



Le Renard Déchaîné

Année 2004 Numéro 2/2

10 Janvier 2004

SUITE DU RENARD
DECHAINE N°1/2

R&D et le REC (suite)

Résultats de notre analyse sur les points les plus importants à modifier immédiatement dans le système REC/PROMOTIONS (2e partie)



Problèmes identifiés pendant l'exercice 2002

Proposition pour l'exercice 2003

Secretariat politique:
Cristiano Sebastiani

Adresse :
L-102 7/16 – B-1049
Brussels

Email : Osp-
Rd@cec.eu.int

Tél : +32-2-
299.92.39/295.56.56
Fax : +32-2-295.30.14

Mise en page : Axelle
Paneras-Hoppe

- ▶ **L'exercice a manqué parfois cruellement de transparence.**
Utilisation, notamment dans le cadre de la procédure en cas de recours, de documents et d'informations n'ayant pas été portés à la connaissance de l'évalué
 - ▶ **Le REC a été utilisé pour régler des comptes.** Il y a eu des comportements abusifs de la part des évaluateurs, non respect de la procédure et dépassement systématique des délais sans que des mesures appropriées soient prises.
 - ▶ **Le système informatique (SYSPER II) n'est pas au point** et il est insatisfaisant par rapport aux besoins.
- Tout document relatif au REC ou versé au dossier dans le cadre d'un recours doit être connu par les deux parties. Celles-ci doivent avoir la possibilité d'exprimer leurs commentaires avant qu'une quelconque décision ne soit prise.
- Tout abus avéré dans le cadre du REC doit être sanctionné rapidement et avec sévérité.
- Le REC ne doit pas faire état de commentaires "gratuits" ou d'appréciations qualitatives ou personnelles infondées et/ou sans rapport avec l'objet du REC et de l'évaluation.
- Un calendrier global pour l'ensemble de l'exercice doit être publié en début d'année, en ménageant un temps suffisant pour le traitement des recours en CPE comme en comité de promotion. Les mesures prévues en cas de dépassement par la hiérarchie de ces délais doivent être clairement indiqués.
- Le système SYSPER II doit être adapté et testé avant la mise en place du prochain exercice en tenant compte des suggestions faites par les CPE à la fin de l'exercice 2003.
- Le système doit prévoir une mise à jour automatique de l'information. La fonction "envoi d'e-mail" pour notifier les évalués, qui était déjà prévue dans SYSPER, doit être activée.

Website :
www.renouveau.org

► ***La composition et le fonctionnement des Comités paritaires d'évaluation (CPE) sont insatisfaisants et ne garantissent pas le caractère paritaire de ces comités.***

► Des règlements intérieurs parfois différents et mis en œuvre sans harmonisation et coordination au niveau central ont provoqué des différences profondes dans le fonctionnement des CPE et donc des discriminations parmi les évalués.

► ***Très souvent le Président du CPE s'est totalement « aplati » devant les positions de son administration et de son Directeur général*** en privant le CPE d'un véritable arbitre et de toute possibilité de parvenir à une véritable médiation et de trouver un consensus évitant les conflits.

► ***Les responsables ressources humaines : des chefs de cuisine trop impliqués dans la préparation du menu pour être également membre du jury !***

► Au sein des CPE, les responsables ressources humaines ont trop souvent semblé s'opposer par principe aux recours individuels afin notamment de ne pas remettre en cause le fonctionnement des procédures au sein de la Direction générales dont ils étaient chargés. Ceci a souvent privé le CPE de toute possibilité d'assurer son rôle de vérification, correction et harmonisation des procédures.

Les CPE doivent couvrir et surtout pouvoir prendre, le cas échéant, des mesures correctrices afin d'assurer :

1. le respect des procédures ;
2. objectivité / équité des évaluations ;
3. l'équité dans la distribution des points de mérites au niveau de la Direction générale.

Le règlement des CPE doit être unique dans toute la Commission.

Afin de mieux assurer la cohérence dans la mise en œuvre de la procédure, il y a lieu d'envisager la possibilité de regrouper plusieurs DG au sein d'un même CPE.

La composition des CPE doit être paritaire.

La présidence du CPE **doit être confiée à un membre externe à la DG concernée**. Le président du CPE doit être indépendant, au dessus des parties et assurer un rôle de médiation.

De manière générale, il est évident que seule une présidence externe au service concerné par le comité peut garantir au président son rôle de véritable arbitre et éviter que le président et donc le comité soient totalement assujettis à la hiérarchie du service en question en perdant ainsi toute fonction de contrepois face aux pressions internes.

Il ne faut pas oublier qu'en la matière la perception et la crédibilité d'un comité sont tout aussi importantes que la réalité. Suivant l'adage anglais "*Justice must not only be done ; it must also be seen to be done*". En application de cet adage, toute personne "*dont on peut légitimement craindre un manque d'impartialité*" doit se récuser et ce, indépendamment de sa conduite personnelle.

Afin de garantir leur caractère paritaire, la présence des représentants du personnel doit toujours être obligatoire pour toute prise de décision.

Les CPE remettront un rapport pour chaque comité de promotion en mettant en exergue les litiges concernant l'attribution de points de mérites pour lesquels une solution n'a pas été trouvée.

Nouveau rôle des responsables ressources humaines.

Vu leur implication dans la mise en œuvre de la procédure, **les responsables des ressources humaines d'une DG ne peuvent pas être membres du CPE de leur DG**. Ils se tiendront en revanche à la disposition du CPE pour toute information qu'il pourrait souhaiter obtenir.

- ▶ ***Le traitement des propositions d'attribution des points de priorité par les CPE n'a pas assurée la cohérence d'ensemble de l'exercice***, a permis l'utilisation de procédures totalement divergentes parmi les services et a provoqué des discriminations graves pour le personnel.

Afin d'assurer la cohérence de l'exercice aussi bien au niveau des grades qu'au niveau de l'institution, les CPE ne doivent plus être appelés à se prononcer sur les propositions de distribution des points de priorités qui seront traitées par les comités de promotion.

- ▶ ***La distribution des points de priorité n'est ni harmonisée ni claire, ni transparente et encore moins compréhensible par le personnel.***

La distribution des points de priorités doit se baser sur des règles claires et uniformes. Ces règles devront prendre davantage en compte **le mérite dans la durée** et devront être communiquées au personnel avant chaque exercice.

Afin d'assurer la cohérence d'ensemble de l'exercice, l'application de ces règles doit être soumise aux **comités de promotion** qui pourront prendre des mesures correctrices sur les propositions des DG et sur le quota des PP des DG concernées.

Les « carottes » doivent être soumises au comité de promotion avant d'être "cuites" !

- ▶ ***Trop souvent face à des décisions de toute évidence inacceptables concernant les points de priorité, les comités de promotion n'ont pas pu les corriger puisque l'attribution des points de priorité avait été arrêtée au niveau du CPE et ne pouvait plus être remise en cause à leur niveau.***

Les comités de promotion doivent pouvoir rectifier les attributions de points proposés par les DG en cas de violation des règles et non plus seulement donner des points supplémentaires aux victimes de discrimination.

Sauf cas dûment justifiés, tous les points de priorité attribués à une DG doivent être octroyés.

Une réponse motivée sera adressée à chaque personne ayant fait recours au Comité de promotion contre l'attribution des points de priorités.

- ▶ ***Attribution aléatoire et discutable des points de priorité spéciaux pour travaux dans l'intérêt de l'institution (PPII)***

L'ADMIN doit fixer annuellement une liste des fonctionnaires pouvant bénéficier de points spéciaux et le type d'activités considérées comme supplémentaires et effectuées dans l'intérêt de la Commission.

Le nombre de points par activité est fixé par le comité de promotion.

La mobilité obligatoire doit être compensée par l'attribution de points PPII.

- ▶ ***Les promotions "Cabinets" en particulier pour le personnel de grade A ont été caractérisées par une distribution tout à fait anormale des points de mérite et de priorité.***

Sur ce dossier c'est la crédibilité de toute la procédure qui est en jeu !

Les règles en vigueur applicables à l'ensemble du personnel ne doivent pas être modifiées à l'avantage de quelques uns afin de pallier, *a posteriori*, une application volontairement déséquilibrée et abusive du système de distribution des points de mérite et de priorité tel que constatée lors de l'exercice précédent pour les cabinets !

Des Directeurs ressources et des Directeurs généraux à la hauteur de la tâche !

R&D tient à rendre hommage aux Directeurs ressources et aux Directeurs généraux qui ont réagi avec fermeté aux propositions simplement scandaleuses de prendre dans la Direction générale de tutelle les membres de cabinets.

- ▶ Des différences de traitement des fonctionnaires selon les différents budgets ont été constatées. Assurer l'égalité de traitement des fonctionnaires quel que soit le budget dont ils relèvent (OLAF, Recherche ...)
- ▶ Les mesures de transition mises en place en 2003 pour prendre en compte l'ancienneté dans le grade et le mérite dans la durée et éviter les préjudices liés au changement de procédure n'ont pas toujours permis d'obtenir les effets souhaités. Afin de prendre en compte le mérite dans la durée, il y a lieu de confirmer aussi pour le prochain exercice les points de transition.
- ▶ Lourdeur administrative liée à la multiplication des rapports intermédiaires / simplifiés ... Etablir le principe : un fonctionnaire – un rapport par an et introduire une nouvelle procédure de consultation afin de simplifier et d'alléger la surcharge administrative pesant aussi bien sur l'évalué que sur l'évaluateur. Renforcer les garanties dans des situations particulières (mobilité, réaffectations, restructurations, etc.).

Mode d'emploi

Quelle que soit l'issue des négociations pour la réforme du REC, vos promotions 2004, qui seront établies pour la dernière fois sur la base juridique du statut actuel, dépendront très largement de votre prochain REC.

Soyez très attentifs dès le démarrage de l'exercice d'évaluation !

Préparez une bonne autoévaluation sur la base des objectifs qui ont été fixés au début de l'année 2003

***R&D** sera toujours à vos côtés pour vous fournir l'assistance nécessaire à chaque étape de la procédure. N'hésitez pas à nous appeler.*



R&D vous présente ses meilleurs vœux
pour 2004 :
santé, bonheur, paix dans le monde,
prospérité... et un REC réformé !