



ACTA

REUNIÓN DEL

CONSEJO DE

DIRECCIÓN

17 DE NOVIEMBRE DE

2017¹

¹ Versión de 15/06/2018

La reunión del Consejo de Dirección (CD) de la ETF se celebró en Turín el 17 de noviembre de 2017 y estuvo presidida por Lluís PRATS, Jefe de la Unidad de Asuntos Internacionales de la DG EMPL de la Comisión Europea (CE).

1. Aprobación del orden del día

A propuesta del Presidente, el Consejo aprueba el orden del día de la reunión. No se sugieren otros asuntos.

2. Observaciones preliminares de la Presidencia

El Presidente da la bienvenida a los nuevos miembros del Consejo de Dirección: Rudzica JURCEVIC en representación de Croacia, Mika SAARINEN en representación de Finlandia, Carmen CLAPAN en representación de Rumanía y Herman PANNEELS en representación de Bélgica. También da la bienvenida a dos nuevos miembros que excusan su ausencia: Fernando CATERINO y Paulo FELICIANO, el nuevo miembro y suplente de Portugal.

Tampoco asisten a la reunión dos expertos sin derecho a voto representantes del Parlamento Europeo: Jan ANDERSSON y Jean-François MEZIERES. El observador del país asociado de Serbia, Dragana SAVIC, tampoco está presente.

Seis Estados miembros carecen de representante en la reunión: Dinamarca, Francia, Hungría, Polonia, Portugal y Eslovaquia.

La Comisión Europea se encuentra representada asimismo por Bernard BRUNET, Jefe de Unidad (DG NEAR), Kiril KIRYAKOV (DG EMPL), Christophe MASSON (DG NEAR) y Jean-Paul HEERSCHAP (DG DEVCO).

En representación del Comité de personal de la ETF asiste Franca CRESTANI.

3. Seguimiento de reuniones anteriores

El Consejo aprueba el acta de la reunión anterior celebrada el 9 de junio de 2017.

El Presidente presenta el seguimiento de los puntos de acción desde la última reunión del Consejo de Dirección.

Al igual que en reuniones anteriores, el Presidente recuerda la importancia de que los miembros del Consejo actúen al servicio del interés público y alejados de influencias externas como requisito imprescindible para formar parte del Consejo. A tal fin, los miembros y los suplentes deben proporcionar su CV y redactar cada año una Declaración de Compromiso e Intereses. Se trata de un requisito obligatorio en el fundamento jurídico de la ETF (artículo 11) y el Parlamento Europeo ha destacado reiteradamente la importancia de presentar este documento. Se insta una vez más a los miembros del Consejo de Dirección que todavía no hayan proporcionado esta información a que lo hagan.

4. Documento de Programación 2017-20 – Programa de Trabajo Anual 2018

Cesare ONESTINI (ETF) presenta el Programa de Trabajo 2018 de la ETF, preparado como resultado de interacciones previas con diferentes partes interesadas, principalmente los miembros de la Comisión de la reunión de diálogo estructurado y la reunión del grupo de trabajo del Consejo de Dirección de octubre de 2017. También hace hincapié en la continuidad con el pasado, y manifiesta

que no hay cambios importantes en comparación con documentos anteriores, pero se ha hecho un esfuerzo para garantizar una presentación más legible y atractiva.

Cuatro áreas recibirán atención especial en 2018: 1) anticipación de habilidades, debido a los desafíos críticos de empleo en los países socios de la ETF; 2) la dimensión del capital humano de la migración legal, destacando lo que ya ha logrado la ETF y cómo la ETF puede contribuir a los futuros debates de la UE; 3) el aprendizaje digital y en línea como una apertura de oportunidades para los países socios de la ETF; y 4) un análisis de los sistemas de financiación en los países socios, con Montenegro identificado por la Comisión para un proyecto piloto con vistas a probar la metodología.

En cuanto al enfoque geográfico de la ETF, tampoco hay una salida del pasado: en Libia y Siria, no se prevén actividades sobre el terreno debido a las difíciles condiciones de trabajo, pero la ETF continúa supervisando a distancia.

El Proceso de Turín permanecerá abierto para todos los países socios, y 2018 será un año para la reflexión sobre la próxima fase del Proceso de Turín en 2019-20. Se organizarán oportunidades de consulta con los miembros del Consejo al respecto.

Como próximo paso, el Programa de Trabajo 2018 se proporcionará a las autoridades presupuestarias antes del 30 de noviembre, con arreglo y como contribución a la decisión del presupuesto de la UE por parte de la autoridad presupuestaria, prevista para diciembre.

Lluís PRATS (DG EMPL) agradece al Director su presentación clara y concisa.

Külli ALL (Estonia), en representación de la Presidencia, informa sobre la excelente reunión con los miembros del Consejo el día anterior, y felicita a la ETF por su trabajo eficiente y eficaz, y por el documento proporcionado mucho más claro.

Se recaban tres comentarios menores durante la reunión:

- La participación de los países socios en el trabajo de la ETF no siempre es clara: de qué manera están involucrados, qué país participa en qué y cómo se seleccionan los países. Se hace la misma observación sobre la participación de los países de la UE y miembros del Consejo de Dirección en las actividades de la ETF;
- Serbia y Montenegro como países candidatos recibirán más apoyo de la ETF en 2018, pero cómo exactamente y en qué dominios podría reflejarse mejor en el documento;
- Los Estados miembros deberían participar más en la planificación y programación de las actividades de la ETF. Külli ALL se refiere a la participación de Chipre, Luxemburgo y Estonia en la reunión del grupo de trabajo en octubre como un buen ejemplo de participación, pero sugiere que este tipo de cooperación pueda ampliarse mediante el establecimiento de una especie de oficina formal.

Ingrid MÜLLER-ROOSEN (Alemania) agradece a la ETF el documento y la presentación, y admite que no resulta fácil trabajar tan eficientemente con recursos reducidos. Plantea una pregunta menor sobre los tres puntos relacionados con la gestión de recursos humanos. En cuanto a los puntos 2 y 3 sobre el diseño de políticas y el cumplimiento del marco reglamentario (capítulo 2.2 p. 36), se pregunta si estos puntos no pueden combinarse en uno solo.

Karl WIECZOREK (Austria) cuestiona el vínculo entre los ingresos (p. 64) y el personal (p. 66). Mientras que los ingresos totales aumentarán ligeramente hasta 2020, los equivalentes a tiempo completo (ETC) disminuirán ligeramente, y cuestiona la correlación entre estas dos cifras.

Peter VAN IJSSELMUIDEN (Países Bajos), sobre el compromiso del Consejo, manifiesta que la instalación de una oficina probablemente será demasiado, pero que, como cuestión de principio, los miembros de la Troika deberían participar todo lo posible en las reuniones del Consejo, incluidas las organizadas en Bruselas.

Con respecto a la participación de los países socios, Cesare ONESTINI (ETF) responde que su participación es el punto de partida de todas las actividades de la ETF y, aunque es obvio para la ETF, su función y posición se destacarán más en el futuro y se informará en términos que sean más explícitos. Con respecto a la participación de los Estados miembros en las actividades de la ETF, está convencido de que todavía es posible aumentar los beneficios para la UE, y acoge con satisfacción todas las sugerencias sobre cómo estimular la participación de los Estados miembros en el futuro.

El discurso del Presidente Juncker sobre el Estado de la Unión brindó un renovado impulso al proceso de ampliación al convertirlo en una prioridad política y al señalar a Serbia y Montenegro en particular. El proceso de ampliación es una negociación de toma y daca y la Comisión presentará propuestas de política en la primavera de 2018. En este momento, por lo tanto, Cesare ONESTINI se muestra reacio a incluir a determinados países como prioridades en el programa de trabajo, pero la ETF trabajará codo con codo con los países candidatos de acuerdo con las prioridades acordadas por la Comisión y los Estados miembros.

Agradece a Alemania los cumplidos sobre la eficiencia y rinde homenaje a su predecesor por esto y por el fortalecimiento general del personal operativo. También agradece al personal de la ETF el contenido y la presentación del programa de trabajo. En cuanto a los recursos humanos, manifiesta que la política de la ETF refleja la orientación general y la forma en que se diseña la política de recursos humanos de las instituciones de la UE. En lo que concierne al presupuesto y a los ETC, mientras que el aumento del presupuesto es simplemente el aumento nominal relacionado con la inflación, los ETC reflejan el recorte del 5-10 % en los agentes temporales tal como lo impone la Comisión. Paralelamente, el número de agentes contractuales ha aumentado ligeramente.

Después de este debate, el Consejo de Dirección adopta el Documento de Programación 2017-2020 y el Programa de Trabajo 2018.

5. Presupuesto de la ETF para 2018

Henrik FAUDEL (ETF) presenta el proyecto de presupuesto de la ETF para 2018, el cual se adecua a la programación financiera de la CE y sigue la evolución de las actividades de relaciones exteriores de la UE. Según una comunicación de 2013, el presupuesto debería aumentar para 2019 y 2020. Para 2018, sin embargo, el proyecto de presupuesto se basa en una contribución global de 20 144 000 euros como en el año anterior.

En cuanto a los gastos generales, la ETF depende principalmente de su personal para cumplir su actividad principal, y el Título I es, con mucho, la mayor parte del presupuesto, que asciende a un 68 % de los costes totales. El Título II presenta un ligero aumento en los costes de infraestructura, relacionado con la fase II de la implementación de la separación y modernización del sistema de servicios públicos. La región de Piamonte reembolsará la mitad de los costes de la fase II más adelante. El Título III es el presupuesto operativo como apoyo directo para la implementación de la actividad principal de la ETF. Se han realizado importantes ahorros en el presupuesto de traducción.

Henrik FAUDEL (ETF) también informa de que la división del personal entre AD y AST ha cambiado ligeramente debido a las salidas, y se propone un aumento en el número de personal de AD, ya que es una de las únicas opciones que la ETF tiene a su disposición para contratar más personal especializado.

Külli ALL (Estonia), en representación de la Presidencia, aprecia el presupuesto estable, pero pregunta qué sucedería si la ETF recibiera solicitudes especiales adicionales de la Comisión: ¿se proporcionaría un presupuesto adicional o la ETF tendría que ser aún más eficiente? También pregunta si se está preparando una reorganización estructural.

Cesare ONESTINI (ETF) confirma el presupuesto ajustado y la necesidad de reorganizar las prioridades en el caso de que las solicitudes de la CE aumenten considerablemente. La cuestión también se planteó en la reunión de diálogo estructurado de octubre de 2017 y con los colegas de la DG de Presupuesto. La posibilidad de financiación de proyectos se investigó como fuente de ingresos adicionales. Por el momento, dado que la CE se encuentra al final del ciclo de programación actual y que la reflexión sobre la próxima perspectiva financiera acaba de comenzar, en realidad no se prevé tal financiación. Esta discusión también debe verse en el contexto de la reflexión continua sobre las agencias y la diferenciación real entre agencias de velocidad cuyas actividades van a la velocidad de crucero con un presupuesto estable y agencias con nuevas actividades a las que se asignó un presupuesto adicional, una diferenciación que podría o no llevarse más allá en la próxima perspectiva financiera.

Sobre la reorganización estructural de la ETF, Cesare ONESTINI manifiesta que no tiene previsto reabrir inmediatamente el debate, sino más bien optar por la consolidación para evaluar el rendimiento de la estructura actual. Sin embargo, podrían ser necesarios algunos ajustes debido a las jubilaciones recientes. Planea lanzar una discusión con el equipo de gestión y todo el personal a principios de enero sobre una posible redistribución de tareas. Esto sucederá en paralelo con una reflexión prospectiva y una discusión más abierta hacia mediados de 2018, para lo cual se agregará un día adicional a la reunión planificada del CD en junio. Propone extender las invitaciones para este día de reflexión sobre las perspectivas futuras de la ETF a los miembros del CD más un segundo representante por Estado miembro para asegurar la participación de los departamentos de educación y de la FPE, así como de los departamentos de relaciones externas.

Lluis PRATS (DG EMPL) se hace eco y respalda la propuesta de Cesare ONESTINI. También pide prudencia a sus colegas de la CE con solicitudes adicionales dado el ajustado presupuesto de la ETF. Acoge con agrado la sugerencia de pensar a más largo plazo como una contribución a las reflexiones en curso sobre futuras decisiones presupuestarias que se tomarán en el contexto más amplio de las próximas perspectivas financieras.

Los miembros del Consejo de Dirección aprueban el presupuesto de la ETF para 2018.

6. Presupuesto rectificativo de la ETF para 2017

Henrik FAUDEL (ETF) presenta el segundo presupuesto rectificativo para 2017, con, por el lado de los ingresos, el interés ganado de 89 euros y, por el lado de los gastos, los pagos finales realizados para el proyecto GEMM, cuyo importe restante se devolvió a la CE.

Ha habido muy pocos movimientos entre los títulos, aparte de una reasignación de 38 000 euros del Título I a los Títulos II y III, y una mayor redistribución dentro de los títulos después de las revisiones presupuestarias internas después del T2 y T3, permitiendo una mejor ejecución del presupuesto. El principal cambio dentro del Título I se refiere a la reducción de las misiones administrativas y a una reducción considerable de los gastos de representación. Dentro del Título II, los fondos se transfirieron de las TIC al sistema de servicios públicos, a raíz de los ahorros en los costes de telecomunicaciones y los gastos del Consejo de Dirección, y el aplazamiento de un sistema de gestión de relaciones con las partes interesadas. En el Título III, se han destinado más fondos para el desarrollo de sitios web, tras los ahorros en las evaluaciones. Podrían ser necesarias algunas transferencias adicionales dentro de la flexibilidad permitida al Director para optimizar la ejecución del presupuesto.

No se formula observación alguna.

El Consejo de Dirección aprueba el presupuesto rectificativo de la ETF para 2017.

7. Gestión del rendimiento

i. Actualización de los Principios de Control Interno de la ETF

Peter GREENWOOD (ETF) presenta la tercera actualización de los Principios de Control Interno, que se hacen eco de los principios de las instituciones de la UE, permitiendo un enfoque integrado y sistemático sobre cuestiones relacionadas con el entorno de trabajo, gestión de riesgos, mecanismos de control, intercambio de información y supervisión del rendimiento de la organización. Los nuevos principios se implementarán a partir de 2018 en adelante.

Külli ALL (Estonia), en representación de la Presidencia, apoya la adopción de los principios.

Lluís PRATS (DG EMPL) está de acuerdo con su importancia y la necesidad de optimizar el uso del dinero de los contribuyentes.

El Consejo de Dirección adopta los Principios de Control Interno de la ETF.

ii. Carta revisada de la Misión del Servicio de Auditoría Interna de la CE

Peter GREENWOOD (ETF) presenta la tercera actualización de la Carta de la Misión del SAI, el auditor de la ETF y de todas las otras agencias, presentando metodologías de auditoría actualizadas.

No se formulan observaciones ni preguntas.

El Consejo de Dirección adopta la Carta Revisada de la Misión del IAS.

8. Actualización sobre la Evaluación Externa de las cuatro agencias

Kiril KIRYAKOV (DG EMPL) recuerda a los asistentes el amplio contexto de esta megaevaluación que cubre las cuatro agencias bajo el mandato de la DG EMPL (Cedefop, Eurofound, EU-OSHA y ETF), que comenzó hace un año y con un borrador del informe definitivo a finales de noviembre. El borrador se debatió el 8 de diciembre en un taller de validación con miembros del Consejo de Dirección, representantes de la administración y del personal de las agencias y partes interesadas externas seleccionadas. La CE asistirá como observadora. En cuanto al Consejo de Dirección de la ETF, tres miembros aceptan asistir: Ingrid MÜLLER-ROOSEN en representación de Alemania, Micheline SCHEYNS, ex miembro del Consejo de Dirección de Bélgica, y por la Presidencia búlgara, María TODOROVA.

Las conclusiones de la reunión se incluirán en un informe final, tras el cual se preparará una Comunicación para el Parlamento Europeo sobre cómo ve la CE el futuro de las cuatro agencias y cualquier cambio propuesto en sus mandatos. Tan pronto como la CE apruebe el informe final, se distribuirá a todos los miembros del Consejo de Dirección.

Mientras tanto, se han completado el análisis de las partes interesadas y la consulta pública, con un rendimiento modesto. Los tres escenarios que se prefieren más para el futuro según los ciudadanos de la UE son: 1) desarrollo de mecanismos para la entrega conjunta; 2) expansión del mandato de las agencias a través de fondos adicionales; e 3) intercambio de servicios de apoyo. El cierre o la fusión de agencias no se encuentran entre los escenarios preferidos.

Durante la reunión preparatoria, los miembros de la Troika solicitaron una actualización sobre la Autoridad Laboral Europea (ALE) y el vínculo con la evaluación. En el discurso del Presidente Juncker sobre el Estado de la Unión en septiembre, se mencionó el establecimiento de este nuevo

organismo regulador y autoridad de aplicación como una prioridad clave. Por lo tanto, el informe de evaluación también describirá algunas tareas que se pueden incorporar a la ALE, como las condiciones de trabajo, los elementos de los derechos sociales, etc. El objetivo principal es: 1) una cooperación administrativa reforzada para una movilidad justa en el mercado laboral (p. ej., la publicación de la directiva de los trabajadores); 2) una autoridad encargada de resolver disputas entre los Estados miembros sobre cuestiones transfronterizas; 3) una agrupación de herramientas existentes para la movilidad transfronteriza (EURES, tarjeta de seguro de salud de la UE, tarjeta azul, número de seguridad social); 4) luchar contra el abuso del trabajo y fomentar la legislación social; 5) control transfronterizo de las actividades laborales. La ALE trabajará conjuntamente con las inspecciones laborales de todos los Estados miembros, y se enfocará solo en asuntos transfronterizos. En la primavera de 2018, se presentará una propuesta para exponer los detalles de esta importante iniciativa política.

Külli ALL (Estonia) confirma la importancia de la ALE y señala los vínculos con cuestiones educativas como EURES y ESCO, la iniciativa de la tarjeta azul y el reconocimiento de las cualificaciones profesionales. Aconseja a la CE y a los miembros del Consejo de Dirección que permanezcan vigilantes sobre estos asuntos.

Dimitris PSILLOS (Grecia) pregunta si las normas desarrolladas serán obligatorias para los Estados miembros, porque todos los puntos planteados son políticamente muy sensibles.

Lluís PRATS (DG EMPL) confirma que el nuevo organismo sería una autoridad y, por lo tanto, tendrá un mandato político. Kiril KIRYAKOV (DG EMPL) añade que los colegisladores tomarán la decisión final, no solo sobre el presupuesto sino también sobre las tareas de la autoridad. En esta etapa, no se pueden dar respuestas concretas a las preguntas planteadas. La Comunicación se presentará al Consejo de Dirección en su próxima reunión en junio.

Peter VAN IJSSELMUIDEN (Países Bajos) pregunta si las cuestiones relacionadas con las inspecciones del trabajo y el empleo se han debatido en el Consejo EPSCO, y en qué medida estas cuestiones afectarán al mandato de la ETF y del Cedefop.

Lluís PRATS (DG EMPL) repite que la evaluación en curso proporcionará algunas aportaciones para la reflexión al respecto. Sin embargo, cree que la ETF y el Cedefop no se verán afectados, mientras que las otras dos agencias de la DG EMPL podrían hacerlo. Todo depende de las tareas exactas de la nueva autoridad y de las decisiones que tomarán el legislador y el Consejo. Kiril KIRYAKOV (DG EMPL) confirma que la nueva autoridad se debatirá en el Consejo EPSCO. Algunos elementos en el área de educación, mencionados ya por Külli ALL, y principalmente confiados al Cedefop, también serán considerados en el marco de la nueva autoridad.

Reinhard NÖBAUER (Austria) cuestiona cómo una agencia podría tener autoridad regulatoria y cómo esto se relacionaría con la división de poderes entre las instituciones y los Estados miembros. Lluís PRATS (DG EMPL) está de acuerdo en que este es un punto válido que dará lugar a muchos debates internos y políticos.

Edit BAUER (experta sin derecho a voto que representa al Parlamento Europeo) pregunta cuál podría ser el fundamento jurídico de dicha autoridad. Como antigua ponente sobre la libre circulación de los trabajadores, para la cual se propuso la cooperación entre las inspecciones del trabajo, recuerda la fuerte oposición de todos los grupos de interés y teme que una resistencia feroz o incluso bloqueos de las minorías socaven la propuesta.

Lluís PRATS (DG EMPL) subraya la necesidad de que la ALE, paralelamente al pilar de los derechos sociales, conduzca a mejoras en el empleo en la UE, al tiempo que facilita la comunicación entre las diferentes administraciones nacionales sobre cuestiones de empleo transfronterizo.

9. El Marco de Cooperación: ETF - Cedefop

Cesare ONESTINI (ETF) presenta el próximo Marco de Cooperación para el periodo 2018-2020. El marco actual expira a fines de 2017. Explica la clara demarcación de las actividades entre ambas agencias, al tiempo que admite un amplio margen de cooperación según lo establecido en el marco y en los planes de acción anuales.

Loukas ZAHILAS (Cedefop) confirma la cooperación de larga tradición entre la ETF y el Cedefop. El Marco de Cooperación se presentó para su adopción al Consejo del Cedefop en su siguiente reunión del 5 de diciembre.

En nombre de los Estados miembros, Külli ALL (Estonia) apoya plenamente el Marco de Cooperación, como una base sólida para una mayor sinergia entre las dos agencias, y esperaba que el Consejo del Cedefop adoptara el Marco.

Dimitris PSILLOS (Grecia) también espera sinergias, pero destaca que la evidencia del valor añadido de estas sinergias debería hacerse más visible, también para los años anteriores, para todos los ciudadanos y para todos los países socios, no solo para el personal de la CE y las agencias.

Loukas ZAHILAS (Cedefop) explica que este tipo de información ya existe en los informes anuales al Parlamento Europeo y al Consejo de Administración de ambas agencias.

Monia RAIÉS MGHIRBI (observadora de un país asociado) como beneficiaria del trabajo de la ETF, confirma que a través de la ETF ha recibido información sobre las actividades del Cedefop y desea que se mejore la cooperación, que considera muy enriquecedora para todos los países socios.

Cesare ONESTINI (ETF) llama la atención sobre el seminario de intercambio de conocimientos de la ETF y del Cedefop que se celebrará en breve como un ejemplo bueno y práctico de cooperación, uniendo fuerzas, aprendiendo unos de otros y evitando la superposición.

Lluís PRATS confirma que la DG EMPL ha acogido con satisfacción el Marco de Cooperación y se muestra personalmente a favor de incluir el aprendizaje basado en el trabajo como parte del Marco de Cooperación.

El Consejo de Dirección aprueba el Marco de Cooperación de la ETF - Cedefop

10. Informes orales

Véase anexo

11. Otros asuntos

El Presidente recuerda a los miembros del Consejo que aún no lo hayan hecho que deben facilitar su CV y su Declaración de intereses tan pronto como les sea posible, ya que el Parlamento Europeo requiere la publicación de estos documentos en el sitio web.

Reinhard NÖBAUER (Austria) menciona que como miembro de su Ministerio representa a Austria y, por lo tanto, cuestiona la lógica de la Declaración. Si su Ministerio no estuviera interesado en el trabajo de la ETF, Austria no estaría representada. Dimitris PSILLOS (Grecia) está de acuerdo.

Lluís PRATS (DG EMPL) responde que el formulario es estándar y que los miembros pueden hacer una observación sobre su Declaración. El Presidente invita asimismo a los miembros del Consejo a cumplimentar el formulario de evaluación de la reunión.

Reinhard NÖBAUER (Austria) solicita información sobre el estado de las instalaciones de la ETF, mientras que la Sra. Külli ALL (Estonia) propone considerar la participación del Consejo de Dirección a través de Skype u otra tecnología en línea, tal como ha sugerido el miembro danés por escrito.

Cesare ONESTINI (ETF) explica que la región de Piamonte acaba de ceder la parte principal del edificio a una nueva concesión, publicada en octubre. Sobre la idea de las reuniones virtuales del Consejo de Dirección, indica que si todos los miembros están a favor, investigará las posibilidades, principalmente en cuestiones de certificación relacionadas con la votación dada la confidencialidad de los procedimientos. También recuerda a los asistentes a la ampliación de la reunión en junio, con la participación de colegas del área de relaciones externas para una discusión más amplia y prospectiva.

Finalmente, tanto el Presidente como el Director dan las gracias calurosamente a Peter GREENWOOD (ETF), quien después de 23 años de servicio va a jubilarse.

12. Fecha de la próxima reunión

La próxima reunión ordinaria del Consejo de Dirección tendrá lugar en Turín el 15 de junio de 2018, coincidiendo con un día de reflexión el 14 de junio sobre las futuras perspectivas intermedias, en la que también participarán representantes de otros ministerios.

Acciones de seguimiento:

- Se proporcionará el PT 2018 a las autoridades presupuestarias antes del 30 de noviembre de 2017.
- En la próxima reunión del Consejo de Dirección se hará balance del seguimiento de las conclusiones de la evaluación externa.
- Se proporcionará una presentación y actualización sobre la ALE en la reunión de junio de 2018.
- Se verificarán las posibilidades de soporte tecnológico para la participación en línea del Consejo de Dirección.
- Se verificará la Declaración de Intención y se verá si se puede proporcionar un formulario mejor.
- Los miembros del Consejo de Dirección deberán proporcionar sus Declaraciones de Compromiso e Intereses de inmediato.

ANNEX

10. Oral reports

Progress on Commission policies and programmes that have an impact on the ETF

For DG EMPL, Kiril KIRYAKOV (DG EMPL) informed the GB members about the Council Recommendation of 5 October on the ***European Framework for Quality and Effective Apprenticeships***, a major milestone in DG EMPL's work, because work based learning receives more and more emphasis, not only in ETF Partner Countries but also in MS. Funding will be provided through the ESF, E+ and EASI..

The ***Erasmus PRO programme*** now includes long duration VET mobility, with an increased duration of work placements abroad from 3 to 12 months. It has become a key action funded under the E+ VET Facility, and offers a new window of opportunity for VET learners, apprentices and recent VET graduates. On October 25, the EC published the call for E+ / Erasmus PRO, with a deadline of February 2018. By June 2018, these long-term apprenticeships are expected to be in place.

The second ***VET Skills week*** starts next week on the theme "Discover Your Talent", with two days of events in Brussels, and a noticed increase of events in MS and PC. The ETF is the connection between Partner Countries, Member States and DG EMPL. Around one million people will be involved, spread over some 1500 events.

The ***EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals*** was launched in June and upgraded in November. It is a practical, multilingual tool for mapping the experiences of third country nationals coming to the MS and can serve as a basis for referrals to other services in private, non-governmental or public organisations.

Bernard BRUNET (DG NEAR) informed about:

- ***The enlargement policy.*** The State of the Union speech by President Juncker in September 2017 opened new avenues and the beginning of a renewed commitment for an enlarged EU beyond the actual 27 MS. DG NEAR will therefore propose a new strategy for enlargement in early 2018, especially for the Western Balkans, while Turkey has other perspectives given recent political developments. In February, a Communication will be released targeting six countries of the Western Balkan region. Negotiations with Serbia and Montenegro continue through the opening of new chapters while the negotiations with Turkey have stopped de facto.

More focus is also put on the development and strengthening of regional cooperation, mainly in economic development, as confirmed in the agreed action plan during the July meeting in Trieste, with a significant mobility component to improve the mobility of workers among the six Western Balkan countries and a mutual recognition agreement for a number of selected professional qualifications. Furthermore, a continued engagement in the light European Semester through the ERP process stimulates the countries to come up with structural reform measures in employment, social inclusion, business development, infrastructure investment, etc., thus preparing the countries towards their future EU obligations.

- ***In the neighbourhood countries,*** less significant developments have occurred. Both the East and the South have been confronted with policy challenges in their geopolitical environment, but fewer turbulence was noted. Some heterogeneity persists, with very engaged DCFTA countries (UA, MD, GE), countries in the process of negotiating a DCFTA (TN and MA), and JO and LB with a more intense upcoming cooperation, despite an imminent refugee crisis.

The two regional platforms, in a summit between the EU and the six Eastern Partnership countries next week, will adopt 20 deliverables for 2020, a very concrete set of actions envisaged to foster economic and social development.

In the South, the engagement through the UfM continues with regular ministerial meetings, as the one scheduled for end November on women in employment.

- Furthermore, the EU will create an **external investment plan for the neighbourhood south and sub-Saharan Africa**, to tackle more efficiently and effectively the job challenges with the support of a € 4.4 billion fund for the period 2018-2020, hoping to leverage private investment by a factor 10. Project proposals from financial institutions are awaited with high job content and high investment impact.
- Focus is still also on dealing with the migration crisis in the Western Balkans and in SEMED, despite the reduction of illegal migration by 95%.

Lluis PRATS (DG EMPL) confirmed that VET is more and more at the heart of finding solutions for many problems. Enlargement is about reforms in the countries, about creating a society and an economic system compatible with the EU, but also about the need for a smoothly working education system of which VET is an important component. The work done by the ETF must also be seen in this context.

Jean-Paul HEERSCHAP (DG DEVCO) completed the presentation by focusing on the **5th EU-Africa summit** to take place **in Abidjan** on investment in youth for a sustainable future. The summit will focus on youth in three axes: investment in people - with a link to skills and education - , governance and peace. The European External Investment Plan stimulates investment for employment and consists of three pillars: a financial pillar offering guarantees and blending and two pillars for capacity building, one for developing proposals and building capacity, including of social partners and one for a more conducive business climate. The summit has been preceded by some preparatory meetings, such as the one in Addis Abeba on "Africa talks jobs" where also the ETF was present. Subjects touched upon covered investment in people, VET audit, support for capacity building, intra African skills portability, making VET more attractive and an Erasmus-style pilot project on VET mobility between Africa and the EU.

He also referred to the annual seminar for EU DEL staff the week following the Governing Board, with the active participation of ETF speakers.

Trends and developments at the ETF

Cesare ONESTINI (ETF) gave a short update on the Torino Process and its next steps, but promised that the slides covering the other items would soon be available in the restricted area of the GB.

A little brochure on the Torino Process was prepared and distributed, capturing the essence of what the Torino Process has given. A short reference was made to the 2016-2017 June Torino Process meeting as a very inspiring event.

Through the Torino Process more awareness has been raised for VET in the Partner Countries although the results on the ground and for the citizens were somehow difficult to capture. VET needs to deliver, and delivery is an area where the ETF will focus on, by calibrating strategies if needed and improving its monitoring systems. Furthermore, cooperation for delivery needs to be stressed, not only among Partner Countries but also with social partners, private providers, trade unions, NGO's, etc. A need for diversification was noticed to cover a lifelong learning perspective. Finally yet importantly, a proliferation of pilot projects exists of which very few translate into reforms and are not assessed for a move into reality. Therefore, mechanisms and assumptions need to be analysed to translate the pilots into reality.

Sixteen strategic dimensions and key indicators have been defined to measure the progress made in each country and in each area, showing the different stages of development in reform processes per country. The majority of the countries is in the piloting stage, others in the conceptual stage, but far less in the implementation stage.

For the future, this means that delivery and implementation will need special attention and extra resources, while still supporting the EC with the design, piloting and implementation of projects.

Four cycles of the Torino Process have now been finalised, and through a steady progression in the number of participating countries, it has become an established process. With the next phase covering 2019-2020, some reflection will take place previously to define the approach and line of action: on the need to find a balance between policy learning, analysis and ownership in the countries; the varying quality of indicators; the need for constructive and longer term feedback mechanisms; the support to implementation.

The Torino Process also needs to be framed into the post 2020 discussions, possibly already next year when, based on the results of the Torino Process, a collective and interactive reflection could take place with some or all members of the GB or other interlocutors.

A short video was shown giving a visual impression of the last Torino Process conference.

Dimitris PSILLOS (Greece) thanked for the inspiring presentation, and asked why the histograms gave the impression of homogeneity while they are not adding up equal issues. Furthermore, in the history of education, there is a gap between pilot studies and implementation or dissemination, the last category implying a strategy on what is possible and what not. He suggested that the ETF should only consider selected case studies of implementation, dissemination and evaluation, given its stressed resources.

Cesare ONESTINI (ETF) replied that no value judgement was implied. This was confirmed by Manuela PRINA (ETF) who said that the different stages were not a ranking nor a value judgement, but are just helping to understand the intervention modalities that can then bring countries forward that are at different levels of policy stage and in need of different support. The final and regional reports on the Torino Process 2016-2017 will be ready by the end of the year.

Lluis PRATS (DG EMPL) concluded by pointing at the importance of 2018 for both the future of the agency and the future of VET for the neighbouring countries.

Update on the Estonian Presidency

Külli ALL (Estonia) confirmed that quite some progress was made in EU Presidency matters, mainly in taking forward the EU Skills Agenda, labelled as a priority since the start of the Presidency. In addition, the specific initiatives on education and youth, such as the Council Conclusions and the Recommendation on the Tracking of Graduates and the revision of the Europass framework were successfully taken forward. All the DG meetings were held as planned. A big conference on new approaches to learning and teaching, a big educational conference on career counselling and a high level Presidency conference on the future of work and skills took place, all putting the future and modernisation of education at the centre of the attention. The conclusions of the conferences served as input to the Conclusions of the Council on the development of schools and on the development of higher education. All information and documents of the conferences are available on the Presidency's website. The contribution of ETF to the conferences was appreciated.

Next week, the Ministerial Council of Education, Research, Youth and Sports plans to adopt the Recommendation on the Tracking of Graduates, the Conclusions on the new higher education action plan and on school development. A discussion on VET, and more specifically on the future of skills and the balance between employment and labour market needs, will be launched.

In two weeks' time, in the field of science and research, the Ministers will endorse in the Competitiveness Council the Conclusions of the mid-term review of Horizon 2020 and the forthcoming ninth Framework Programme. The Bulgarian Presidency will take these forward.

Update on the upcoming Bulgarian Presidency

Mimi DANEVA (Bulgaria) introduced Bulgaria and the first Bulgarian Presidency ever, which, under its motto "United We Stand Strong" will do its utmost to push forward a number of education files. Four headline priorities related to the future of Europe and young people were mentioned: economic growth and social inclusion; security and stability in a strong and united Europe; the EU perspective and connectivity of the Western Balkans; the digital economy and skills.

For education, the overarching priority is the future of the Erasmus+ programme, with a mid-term evaluation expected mid-January. A first discussion on the future of education after 2020 is scheduled in the February meeting of the Council of MoEs. The forthcoming meeting of the High-Level Group in education and training in Sofia will start the discussions on the new mandate of the six existing working groups within the education and training 2020 framework. A Council Recommendation on social inclusion and common EU values through education is expected, as is a revision of the Council Recommendation on the key competences for life-long learning.

A detailed agenda with dates and events was provided to the audience.