitérées des autorités belges pour la fourniture des bâtiments, les Etats membres ne fournissent pas assez de professeurs détachés. Les chargés de cours qui prennent leur place sont souvent recrutés par les écoles agréées qui les payent mieux, mais qui bien sûr sont payantes pour les parents.

Les Institutions elles-mêmes sont à la traîne sur ces sujets. Les contraintes budgétaires imposées par les Etats membres les paralysent. Elles ne savent pas parler suffisamment fort pour être entendues par les Etats d'accueil. Le paradoxe est donc que tous les acteurs, Etat d'accueil, Etats membres, Institutions et même le Conseil Supérieur ont tout intérêt à laisser filer le temps pour éviter des coûts, le prix de ces défaillances étant payé par les enfants et leurs parents.

Il serait temps, comme dans les années 90, que le personnel lui-même se mobilise à nouveau pour exercer la pression nécessaire pour que la situation évolue positivement. C'est à quoi s'emploie U4U aujourd'hui.

Arrêt important de la Cour sur le transfert des droits à pension d'un système national vers le fonds UE

Nous sommes heureux de vous informer que, dans le cas d'un de nos adhérents, la Cour de justice de l'UE a confirmé l'arrêt de première instance (affaire T-728/16) sur la déduction d'intérêts du montant transféré du régime de pension national au régime européen (C 132-18 P).

Lors du calcul du nombre d'années ouvrant droit à pension, le PMO ne sera plus autorisé à déduire systématiquement un taux d'intérêt annuel de 3,1% sur le capital transféré dans le système de l'Union européenne, pour la période allant de la date de la demande de transfert à la date de la première transaction transfert effectif. Le PMO ne sera autorisé à le faire que si le régime de retraite national n'a pas été en mesure de définir «l'appréciation du capital» au cours de la procédure de transfert. En d'autres termes, si le régime de retraite national informe le PMO de la valeur exacte des droits à la pension à la date de votre demande de transfert

initiale, il s'agit du montant sur lequel le PMO doit baser le calcul des années de pension. Nous savons que le PMO a appliqué cette méthode depuis le jugement de première instance du 5 décembre 2017, mais il pourrait être intéressant de vérifier le calcul final de vos annuités de retraite.

Voir l'exemple ci-dessous : le régime de retraite national a notifié un montant de 141 652,07 EUR à la date de la demande de virement (indiqué dans la lettre de votre régime de retraite national; ici le 27/05/2010). Par conséquent, il s'agit du montant à prendre en compte et aucune «actualisation» ne peut être déduite (0,00 EUR).

Veuillez noter que les intérêts accumulés après la date de votre demande de transfert entreront dans le système de l'UE en tant qu'«appréciation du capital» sans conversion en années ouvrant droit à pension. Dans de nombreux cas, comme ici, ce montant sera de loin inférieur aux 3,1% précédemment déduits par le PMO.

La pratique administrative actuelle des régimes de pension nationaux diffère beaucoup d'un État membre à l'autre. Certains fournissent aux services de l'UE toutes les informations nécessaires, y compris les intérêts acquis après la date de la demande de virement, d'autres n'indiquent pas cette «appréciation du capital», de sorte que les droits à la retraite du collègue sont soumis à une déduction forfaitaire de 3,1% par an du montant transféré). U4U demandera à la Commission d'inviter les États membres à adopter une approche commune dans leur réponse à la demande de transfert des droits à pension du système national vers le système de l'UE, afin qu'aucun membre du personnel de l'UE ne subisse des conséquences négatives.

En outre, U4U demandera à la Commission d'appliquer également cet arrêt aux transferts antérieurs.

Transferred Amount(s)						
Transfer Date	Transferable amount (in currency)	Rate on parameter date	Transferable amount (in Euros)	Ref. Transfer Date	Actualisation (2)	Amount used for calculation
27/05/2010	141 652,07 EUR	1,00	141 652,07 EUR	27/05/2010	0,00 EUR	141 652,07 EUR
Total:			(Tra) 141.652,07 EUR		(I) 0 EUR	(Tra-I) 141.652,07 EUR

Calculation of theoretical annuities		
(Tra)	Transferable amount (in Euros)	141 652,07 EUR
(I)	Actualisation between parameter date and date of transfer (2)	0,00 EUR
(Tra-I)	Amount taken into account for the annuities calculation (Tra-I)	141 652,07 EUR
(CR)	Applied reduction coefficient see Annex 2 of the GIP, Art. 11 of Annex VIII of the Staff Regulations (1)	0,956
Statutory pension annuities [(Tra-I)/((SALx12)xTrCoeffx)AnnRights/100] x CR]		3 Years 8 Months 29 Days

(1)	Published in Administrative Notice Nr 17-2011 / 28.03.2011 .
(2)	Deduction of 3,1% per annum (3,9% if request introduced between 01/01/2005 & 01/01/2009; 3,5% if request introduced before 01/01/2005)

Rapport de la Commission au PE à propos de la Méthode d'ajustement des rémunérations et pensions : un succès

Ce rapport de la Commission au Parlement européen à propos de la Méthode d'ajustement des rémunérations et pensions des personnels de l'UE (Document COM (2018) 830 du 14 décembre 2018) conclut que la Méthode de 2013 constitue un succès incontestable de la Commission européenne et des services de la DG HR.

Cette méthode introduite dans le Statut le 22 octobre 2013, a montré son efficacité en préservant le parallélisme de l'évolution des rémunérations entre fonctionnaires européens et nationaux, entre 2014 et 2018. Elle a également permis de mettre de côté la querelle récurrente sur ce sujet entre l'autorité législative et le personnel, qui dure depuis 1972 et qui a entraîné de nombreux recours devant la juridiction de l'UE.

Le texte souligne en particulier que l'adoption d'une clause de crise et d'une clause de modération automatiques, ainsi que la procédure d'adoption de l'ajustement annuel par le biais d'une publication au Journal officiel de l'UE ont permis d'apporter une réponse effective aux difficultés de mise en œuvre des méthodes précédentes.

L'autorité législative a été tenu informée, de manière régulière, par la Commission, par le biais de rapports annuels qui assurent l'examen de la qualité des données à l'origine de l'adaptation.

Ce système d'adaptation des rémunérations et pensions a également résisté avec succès à l'examen juridique devant les tribunaux de l'Union dans plusieurs affaires individuelles portées à son encontre. Elle a également permis d'éviter les tensions sociales puisqu'aucune grève majeure n'a eu lieu au sein des institutions au cours de cette période.

Enfin, le texte note que peu de difficultés ont été détectées en ce qui concerne la mise en œuvre du principe de la parité du pouvoir d'achat entre lieux d'affectation du personnel de l'UE, par le biais du système des coefficients correcteurs.

La durée de la nouvelle méthode s'achève en 2023. Elle sera reconduite automatiquement, à moins d'être dénoncée par au moins un des signataires. Il est peu probable que la Commission le fasse, donc une éventuelle dénonciation sera le fait du Conseil. A noter également qu'en 2023 un rapport sur les pensions sera aussi publié.

U4U note cependant que :

- Le personnel de Luxembourg ne se sent pas bien traité par l'adoption d'un indice commun Bruxelles/Luxembourg, qui sert de base 100, compte-tenu de certaines

spécificités au Luxembourg, en particulier pour le coût de l'immobilier. C'est la raison pour laquelle U4U explore la possibilité de l'octroi d'une indemnité logement pour compenser une partie de la perte de pouvoir d'achat à Luxembourg. Par ailleurs, d'autres sites (Ispra en particulier) réclament aussi un ajustement de la méthodologie des coefficients correcteurs

- La perte du pouvoir d'achat entre 2011 et 2014 ne sera jamais compensée, ce qui a mécaniquement réduit les salaires et les pensions, impactant l'attractivité de la fonction publique

Suivi de l'accord signé le 18 novembre 2016 entre U4U et l'EUIPO

U4U a conclu avec la direction de l'EUIPO (agence de la propriété intellectuelle et des marques) un accord cadre régissant les relations entre cette agence de régulation et les syndicats. Cet accord prévoyait pour l'essentiel la fonctionnarisation d'une partie croissante du personnel sur base de concours internes ou externes. L'Agence finance une partie du coût d'une formation visant à préparer la réussite de son personnel à ces concours. Cet accord prévoyait aussi des clauses sociales ainsi qu'un cadre formel de discussion entre partenaires sociaux. C'est un accord important, l'EUIPO étant la plus grande agence de régulation. D'autres accords-cadres ont été par la suite signés, par exemple à Cologne (EASA, cf. notre vidéo) et Barcelone (F4E)

Le vendredi 29 mars, le Directeur Exécutif de l'EUIPO s'est réuni avec le Président de l'U4U afin de faire le bilan de l'accord signé entre les deux parties en novembre 2016. De cette fructueuse et positive réunion, mais qui n'épuise pas tous les problèmes rencontrés par le personnel, nous retenons les conclusions suivantes :

- 1. U4U et EUIPO confirment l'accord signé, qui reste en vigueur jusqu'au 30 septembre 2020. À ce jour, sa mise en œuvre apporte entière satisfaction à toutes les parties concernées
- 2. L'organisation des concours dans le domaine de la Propriété Intellectuelle a livré des résultats très concrets avec un total de 150 lauréats et, à ce jour, 121 recrutements. L'Office continuera à épuiser les listes de réserve jusqu'à fin 2020
- 3. L'EUIPO confirme l'organisation d'un concours interne en 2019 pour des profils non « Propriété intellectuelle ». Il aura pour objectif d'ouvrir quelques postes de fonctionnaires à un certain nombre d'agents temporaires et agents contractuels employés dans des fonctions de

support. 25 postes leur sont réservés dans le plan d'établissement

- ▶ 4. Le Directeur Exécutif confirme son intention d'augmenter le nombre d'agents temporaires qui pourraient obtenir un deuxième renouvellement de leur contrat. Cependant, l'Office rappelle que les contrats à durée indéterminée sont complémentaires aux concours (voie d'entrée principale à l'Office)
- ▶ 5. L'Office confirme la continuation de la politique sur les transferts d'agents ayant réussi des concours généraux organisés par les institutions avec le support d'EPSO, ou déjà fonctionnaires dans une autre Institution. En 2019, et compte tenu du concours interne, l'Office va étudier la possibilité de lancer un nouvel appel à manifestation d'intérêt, si le plan d'établissement le permet
- ▶ 6. U4U prend note de cette information positive et souhaite continuer à observer de près le nombre d'agents temporaires et contractuels qui verront leur situation s'améliorer au cours de la période 2019 - 2020. À cet égard, l'Office s'engage à mettre en place d'un mécanisme facilitant la mobilité et le reclassement d'agents contractuels, dès que les model rules de la Commission seront approuvées
- ▶ 7. U4U et EUIPO confirment leur volonté de continuer à maintenir et élargir un dialogue social constructif qui permet de concilier les attentes légitimes du personnel avec les intérêts de l'institution

La prochaine réunion de suivi sera convoquée avant l'été 2019, suivi d'une autre à l'automne.

Réforme de la représentation du personnel : rien ne bouge

La Commission avait offert l'opportunité d'améliorer le fonctionnement de la représentation du personnel. Pour l'instant, la représentation du personnel, les syndicats, n'ont pas su encore saisir cette chance.

Il était en effet urgent d'améliorer les choses pour, par exemple :

- ▶ donner l'occasion à chaque lieu de travail d'avoir un comité local, Séville n'en a pas
- ▶ permettre que chaque lieu ait le même poids au comité central, le Hors union est sous représenté, Luxembourg et les sites du CCR surreprésentés

- ▶ assurer l'égalité de traitement entre listes syndicales, certaines participant aux élections sous différents noms, ce qui leur donne un avantage par rapport aux organisations qui ne se présentent, comme c'est normal, qu'avec une seule liste
- ▶ élire en même temps le comité central du personnel et ses comités locaux : aujourd'hui 7 mois après les élections par exemple la constitution des instances du comité central n'est pas achevée, voire risque d'être remise en cause par les élections du comité local du personnel de Luxembourg qui est élu en novembre prochain

La réforme de la représentation du personnel est nécessaire, même si elle remet en cause des situations acquises ou des avantages. Elle est nécessaire pour permettre le personnel d'être mieux représenté et assumer les nouveaux défis lorsque les états membres voudront mettre en cause le Statut. Les plus grandes craintes sont permises à ce niveau puisque même certaines listes aux élections européennes de Mai 2019, considérées comme européennes, proposent de remettre en cause la fonction publique européenne.

Seule l'unité du personnel et le renforcement de sa représentation du personnel pourront s'y opposer efficacement.

Présentation d'un livre – Alas de Papel – au Parlement Européen

A côté des services individuels fournis au personnel du PE et des informations présentées dans ses journaux, U4U organise au PE des conférences sur différents sujets d'intérêt pour le personnel (écoles européennes, Brexit, bien être, questions relatives au statut etc.)

Le 9 avril passé, a été organisée –en espagnol-, la présentation du livre «Alas de papel». Son auteur, Cristina Páez Cot, nous a présenté ses réflexions résultant de 25 ans d'expérience de travail avec des personnes souffrant de trouble mental et les conséquences pour leurs familles.

C'est un texte qui fait réfléchir, vibrant et passionné. Passionné par le souci de l'autre, reflétant toutes les professions de soins directs qui travaillent avec la personne et sa famille.

L'intérêt des collègues nous pousse à répéter des présentations similaires.

Vernissage of Art Club Exhibitions

WHERE THE RAINBOW BEGINS

Les membres du Cercle d'Art de la Commission Européenne vous invitent à découvrir leurs œuvres exposées du 15 Avril au 31 Mai 2019 à la Cafétéria du bâtiment Van Maerlant-2.

La renaissance du Printemps est une source d'inspiration : lumière et couleurs sont partout !



Vernissage of Art Club Exhibitions

KALEIDOSCOPE : LIGHTS, FORMS AND COLOURS

Les membres du Art Club de la Commission européenne sont heureux de vous inviter à découvrir leurs œuvres exposées du 1er mai au 31 juillet 2019 au rez-de-chaussée du bâtiment Borschette.

Dans un kaléidoscope, les formes et les couleurs se multiplient et produisent une multitude de belles images, d'où sa signification en grec «regarder de belles formes». À partir d'une image figurative réelle de la nature, chaque artiste retranscrit sa propre vision des formes et des couleurs, apportant ses émotions, son vécu: un processus de déconstruction de l'image réelle et de reconstruction avec ses ressources propres.



Union for Unity AISBL, 23 rue du Cardinal - 1049 Bruxelles

Liste de contact de U4U :

AGRI	PETEL Emmanuel		DIGIT	VASILOPOULOU Maria		ESTAT	MIETZNER Michael		PMO	SPANOUDIS Evangelos			
	ALCARAZ Fabienne			DUMITRESCU Vasile			ZAMMIT Carmela			REA	ALFE Manuela		
	Barel Sylvie		EAC	GIRELLI Renato		EUIPO	GIESE Annakim		BRANCHINI Cristiana				
BUDG	NIKLAS Peter			KYRIAKIDIS Lisa			SCHNEIDER Gregor		REGIO	MOULIOU Joanna			
COR	Brux	ZUPAN Jerica		EA-CEA	GERVAISE Anne		EU-LISA	MADDALONI Ciro		RTD	Chp De mars	COSTESCU Alexandru Sorin	
		PAKALIN Sazan			FELSTERL Gabriele			FISMA	LIPSYC Barbara			ORBAN	DUMONT Yves
	ISPR	SAFKAN Susanne		DALIANI Angeliki		F4E	CHATZIPANAGIOTOU Stavros		SANTÉ	Brux	ANDRE Stéphane		
		GRUBER Adrienn		DEFOSSAR Daniela			GROW	N105			BILALIS Zacharias		BODENBACH Stephanie
	Karlsruhe	MOREL Sylvain		JOUVARD Francis		BREY			BITONDO Giuseppina		Grange	JUNTTILA Juha	
		Séville	CORSI Marco		BOURDON Bernard		TROCH Maria		Lux.	ROURE Emmanuelle			
Petten	COPPOLA Pompeo		SIVEL Eric		HANIA Evelyne		SCIC	LENGENFELDER Maria					
	ISLAMAJ Agim		KAMMER Heidi		AMADUCCI Giulia			VANDE WALLE Aenea		PAPASTAMOU Virginia			
CDR	FERAL Pierre-Alexis		BRIAND Sophie		HOME		DIVARIS Georges		VARDAR Fuat				
CES	DE WULF Marc		KORAKAS Christoforos		HR		STIEBER Harald		SG	JEANSON Michel			
CLIMA	MAKELA Yrjo		WERT Bertrand		JU-IMI		TUERCK Sabine			SIMON Paul			
CNECT	LEBRECHT Michael		EASME	PAGEL Stefan		JUST		TRITTEN Christian		SJ	GEORGIEVA-KECSMAR Cvetelina		
	KOWALSKI Christophe			BOIGELOT Bernard		MARE		FELDUNS Dominique			DEMENEIX Ariane		
CON-SEIL	CANEL FERREIRO Maria		ECHO	POSLSUZNA Anna Katarzyna		NEAR		TOUT Brigitte		TAXUD	TSIKOURA Chryssa		
Rep. Lis-bonne	ACABADO Pedro			EEAS	Brux	MAVROMICHALIS Petros		OIB			PANDUCCIO Antonio		
			Del			PSARROU Maria		OLAF		RASETTI Diego			
COMP	KECSMAR Krisztian			BOLDUAN Ute		OP		BRITES NUNES Margarida		PE	DG COMM	DIAS DA SILVA GUARDAO Henrique	
	MICHEAU Claire		BUDA Dirk		SORET Bertrand		BARATA GALVAO Paulo Alexandre		VERBIEST Patricia				
DEV-CO	LAINE Sophie		EMPL	LAGARRIGUE Marie		DG SAFE	ORTEGA MONTERO Maria Del Carmen		FELGUERA Valencia David				
	GIANNIS Nikolaos			STEPHANY Jean-Luc			LUXEN Julie		YAVAS Huseyin				
DEVCO DEL	GESSI Paola		ENV	PAPADOYANNAKIS Michail Georgios		DG INLO	DE CARVALHO Pedro		DG EPRS	SANDOR Orsolya			
	HERNANDEZ AGUILAR Placido			BLAGA SIGARTAU Felicia			QUISBERT FUENTES Virginia						
	ROUSSEAU Herve			IZABEL Yvette		ITEC SERMAG	PENCHEVA Mirena						
DGT	Brux	VIEILLEDENT-MONFORT Catherine		EPSO	CAELEN Yves								
		BORG Carmen			LEBLOND-MURESAN Fabien								