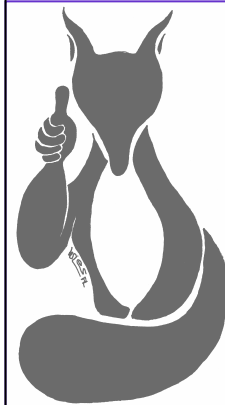




Syndicat des Institutions européennes

# Le Renard Déchaîné



## R&D ET LE REC 2004 – TROUSSE DE SECOURS – LE CPE

13 avril 2004  
N° 4

### Introduction

Bien que n'étant pas à l'origine du REC, R&D a multiplié les efforts lors des dernières négociations afin d'y apporter des améliorations substantielles nécessaires pour préserver et de défendre les intérêts du personnel. Ces efforts et ces résultats risquent toutefois d'être inutiles si le personnel ne dispose pas de toutes les informations nécessaires à la compréhension d'une procédure qui reste fort complexe. C'est pourquoi nous

vous adressons ce nouveau Renard.

**L'objectif de R&D est double: vous informer et vous assister pour vous permettre de défendre au mieux vos droits!** Un premier « Renard Déchaîné » vous a donné le « mode d'emploi du REC 2004 » en illustrant brièvement et simplement les grandes étapes du REC, les points les plus importants de la procédure et les moyens de bien vous préparer et éventuellement de vous défendre. Ce « Renard Déchaîné »

vous apporte les clés pour utiliser à bon escient le Comité Paritaire d'Evaluation – alias CPE. Le Renard suivant vous fournira tous les détails de la procédure de promotion.

En plus de nos tracts, de nos traditionnelles réunions d'information et des rencontres par DG que nous avons et continuerons d'organiser, R&D a renforcé son équipe « REC » qui mettra son expertise à votre disposition pour vous assister à chaque étape de la procédure.

## 1. 2003 - LE CPE DES LIMITES PLUS QU'ÉVIDENTES !

Lors de l'exercice 2003 trop souvent les CPE n'ont pas été en mesure de corriger les anomalies des REC qui lui avaient été soumis. En effet, nous avons pu constater que les principales faiblesses concernaient notamment sa composition déséquilibrée remet-

tant en cause sa crédibilité et son indépendance, un mandat trop limité et un manque certain de cohérence d'un CPE à l'autre dans l'exécution de ce mandat. Enfin le délai de 5 jours pour la saisine du CPE ne permettait pas de préparer le recours avec le soin nécessaire.

C'est sur ces bases que R&D, avec les autres partenaires de l'Alliance, a travaillé et négocié avec fermeté pour que le CPE soit et puisse travailler de façon réellement indépendante et paritaire. Voilà les résultats obtenus.

### Conseils du Renard :

- Prenez contact avec les représentants du personnel dans votre CPE !

Vous avez des doutes ? R&D est à votre disposition !

## 2. 2004 - LE NOUVEAU CPE : QUI EST CE ? COMMENT DÉCIDE -T-IL ?

**La composition** du CPE a ainsi été profondément modifiée afin de le rendre véritablement indépendant de votre DG, il comptera désormais

- 1 président **externe** à la DG et
- 4 membres titulaires dont :
  - un autre membre **externe**
  - un membre de votre DG
  - 2 représentants du personnel.

Chaque membre a son suppléant.

De plus, le mandat du CPE a été élargi et clarifié.

Le CPE aura pour mission de s'assurer que les rapports ont été éta-

blis équitablement, objectivement, c'est-à-dire dans la mesure du possible sur la base d'éléments factuels, et conformément aux présentes dispositions générales d'exécution et au guide pour l'évaluation. Il vérifie notamment le respect de la procédure prévue à l'article 8, DGE article 45. Ainsi, le CPE sera notamment chargé de vérifier le respect de l'interdiction de procéder à toute harmonisation des notes de la part des Directeurs et des Directeurs généraux avant que 2/3 des dialogues aient eu lieu.

Dans le cadre de son mandat, le CPE peut procéder aux consultations nécessaires et dispose des documents de travail utiles à ses travaux.

**Afin de vous permettre de bien préparer votre recours le délai pour introduire votre recours a été doublé!**

Enfin, pour assurer la cohérence de l'exercice, il y aura un règlement intérieur unique pour tous les CPE.

Force est cependant de constater que le CPE n'a pas vocation à résoudre tous les problèmes relationnels entre évalué, évaluateur et validateur. Nous nous tenons donc à votre entière disposition pour vous assister pour prévenir/résoudre les éventuelles sources de conflits dans le cadre du dialogue et/ou du trilogue (voir Renard Déchainé précédent).

### Conseils du Renard :

- **Respectez les procédures et les délais du REC** afin de ne pas limiter les possibilités prévues dans la procédure REC ou dans le statut pour introduire un ou des recours et de défendre vos prérogatives.
- Avant de prendre une décision sur le refus de votre REC ou si vous pensez être victime d'abus, n'hésitez pas à contacter votre représentant du personnel afin d'établir et faire constater les faits. Il vous aidera à développer, le cas échéant une stratégie de défense.

**Vous avez des doutes ? R&D est à votre disposition !**

## 3. SAISINE DU CPE

**Où sommes nous dans la procédure ?**

*Vous avez reçu votre projet de rapport REC. Suite au dialogue/trilogue le rapport, modifié ou non, vous a été communiqué. Vous avez trois options : accepter le rapport sans formuler d'observations, accepter le rapport tout en ajoutant*

des commentaires dans la partie réservée à cette fin, refuser le rapport en motivant votre refus dans la partie réservée à cette fin en demandant ainsi la saisine du CPE.

**Attention** : Si vous ne réagissez pas dans les **dix jours ouvrables** après communication du

rapport par le validateur, votre rapport est considéré comme accepté. Vous avez donc dix jours après avoir pris connaissance du rapport REC pour préparer et introduire votre recours dans SYSPER.

Motiver votre refus

Le refus du REC doit

(suite page 3)

être suffisamment détaillé pour permettre au CPE de comprendre le bien fondé de votre requête.

Le refus peut être motivé, par exemple, par :

- le non respect des procédures

- l'exploitation d'éléments non factuels, d'un « dossier parallèle » (éléments qui ne vous auraient pas été communiqués officiellement),
- la prise en compte d'élé-

- ments personnels tels que absences justifiées, CCP, votre situation en votre défaveur,
- l'existence d'incohérences manifestes des commentaires avec la note....

## 4. La procédure CPE

1. Le CPE analyse votre demande. Il dispose pour ce faire de tout document utile à ses travaux et peut procéder à des consultations si nécessaires.

2. Dans les **10 jours ouvrables** suivant votre demande, le CPE rend son avis et vous le transmet, ainsi qu'à l'évaluateur, au validateur et à l'évaluateur d'appel (en règle générale, votre Directeur général). Lorsque l'avis a été adopté suite à un vote, il est fait état des positions majoritaires et minoritaires qui ont été expri-

mées.

Dans certains cas, lorsque le CPE n'a pu réunir le quorum trois fois de suite, il y a absence d'avis. Dans ce cas le titulaire de poste, l'évaluateur, le validateur et l'évaluateur d'appel sont informés de cette absence d'avis.

3. Dans les 5 jours ouvrables, l'évaluateur d'appel peut :

- confirmer le REC ou
- le modifier sur la base de l'avis du CPE.

Lorsque l'évaluateur d'appel s'écarte des recommandations figurant dans l'avis du CPE, il doit **motiver**

sa décision.

### **Le REC est désormais définitif !**

Une information vous est adressée par voie électronique ou autre, indiquant que votre REC est désormais définitif.

### **TOUJOURS PAS D'ACCORD ?**

Tout n'est pas perdu: dans les 3 mois suivant la communication de la décision de l'évaluateur d'appel, vous pouvez introduire une réclamation au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut et en cas de rejet de votre réclamation saisir ensuite le TPI (Tribunal de Première Instance).

### **Conseils du Renard :**

- Ciblez bien l'objet de votre demande. Faites référence autant que possible à des faits objectifs et indiquez clairement les modifications que vous souhaitez obtenir par cette démarche. Et surtout, permettez aux membres du CPE de vous aider : soyez clairs et concis sinon vous risquez de ne pas être compris !

- **Attention !**: Nombre de recours ont été déclarés infondés car mal préparés ou peu documentés. Seule une demande claire et bien motivée de votre part permettra au CPE de traiter au mieux votre dossier.

**Vous avez des doutes ? R&D est à votre disposition !**



**ATTENTION :**  
**R&D a**  
**déménagé !**  
**La nouvelle**  
**adresse est**  
**JII-79 9/232**  
**(entrée par le**  
**Loi-80)**

Secretariat politique:  
 Cristiano Sebastiani

Nouvelle adresse :  
 JII-79 9/232

rue Joseph II, 79 (bât.C), 9ème  
 étage, bur. 232 (entrée par le 80,  
 rue de la Loi)

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

**Website :**  
**[www.renouveau.org](http://www.renouveau.org)**

## 5. Le CPE et l'évaluation de l'exercice

Le CPE est également chargé d'apprécier la conduite de l'exercice d'évaluation dans la direction générale où il est intervenu. A ce titre il peut formuler toute remarque, critique, suggestion qu'il juge pertinente par rapport aux faits qu'il a pu constater.

## 6. Le CPE et la procédure d'attribution des points de priorité

Enfin, le CPE est également associé à la procédure d'attribution des points de priorités. En particulier, une fois que les propositions d'attribution des points de priorité ont été décidées au niveau de la Direction générale, le Directeur général doit rencontrer le CPE pour présenter et illustrer ces propositions. A cette occasion, le CPE pourra notamment vérifier que ces propositions respectent les principes et critères d'application en la matière, pour toute explication/modification par rapport à des cas individuels et sur toute anomalie constatée. Afin que les résultats de l'analyse menée par le CPE soient pris en compte dans la suite de la procédure, le procès-verbal de la rencontre entre le CPE et le Directeur général est transmis aux comités de promotion.

### Pour adhérer à **R&D Bruxelles** :

envoyez ce talon à H. FERREIRA RAMOS VLAHOPOULOS, JII-79 9/232, tél. 55676

NOM :

Adresse administrative :

Consultez notre site web : <http://www.renouveau.org>

Le secrétariat politique : O. PROFILI/ C. SEBASTIANI (55656/99239)