



Bruxelles, le 22 septembre 2009  
CLP Bruxelles - MG/mjg D 32

**COMPTE-RENDU DE LA REUNION CONSTITUTIVE DU CLP-BRUXELLES « 04-09 »  
DU 22 SEPTEMBRE 2009**

La séance est ouverte à 14:05 et le quorum est atteint.

**1. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR**

L'ordre du jour est adopté avec un changement: à la demande de Mme CALABRINI, son intervention sera avancée vers le point 3 afin de la libérer vers 14h45 suite à d'autres engagements.

**2. PRÉSENTATION DU PROJET DE COMPTE RENDU DE LA REUNION CONSTITUTIVE DU 08/09/2009**

Le président présente le projet de compte rendu qui sera entériné avec le projet de compte rendu de la réunion constitutive du 8 juillet après la finalisation de la réunion constitutive actuellement en cours.

**3. PRÉSENTATION DU DERNIER RAPPORT DU COPEC PAR LA VICE-PRÉSIDENTE, MME LAURA CALABRINI**

Le COPEC regrette que les objectifs de recrutement 2009 n'aient pas été atteints. De plus, ces objectifs se concentrent uniquement sur la carrière AD et on ne mentionne aucunement la situation de la catégorie AST. Le constat général est que la sous représentation des femmes reste flagrante, tant pour le haut management que pour le management intermédiaire. Une analyse des statistiques pourrait donner l'impression qu'il n'y a pas assez de candidates féminines. Cette situation était vraie par le passé mais, à l'heure actuelle, il a été démontré que beaucoup de femmes se présentent pour les postes d'encadrement mais ne sont hélas pas recrutées. Grâce à une action combinée du COPEC et des syndicats, des actions pour les AST sont envisagées.

La Vice-présidente précise que le COPEC envisage de proposer pour le 5<sup>ème</sup> Programme d'Action d'intégrer des mesures contraignantes pour les DG qui n'atteignent pas les objectifs de l'égalité des chances. Le COPEC proposera aussi des sanctions et quotas aux DG, notamment en définissant de véritables quotas, une véritable politique de recrutement qui s'inspirera de ce qui existe au niveau de certains EM, tels que par exemple l'Espagne, la Norvège ou la France. De plus, le COPEC souhaite donner la même opportunité aux femmes qu'aux hommes, un accès à un poste d'encadrement par le biais de formations professionnelles spécialisées, comme c'est déjà le cas pour les hommes. Ce qui impliquera

un plus grand investissement de la DG ADMIN dans des formations pour professionnaliser les compétences de management des femmes.

Dans le même esprit de promotion de la politique d'égalité des chances au niveau du recrutement dans les Directions Générales dites « techniques » ou « spécialisées », telles que RELEX, DIGIT, OIB, où l'on retrouve un pourcentage très faible de femmes et où les seules femmes présentes dans le medium management sont plutôt les femmes dans l'administration ou dans les ressources humaines, il faudrait recruter d'une manière égalitaire. Des actions positives conjointes COPEC/OSP sont envisagées lors de la préparation du 5<sup>ème</sup> Programme d'Égalité des Chances. Ce programme devra prévoir, entre autre, la création d'un poste d'observateur indépendant (auprès de la DG ADMIN ou auprès du Commissaire) pour suivre de manière rigoureuse son exécution. Un objectif "année 2020" avec une représentation 50/50 à tous les niveaux est le but du COPEC, souligne la Vice-présidente.

Elle ajoute également que ceci doit s'accompagner d'un changement fondamental de « culture de travail » afin de tenir compte au mieux des contraintes entre l'équilibre de la vie professionnelle/et la vie privée, en évitant par exemple des réunions qui se terminent après 17h00 ou qui sont organisées le mercredi après-midi (sous réserve d'urgences ponctuelles). Mme CALABRINI conclut en disant que les travaux préparatoires du 5<sup>ème</sup> Programme évoqués ici en grandes lignes, touchent à leur fin et sollicite l'engagement actif des OSP dans l'intérêt du personnel.

Le Président remercie Mme CALABRINI et souligne que le respect des conditions de travail est primordial, mais que ceci nécessitera un changement de conduite fondamental dans l'attitude du management, qui devrait évaluer les compétences du personnel plutôt par leur niveau de prestations que par leur présence éventuelle dans les bureaux après 18h00.

M. NAPOLITANO remercie Mme CALABRINI pour le compte rendu et la qualité de son intervention. Il ne partage par contre pas tout à fait l'avis du COPEC trop axé sur les femmes. L'égalité des chances fonctionne selon lui dans plusieurs sens. D'autres catégories et d'autres grades doivent tenir compte de la qualité de la personne plutôt que de son sexe. Le COPEC -devrait revoir le crédo qui prévalait il y a des années.

Mme LIPTON précise qu'il y a 19% de femmes dans l'encadrement supérieur et 39% de femmes dans l'encadrement intermédiaire. Trop souvent les femmes sont sous représentées dans les jurys de concours (moyenne générale 67,7 % d'hommes) et des panels de sélection (18% des panels sans présence féminine). Pour les panels AD, 64,7% hommes, dans les panels pour les postes d'encadrement 71,5% d'hommes. Il faut exiger que les jurys et les panels soient constitués à 50% de femmes et 50% d'hommes.

Mme DRICOT estime que le discours est le même depuis des dizaines d'années et espère que le 5<sup>ème</sup> Programme sera enfin beaucoup plus ambitieux.

M. SCHEUER estime qu'il s'agit d'un sujet clé: l'égalité de traitement et l'égalité hommes/femmes sont inscrits dans tous les textes européens. Certains pays font appliquer les réglementations en vigueur mais les dérives sont inquiétantes. Il s'interroge sur la méthodologie à suivre.

M. LIGAJ ajoute que l'égalité des chances doit aller au-delà de la situation hommes/femmes, et concerner aussi les collègues handicapés par exemple.

M. IACONO remercie Mme CALABRINI et partage son analyse. Il plaide pour avoir des statistiques sur le nombre de personnes qui restent après 17h30. Il évoque un autre exemple de discrimination potentielle envers les femmes au CCR où, entre autre, on a demandé à une

femme enceinte de vider son bureau (et à mettre ses affaires dans des caisses) en lui disant qu'elle ne reviendra probablement plus à la même place à son retour de congé de maternité. Ceci est un manque de respect envers les femmes et ensuite une action discriminatoire.

M. BACRI remercie Mme CALABRINI pour son excellente présentation. Il soutient l'idée de Mme LIPTON de favoriser une parité dans la composition des jurys de concours tout en respectant le calendrier et estime qu'il faudrait soumettre des propositions en ces sens au CCP via les OSP.

M. DE SIMONE pense qu'on s'occupe beaucoup plus de l'égalité des sexes au niveau de l'encadrement, tout en oubliant les grades AST en particulier. L'objectif doit être d'assurer la possibilité aux femmes AST ou AD d'avoir une carrière attractive tout en gardant un équilibre sain entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Mme MORMILE veut impliquer les OSP dans ce débat. Elle réitère que le COPEC soutient les OSP. Elle propose que le CLP organise un débat ponctuel avec le personnel au sujet de l'égalité des chances, ce qui aidera aussi à rendre le CLP plus visible dans ce dossier.

Le Président confirme que l'aspect d'égalité des chances sera un fil rouge à travers tous les dossiers prioritaires repris dans le document cadre de travail qui est actuellement préparé.

#### **4. DESIGNATION DES FUTURS MEMBRES DU CLP AU SEIN DU CCP**

Le Président ouvre ce point en stipulant que, malgré la demande formelle de terminer les désignations pour cette réunion, il n'a reçu que la réponse d'une seule OSP.

M. SEBASTIANI confirme que, lors de la réunion du 8 septembre, on avait fixé le 22 septembre comme date limite pour désigner les membres au CCP et dans les différents comités paritaires. Même s'il y a eu une avancée, ces listes ne sont pas encore finalisées. Il propose l'extension du délai de encore 2 semaines et insiste pour que soient entérinées ces désignations lors de la prochaine réunion du CLP du 6 octobre. M. KOCH partage cette position.

Le Président soutient cette approche, étant donné qu'il est primordial de montrer sa force et sa détermination à tous les acteurs du dialogue social et au personnel. Il conclut en appelant à être constructif et à garder la crédibilité de la représentation du personnel.

#### **5. DESIGNATION DES FUTURS MEMBRES AUX COMITES PARITAIRES**

Le CLP n'a rien reçu à ce sujet et le Président lance le même appel. Il demande de pouvoir entériner les nominations aux Comités paritaires lors de la prochaine réunion. Il demande donc que les listes soient parvenues au secrétariat du CLP avant le jeudi 1<sup>er</sup> octobre.

#### **6. LE BUREAU INFORME LE CLP SUR :**

##### **6.1. Les Ecoles Européennes – Suivi du dossier de l'échec scolaire**

Suite à la décision du CLP d'adresser une note au VP Kallas, le bureau a préparé un projet qui a été soumis aux membres par procédure écrite. Vu le flot de réactions, le Président propose de rencontrer d'abord les associations des parents avant d'envoyer cette note. Le Bureau organisera cette réunion au plus vite, et essayera de présenter une nouvelle version pour la prochaine réunion.

M. DE SIMONE comprend cette démarche, et même si une OSP a pris cette initiative, ceci a été fait dans l'intérêt général des enfants.

Mme MORMILE explique que, vu le volume des emails échangés, il a semblé préférable au CLP de rencontrer les APEE et de demander leur avis avant l'envoi de la note.

M. VLANDAS applaudit cette approche et est disponible pour assister à cette réunion.

M. SCHEUER dit qu'on avance, partage la position de M. DE SIMONE et demande d'éviter la confusion entre le contenu et la forme.

M. LENARDUZZI loue la sagesse du Bureau et des décisions prises.

M. SEBASTIANI dit qu'il est difficile de trouver une synthèse entre débat et action. L'esprit d'ouverture de Mme MORMILE est louable et il faut se focaliser sur une action collective. La réponse doit venir de l'ensemble des membres du CLP, il n'y a pas de protecteur des APEE et de protecteur des parents. Il faut respecter le rôle de chacun et notamment des organes en place. On ne peut pas abandonner les parents qui ne sont pas dans les APEE mais il faut se concentrer sur l'intérêt de tout le monde. Ce qui l'inquiète est le fait que les déclarations de Mme DE FARIA et le projet de la note interne ont été diffusés par certains à l'extérieur du CLP sans autorisation. Par conséquent plusieurs enfants ont été repêchés et en ont subi des répercussions négatives. Il souhaite que nous travaillions de manière sérieuse, tout en évitant d'impliquer le sort des enfants. Le Président est d'accord sur le fond. Il fait appel à la déontologie de tous les membres du CLP. En diffusant des informations internes, on affaiblit le CLP qui perd sa crédibilité. Le Président fait appel au sérieux de tous pour tous les dossiers et demande de ne pas diffuser de documents avant la fin des travaux.

M. VLANDAS est d'accord avec M. SEBASTIANI et le Président. Tous les acteurs seront consultés.

Mme FERREIRA RAMOS VLAHOPOULOS estime que la note devrait partir, il ne faut pas attendre car les problèmes doivent être soulevés.

Le Président dit que la réunion sera organisée au plus vite avec APEE.

Mme MORMILE s'occupera de l'organisation de la réunion et de la finalisation du projet de note.

## **6.2. Huissiers**

Le Président informe que le CLP a reçu une copie de la réponse de l'Administration à la note discutée pendant la réunion précédente. Cette réponse sera un des points à discuter par le Bureau avec la Délégation des huissiers lors de la rencontre prévue avant la fin de l'année.

## **7. VACCIN CONTRE LA GRIPPE A/H1N1 – PRESENTATION DE M. FRACCHIA SUR LES MESURES PRISES PAR LA DG ADMIN**

En l'absence de M. FRACCHIA, qui s'est désisté juste avant cette réunion, Mme MORMILE donne un compte rendu de la présentation donnée par M. FRACCHIA pendant la réunion du CSHT du 9 septembre.

M. FRACCHIA a donné un état des lieux de la situation concernant les travaux préparatoires à la Commission. Plusieurs communications ont été diffusées au personnel et on est dans l'attente de la mise à disposition des vaccins. Le CSHT a également demandé le nettoyage à fond des poignées de portes des bureaux, ce qui s'avère être difficile. Un gel désinfectant sera mis à la disposition des gens à la cafétéria et des mesures d'hygiène seront introduites.

Le Président explique que le FAQ dans la dernière édition de Commission en Direct donne beaucoup de réponses et il y a aussi différents sites web où l'info est à jour comme p.e. [www.influezenza.be](http://www.influezenza.be)

Mme IACOBELLI DI MASCIIO remercie Mme MORMILE pour ces infos utiles. Elle estime que le CLP devrait dénoncer l'annulation de participation par M. FRACCHIA par une réaction forte. MM. BELLOD RODRIGUEZ et SCHEUER partagent cette opinion. Le Président répond qu'il préfère d'abord lui demander les raisons de son refus, qui peuvent être justifiées.

M. BLANC estime que M. FRACCHIA a souvent montré sa disponibilité envers le CLP et que, dans ce cas précis, il a considéré qu'à deux jours du CCP, il ne devait pas venir au CLP. De plus, le personnel a reçu toutes les informations via Intracomm. Le Président invite les membres du CLP, qui ne sont pas membres du CCP, à participer à la réunion du CCP qui sera organisée à Bruxelles le 24-25 septembre afin d'interpeller M. FRACCHIA.

M. NAPOLITANO s'interroge sur la conservation correcte du stock de vaccins à DAV, qui serait faite dans des frigos box au lieu de se trouver dans des endroits adaptés. Il reposera la question à M. FRACCHIA pendant la prochaine réunion CCP.

Mme Toson fait remarquer le manque d'informations actualisées à ce sujet durant les congés d'été sur l'IntraComm.

Le Président se demande aussi si la pandémie annoncée ne devrait pas déclencher la réinstallation de locaux de premiers secours (infirmiers) dans chaque bâtiment. Mme DRICOT confirme cette réflexion. Le CLP demande aux représentants du CSHT de préparer une note au Service Médical.

M. LENARDUZZI trouve la réaction générale envers cette grippe hors proportion, elles seraient surtout déclenchées par les industries pharmaceutiques pour des raisons commerciales. Comme pour chaque autre grippe, il faut rester vigilant tout en gardant son calme.

## **8. DEBAT SUR LE PROJET DE CADRE DE TRAVAIL**

Le Président explique que, suite à la demande de l'assemblée pendant la réunion précédente, les membres du CLP avaient été invités à participer à une réunion de Bureau élargi le 15 septembre, ainsi que de transmettre des contributions écrites jusqu'au 17 septembre. En dehors des remarques enregistrées pendant cette réunion, uniquement 2 contributions écrites ont été reçues. Par ailleurs, et avant d'ouvrir le débat, il laisse une dernière chance de transmettre des contributions écrites jusqu'au 24 septembre. Ensuite, la version finale sera présentée au Bureau pendant la réunion du 29 septembre et passera à l'adoption pendant la prochaine réunion du CLP le 6 octobre.

Mme JACOBS ne voit pas le lien entre l'adoption du cadre de travail et les désignations étant donné que, tant que le CLP n'est pas désigné, il s'agit d'une réunion constitutive et que donc le programme de travail ne pourra être adopté qu'après la constitutive.

Le Président précise que l'ordre du jour de la prochaine réunion contiendra l'adoption des désignations des membres CLP vers le CCP, grâce à laquelle se terminera la réunion constitutive et ensuite l'adoption du cadre de travail.

Mme DRICOT fait remarquer qu'elle a envoyé sa contribution mais qu'elle ne la retrouve pas dans le document. Le Président explique que sa contribution a bien été reçue et prise en compte mais pas verbatim.

Mme FERREIRA RAMOS VLAHOPOULOS estime que le CLP est constitué, tous les collègues élus ont accepté leur mandat. Le Président confirme ceci, mais précise que la désignation vers le CCP fait partie intégrante de la réunion constitutive qui n'est donc pas encore terminée.

Mme JACOBS pense que le contenu de tout ce qui précède le point 2.2 du cadre de travail relève plutôt du règlement interne du CLP car il aborde les aménagements du règlement du CLP et les dossiers du CLP.

Le Président explique qu'il est normal que l'exécution du règlement intérieur fasse partie intégrante du cadre de travail. En plus des travaux sur les dossiers politiques, le mandat actuel visera à améliorer le fonctionnement interne des différentes composantes du CLP.

Mme MORMILE précise que les références au règlement interne sont très utiles puisque ce document sera diffusé publiquement.

M. KERSTENS se joint aux observations des collègues, mais se demande si une inversion dans la présentation des documents ne serait pas utile: d'abord les priorités et ensuite la partie sur les différentes composantes. Le Président n'y voit aucune objection.

M. LIGAJ marque son accord sur le fond du document, mais demande une traduction vers l'anglais pour des raisons de bonne compréhension. M. RYAN soutient cette demande. Le Président rassure M. LIGAJ et lui indique que la version adoptée du document sera traduite et qu'il apprécierait son aide en tant que traducteur.

M. LIGAJ remercie M. RYAN et précise qu'il ne s'agit pas uniquement du cadre de travail mais également d'autres documents diffusés par le CLP.

Le Président souligne une nouvelle fois que le secrétariat demandera systématiquement des versions FR/EN aux auteurs de documents afin de les diffuser aux membres du CLP. Il rappelle que le secrétariat ne peut pas se charger d'organiser les traductions en interne puisque cela ne fait pas partie de son rôle et que le CLP n'a aucune priorité dans ses demandes de traduction adressées à la DGT.

Mme JACOBS estime que nous devons offrir une aide aux individus et assurer l'égalité de traitement des membres du CLP.

## **9. DIVERS**

Une nouvelle version du calendrier du CLP est adoptée, qui évite au mieux les réunions la même semaine que les réunions du CCP.

Prochaine réunion: le 6 octobre à 9h30.

Le Président suspend la réunion vers 16h30.