



# Le Renard Déchaîné

## Réconciliation de la vie privée et professionnelle au sein de la Commission avant et après la réforme - petit guide pratique-

La proposition révisée d'un règlement du Conseil modifiant le statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents a été examinée par la Commission, le mardi 18 novembre. Alors que de nouvelles mesures offrant une plus grande souplesse dans les conditions de travail entreront en vigueur le 1er mai 2004, il est important que les membres du personnel, ainsi que les cadres moyens et supérieurs, prennent connaissance de ces changements<sup>1</sup>.

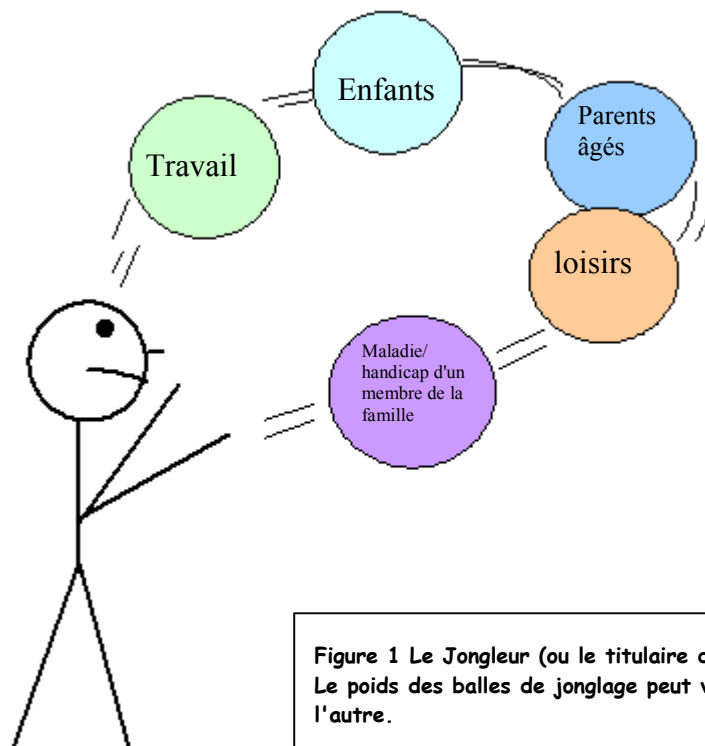


Figure 1 Le Jongleur (ou le titulaire du poste) avant la réforme. Le poids des balles de jonglage peut varier d'un jongleur à l'autre.

Les améliorations portant sur l'assouplissement des conditions de travail permettront à tout un chacun de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, sans tenir compte des circonstances personnelles. Nous sommes heureux de vous annoncer que R&D s'est solidement battu pour des conditions de travail plus souples au cours des discussions et

<sup>1</sup> Cette note se fonde sur le projet de statut du 18 novembre 2003. R&D continuera les négociations sur l'application des règles et vous tiendra informé(e)s en ce qui concerne les éventuelles améliorations.

des négociations de ces dernières années et a contribué à ce que des améliorations soient apportées dans le nouveau statut proposé. Nous continuerons à veiller aux progrès, à défendre vos droits et à combattre les abus que nous remarquerons.

## Réconcilier vie professionnelle et vie privée avant la réforme:

### Quels sont les points positifs, moins positifs voire franchement mauvais?

Ces derniers temps, des difficultés ont émergé concernant l'interprétation et l'utilisation des règles relatives au travail à temps partiel par les Directions Générales et les services. Étant donné que notre institution encourage tous les États membres à moderniser les pratiques de travail, la Commission devrait servir d'exemple en matière de gestion du personnel. Le principe général est que chaque employé devrait - dans le cadre d'un assouplissement des conditions de travail- pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée.

#### ***Si vous travaillez pour une DG "moderne":***

- ☺ Il vous est possible d'avoir des horaires à la carte ou de récupérer des heures de travail supplémentaires.
- ☺ Des instructions ont été données à tous les membres du personnel pour qu'aucune réunion ne soit organisée à une heure qui empêcherait de concilier vie professionnelle et privée.
- ☺ On vous a accordé le droit de travailler à temps partiel et si vous êtes vraiment chanceux, personne n'attendra de vous un travail à temps plein si vous optez pour un 3/4 temps (ou autre).

#### ***Si vous travaillez dans une DG "plus conservatrice", vous rencontrez peut-être les difficultés suivantes:***

- Vos demandes de travail à temps partiel vous sont refusées car elles ne correspondent pas à la future définition du mot "DROIT" conformément à l'article 55a. Nous rappellerons à tous les membres du personnel et de la direction que, même si des droits sont accordés à certains groupes, les privilèges restent les mêmes pour tous. Chaque demande devant être examinée au cas par cas, est-il vraiment *toujours* dans l'intérêt du service de refuser de telles demandes de manière aussi catégorique?
- Des demandes de travail à temps partiel ont été formulées afin de s'occuper de parents malades, celles-ci ont été refusées sous prétexte que les membres du personnel n'avaient toujours pas utilisé leurs jours de congé annuels. Nous

rappellerons à tous les membres du personnel et de la direction que de telles requêtes ont été mûrement réfléchies, qu'elles représentent un coût financier non négligeable pour le fonctionnaire demandeur et que bien que ce dernier bénéficie de jours de congés non utilisés, ce critère ne doit pas être pris en compte dans l'examen de la requête.

- Afin de justifier les demandes de travail à temps partiel, les membres du personnel doivent fournir des rapports et des certificats médicaux confidentiels. En outre, les Directions Générales consultent régulièrement les applications SIC congé et/ou SYSPER 2 sur l'évolution des carrières dans l'examen des demandes. Nous rappellerons à tous les membres du personnel et de la direction que les règles de protection des données personnelles doivent être respectées et qu'il n'appartient pas aux DG de demander, d'examiner ou de conserver de tels documents, et encore moins de les transmettre d'un service à l'autre.
- Concernant les perspectives de carrières des travailleurs à temps partiel, il leur est assuré une évolution professionnelle plus "lente", même s'ils ont déjà payé les frais de leur travail à temps partiel. (*À noter cependant que sous le nouveau système d'évaluation, en théorie du moins, les travailleurs à temps partiel recevront des points de mérite en fonction de leur compétence et non plus en fonction du nombre d'heures travaillées.*)
- La mobilité des travailleurs à temps partiel au sein de la Commission semble, pour ces derniers, difficile voire impossible, la direction ne pouvant les remplacer ou recruter sur des postes à moitié vacants. Avec des règles aussi strictes actuellement en vigueur (par exemple, pour les postes sensibles), il est essentiel d'assurer aux travailleurs à temps partiel les mêmes possibilités de mobilité qu'aux autres.
- Enfin, vous savez peut-être déjà que les collègues qui ont pris un CCP pendant le dernier exercice d'évaluation ont vu leur REC se réduire au pro rata. Les représentants de R&D dans les comités de promotion ont demandé à l'administration de veiller à ce que ne soient pas réduits les points de mérite des collègues ayant pris un CCP de moins de trois mois pour raisons familiales, ou d'accorder une sorte de franchise sans réduction de points sur les 3 premiers mois d'un CCP de plus longue durée.

- 1) Si vous pensez être mal ou injustement traité(e) sous le règlement existant
- 2) Si vous trouvez que votre DG est trop conservatrice
- 3) Si vous souhaitez avoir un conseil pour savoir comment interpréter les règles établies dans le nouveau statut des fonctionnaires en vigueur dès le 1er mai 2004,

**N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONTACTER ET NOUS SERONS HEUREUX DE VOUS AIDER.**

Ci-après une description des mesures en vigueur à partir du 1.5.2004.

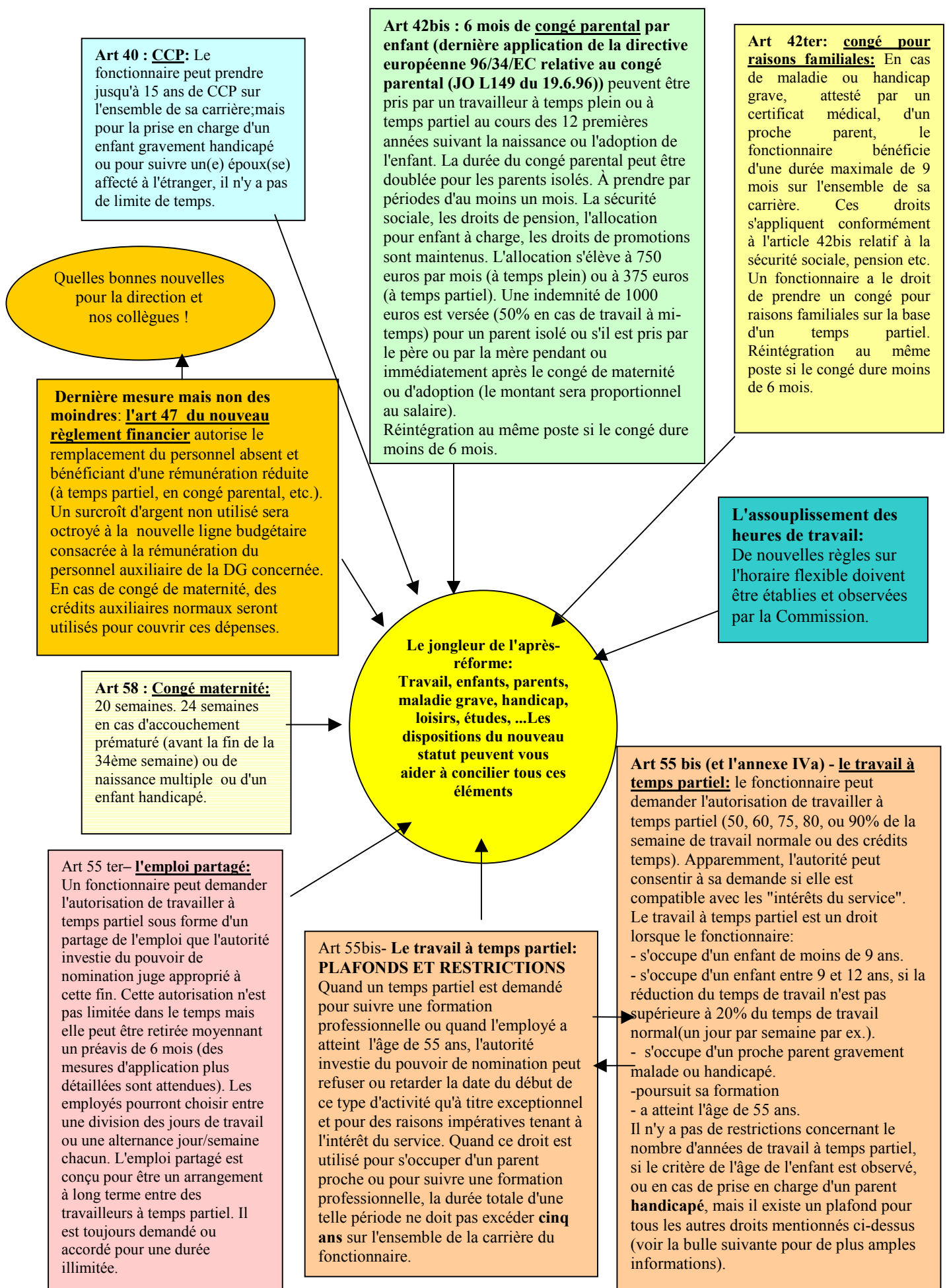


Figure 2: Les aides pour le jonglage, l'après réforme. Présentation des articles essentiels contenus dans le nouveau statut proposé sur l'assouplissement des conditions de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée. N'oubliez pas! Ces mesures devraient entrer en vigueur dès le 1.5.2004.