



[EN version herebelow](#)

Élections des 23,24,25 novembre : élire un nouveau comité du personnel, représentant l'adhésion du personnel pour faire face aux défis de demain!

Le mandat de l'actuel comité du personnel de la Commission à Bruxelles est arrivé à échéance. De nouvelles élections auront lieu les 23/24/25 novembre prochain. Une période additionnelle est prévue si le quorum (deux tiers du personnel) n'est pas atteint à l'issue de ces trois jours. Cela garantit que le comité soit élu avec une majorité des voix exprimées du personnel, donc qu'il est vraiment représentatif. Cela importe dans les relations avec l'administration.

Six listes se présentent, un nombre inférieur à celui des précédentes élections. Peut-être que le choix de l'électeur sera davantage facilité par rapport à des élections où plus de 10 listes étaient en lice.

L'enjeu de ces élections est important pour le personnel, compte tenu du contexte de mutation profonde de nos modes et espaces de travail.

Le comité du personnel de Bruxelles représente plus des deux tiers du personnel de la Commission. Il envoie de ce fait la plus grande délégation au comité central du personnel de la Commission.

Il désigne aussi un très grand nombre de représentants aux comités paritaires réunissant des membres de l'administration et du personnel pour traiter des questions d'importance telles le suivi du processus d'évaluation et de promotions, la sécurité au travail, les cantines, les comités de discipline, de la procédure d'insuffisance professionnelle etc.

Par ailleurs, le comité du personnel se prononce sur le résultat du dialogue social avec l'administration.

Enfin, le résultat du vote détermine la représentativité des organisations syndicales et donc les moyens qui sont mis à leur disposition.

Ce qui précède devrait inciter le personnel à voter le plus largement possible dans le cadre de ces élections. C'est en tout cas, ce que je recommande.

La représentation du personnel est aujourd'hui dans une position de faiblesse relative. Pour revenir à une pratique du dialogue social plus soutenue, qui est indispensable non seulement à la défense du personnel mais également à la bonne marche de l'institution, il importe que le personnel envoie un signal clair en votant pour les listes en lice le plus massivement possible.

Les défis qui nous attendent après les élections sont importants. À coup sûr, la nouvelle stratégie des ressources humaines de la Commission devra être discutée, après avoir reparlé de la politique immobilière. La nouvelle culture du travail devra être également approfondie dans le contexte de la pandémie et après.

La réduction de la précarité et des disparités restent aussi en haut de l'agenda du dialogue social. N'oublions pas en outre les services éducatifs et pédagogiques offerts à nos enfants qui connaissent nombre de difficultés.

Il s'agit ici d'une liste non exhaustive de sujets à aborder dans le cadre du futur dialogue social dans un contexte marqué par les réductions budgétaires en matière de ressources humaines, alors que les tâches à accomplir par l'institution s'accroissent. Les institutions européennes sont les seules à même de faire face aux défis de la société européenne. La Commission devra obtenir un budget suffisant pour accomplir ces tâches et éviter une nouvelle réforme statutaire qui détruirait cette fois la fonction publique européenne.

Georges Vlandas

Président du Comité du personnel de la Commission à Bruxelles



Elections on 23, 24, 25 November 2021: Electing a new Staff Committee in Brussels to represent staff and to face the challenges of tomorrow!

The mandate of the current Brussels Local Staff Committee of the European Commission has expired. New elections will take place on 23/24/25 November. An additional electoral period is planned should the quorum (two-thirds of staff) not be reached by the end of these three days. This ensures that the Committee will be elected with the maximum possible majority of votes so that it will be truly representative. This is important when it comes to our relations with the administration.

This year there are six electoral lists, fewer than in previous elections. This will perhaps make it easier for voters to make their choice than in previous elections where more than 10 lists were in competition with each other.

These elections are particularly important for staff, given the current context of the forthcoming profound changes to our working methods and workspaces.

The Brussels Local Staff Committee represents more than two-thirds of the Commission's staff. It therefore sends the largest delegation of elected members to the Commission's Central Staff Committee.

It also appoints a very large number of representatives to the joint committees that bring members of the administration and staff members together to deal with important issues such as the monitoring of the appraisal and promotion process, safety at work, canteens, disciplinary committees and the procedure for dealing with professional incompetence, etc.

The Local Staff Committee also expresses opinions regarding outcomes of social dialogue(s) with the administration.

Finally, the results of the elections will determine the representativeness of the trade unions and thus the resources that will be available to them.

The aforementioned reasons should encourage the highest possible voter participation in these elections. I strongly recommend that all staff vote.

Staff representation is currently in a position of relative weakness. In order for a return to a more sustained and regular practice of social dialogue, which is essential not only for the defence of staff but also for the smooth running of the Institution, it is important that staff send a clear message to our administration by voting in large numbers.

The challenges ahead of us after the elections are important. There is no doubt that the Commission's new Human Resources strategy will have to undergo in depth discussions and the issue of the buildings policy will also have to be revisited in greater depth. The new working culture will also need to be examined in much more detail, both in the context of the current pandemic and post pandemic.

Reducing job insecurity and disparities remains high on the agenda for social dialogue. Let us not forget either the education or the educational services offered to our children, who are also experiencing many difficulties.

This is a non-exhaustive list of topics to be addressed within the framework of future social dialogue and all this in the context of budgetary cuts in human resources, during a time when the tasks to be carried out by the Institution are continuously increasing. The European Institutions are the only ones able to respond to the needs of European society. The European Commission must be able to obtain a budget sufficient to meet and execute these tasks and to avoid a further reform of our Staff Regulations, which this time could destroy the European civil service.

Georges Vlandas

President of the Commission's Brussels Local Staff Committee.

12/11/2021