



Renouveau & Démocratie

Syndicat des Institutions européennes

Le Renard Déchaîné



juin 2006

EXERCICE DE PROMOTION 2006

LE JEU DU MERITE ET DU HASARD !

Introduction

L'exercice combiné REC/promotion est un grand jeu de hasard où chaque collègue a deux chances : une chance au grattage et une chance au tirage. Au grattage, on reçoit une note de mérite. Au tirage, on reçoit des points de priorités. Comme dans tout jeu de hasard, les dés sont parfois pipés. Ce Renard Déchaîné vous donne certaines clés pour le détecter et surtout pour réagir.

Contre toute attente et en dépit d'une jurisprudence très claire en la matière, la Commission a proposé de modifier de nouveau les règles en matière de promotion (voir tract R&D du 21 mars 2006 http://www.renouveau.org/04_tracts.htm) afin de piper encore plus les dés en faveur du personnel affecté aux cabinets. R&D a immédiatement réagi pour mettre un frein à ces abus et a insisté pour que l'exercice 2006 soit conduit selon les règles applicables depuis 2004. Les négociations reprendront avant l'été 2006.

Ce troisième « Renard Déchaîné » est le dernier de notre série annuelle SPECIAL REC élaborés par R&D pour expliquer le processus d'évaluation, recours et promotion. Il détaille la procédure de promotion tout en vous donnant des conseils pratiques. En plus de ce travail d'information, notre équipe de spécialistes et de juristes reste à votre disposition à chaque étape de la procédure.

Le souci de R&D reste de vous informer et de vous assister afin de vous permettre de défendre au mieux vos droits! Toutes vos questions peuvent être adressées à REP PERS OSP R&D REC-CDR. Notre équipe vous répondra dans les meilleurs délais.

1. UN PEU DE THÉORIE

Où en sommes nous de la procédure ?

Le REC est complété et vous avez reçu votre note de mérite. Pour que la DG commence la distribution des points de priorités, les collègues doivent avoir validé leurs **objectifs** pour 2006 et leur **carte de formation**. Une fois que cela est fait, le grand tirage des points de priorité peut commencer.

Sommes-nous éligibles pour la promotion ?

Pour être éligible à la promotion, il faut remplir un certain nombre de critères :

- **Ancienneté** de deux ans dans le grade ;
- Démontrer sa capacité à travailler dans une **troisième langue** (art. 45.2) si la promotion prend effet après le 1 mai 2006. Une proposition de compromis sera discuté au Conseil et prévoit qu'il faudra atteindre le **niveau 6 à partir de 2008**. Pendant la période transitoire, il suffirait d'atteindre le niveau 4 et de terminer au moins les cours jusqu'au niveau 6.
- En **activité dans l'institution** au moment de la décision de promotion

Le Renard Déchaîné

Conseil du Renard:



Si vous n'avez pas assez de points (proximité du seuil, grande ancienneté, unité délocalisée ou souvent oubliée, avis du CPE ...) contactez nous à **REP PERS OSP R&D REC-CDR** dès que le nombre de points de priorité vous a été communiqué.

(attention aux transferts entre institutions, congés de convenance personnelle etc..)

- Avoir une note de mérite supérieure ou égale à 10.

Date d'effet de la promotion

La promotion prend effet le **1 janvier** pour les anciens grades D*4, C*6, B*10 et A*12. La promotion prend effet le **1 mars** pour tous les autres grades. **R&D** a demandé à ce que toutes les promotions prennent effet le 1 janvier de l'année pour tous les grades pour autant que la règle des deux ans d'ancienneté est respectée.

2. LE SAC À DOS ET LES POINTS DE PRIORITE

LES POINTS DE PRIORITÉ : C'EST QUOI ?

Le REC prévoit la constitution d'un sac à dos dans lequel, année après année, on accumule des points pour atteindre un seuil de promotion. Une fois que l'on dispose des points nécessaires pour dépasser le seuil de promotion, on obtient la promotion. Une fois promu(e), on conserve le solde de points (= sac à dos – seuil de promotion) et on repart à la pêche aux points.

Le sac à dos conditionne la vitesse de chaque carrière (lent, normal ou rapide). On compte plusieurs types de points qui s'ajoutent les uns aux autres :

PP Direction Générale + PP de « catch up » + PP pour activité dans l'intérêt de l'institution + PP du comité de promotion (points d'appel + points de transition) + PP de transition fin de carrière

Les PPDG : Ils sont distribués par les directeurs généraux qui les éparpillent selon des critères plus ou moins précis selon les DG pour généralement « motiver leurs troupes » et, souvent, maximiser le nombre de promotions. On peut recevoir entre 0 et 10 points.

Les critères d'attribution des points sont définis par la Direction Générale. Ils sont généralement basés sur un équilibre subtil entre mérite dans la durée/mérite sur l'année et d'autres critères comme ancienneté, participation à des travaux particuliers et nature des fonctions. Ces critères sont discutés par les Comités Paritaires d'Evaluation (CPE) puis portés à

la connaissance du personnel.

Comme le hasard ne fait pas toujours bien les choses, l'application de ce système est contrôlée par les CPE qui ont la charge d'assurer un minimum de transparence et d'équité. Les CPE discutent les critères avec la DG, puis vérifient, dans la limite de leur compétence la validité de la proposition de distribution. Attention les CPE n'ont ici qu'un rôle consultatif !



Les autres PP :

o Les PP Catch up – Transition

– **PPTA :** points de compensation pour retard dans la carrière, attribués automatiquement par le système. Ils visent à minimiser les effets néfastes de la transition entre l'ancien et le nouveau système de promotion et « rattraper » les retards de carrière provoqués. Le calcul (savant) se fait sur la base de la note obtenue lors de l'exercice précédent et du nombre de mois de retard par rapport à la durée moyenne dans le grade. (voir Dispositions Générale d'Exécutions (DGE) art 45. annexe 1 pour plus de détails).

o Points de transition fin de carrière :

attribués automatiquement par le système et en 2006 uniquement. Ces points, 7 maximum, sont destinés à prendre en compte l'ancienneté dans le grade.

o Les PP pour travaux accomplis dans

l'intérêt de l'institution – PPII : 1 ou 2 points sont attribués par les comités de promotion aux membres de jury de concours, comités paritaires, correcteurs d'épreuve. (voir DGE art 45. annexe 1 pour plus de détails)

o Les PP de transition des comités de promotion – PPTCP :

les comités de promotion peuvent, lorsque c'est approprié, accorder un maximum de trois points de transition aux agents dont la carrière souffre d'un retard suite à la transition depuis l'ancien système.

o Les PP d'appel du comité de

promotion – PPACP accordés par le comité de promotion au cas par cas, après analyse de votre appel et délibération.

Attestation – certification est-ce que je garde ou non mon sac à dos ?

Pour les collègues qui réussissent la certification, c'est-à-dire le passage de la catégorie AST vers la catégorie AD, le sac-à-dos sera entièrement vidé. Pour les « attestés » en revanche, c'est-à-dire les collègues C* et D* qui passent dans la catégorie AST, le sac à dos devrait être normalement « traduit » dans le nouveau grade.

Démonstration : Si un collègue C*5 se trouve à 90% du seuil de promotion de C*6, il se verrait replacé à 90% du seuil pour passer de B*5 vers B*6 selon les nouvelles dispositions des DGE art. 45 proposées par l'ADMIN.

3. LES SEUILS DE PROMOTION ... ILS N'ONT PAS FINI DE BOUGER NI LES CARRIÈRES DE S'ALLONGER

Le tableau ci-dessous reprend les **nouveaux seuils indicatifs 2006** publiés par ADMIN pour le personnel en poste avant le 1 mai 2004 - http://www.cc.cec/guide/publications/infoadm/2006/ia06026_fr.html. L'ADMIN a fait l'effort louable de proposer des seuils stabilisés pour chaque grade mais tout cela reste TRES THEORIQUE car basé sur l'ancienneté moyenne dans le grade des promus.

Force est aussi de constater que les durées moyennes dans le grade se sont considérablement allongées pour certains grades par rapport à la période 1998-2002. Ceci est lié au fait que les crédits de promotion alloués à la Commission ne lui permettent pas de respecter les taux de promotion définis par le statut.

Grade	Seuils 2005	Seuils 2006	Diff.	Seuil stabilisé théorique	Permanence dans le grade 2000-04	Permanence 1998-2002
De A*13 vers A*14		85	nouveau	grade	5 (théorique)	
De A*12 vers A*13	76,5	98.5	+22	117	6.9	5.9 (+1.0)
De A*11 vers A*12	66	81	+15	117	6.9	5.9 (+1.0)
De A*10 vers A*11	60	71	+11	85	5.0	4.6 (+0.4)
De A*09 vers A*10		68	grade	vide	4 (théorique)	
De A*08 vers A*09	58.5	66	+7.5	78	4.6	3.9 (+0.7)
De A*07 vers A*08	33	33	0	33	2.1	1.7 (+0.4)
De A*06 vers A*07		51	nouveau	grade	3 (théorique)	
De A*05 vers A*06		48	nouveau	grade	3 (théorique)	
De B*10 vers B*11	76.5	95	+18.5		6.3	
De B*09 vers B*10		85	grade	vide	5 (théorique)	
De B*08 vers B*09	67.5	82	+14.5	129	7.6	7.3 (+0.3)
De B*07 vers B*08	63.5	77.5	+14	104	6.1	5.6 (+0.5)
De B*06 vers B*07	61	73.5	+12.5	94	5.5	5.3 (+0.2)
De B*05 vers B*06	38	38	0	38	2.4	2.1 (+0.3)
De AST4 vers AST5		51	nouveau	grade	3 (théorique)	
De AST3 vers AST4		48	nouveau	grade	3 (théorique)	
De C*06 vers C*07	75	94	+19		8.1	
De C*05 vers C*06	68	84.5	+16.5	141	8.3	8.2 (+0.1)
De C*04 vers C*05	62	75	+13	99	5.8	5.7 (+0.1)
De C*03 vers C*04	60	73.5	+13.5	95	5.6	5.4 (+0.2)
De C*02 vers C*03	38	38	0	38	2.4	1.9 (+0.5)
De C*01 vers C*02		48	nouveau	grade	3 (théorique)	
De D*04 vers D*05	74.5	93	+18.5		8.9	
De D*03 vers D*04	63.0	74	+11	90	5.3	5.4 (-0.1)
De D*02 vers D*03	51.5	50	-1.5	71	4.2	3.9 (+0.3)

Conseil du Renard.



Les collègues situés **SUR LE SEUIL** ou **TOUT PRES DU SEUIL** de promotion sont invités à contacter **REP PERS OSP R&D REC-CDR** afin de mener une analyse individuelle de leur cas et envisager, le cas échéant, l'introduction d'un recours auprès du comité de promotion.

Des seuils bien trop élevés par les grades et les nouveau grades

Lors de la présentation des propositions de modification des Dispositions Générales d'Exécution, **R&D** a demandé à ce que les taux de promotion pour les nouveaux grades et pour les grades vides soient fixés de façon à ce que les premières promotion puissent avoir lieu après une permanence dans le grade de deux ans, comme prévu par le Statut. A la lecture du tableau, force est de reconnaître qu'il est mathématiquement **IMPOSSIBLE** pour un(e) collègue recruté(e) après le 1 mai 2004 de recevoir une promotion en 2006.

Démonstration : recruté le 1 mai 2004, le collègue ne recevra que 8 points pour l'année 2004. Même en recevant la note de mérite et les points de priorités les plus élevés (17+10) pour l'année 2005, le sac à dos ne dépassera pas 35 points. Le seuil est fixé à 48 points. **R&D** a demandé une introduction progressive des nouveaux seuils ce qui signifie un seuil autour de 30/31 points.

Attention. Les seuils de promotion définitifs sont constatés par les comités de promotion et arrêtés par le DG de l'ADMIN. Les seuils de promotion « indicatifs » émis par la DG ADMIN peuvent donc augmenter d'un à deux points. Par sécurité faites vos calculs sur base du seuil + 2

4. LES COMITÉS DE PROMOTION



Il existe trois comités paritaires de promotion A*, B* et C*/D* et un sous comité pour la recherche qui remet le résultat de ses travaux aux comités par grade. Les comités de promotion ont un triple rôle :

1. traiter les recours et octroyer le cas échéant et en le justifiant un nombre limité de points de priorités de transition supplémentaires (entre 0 et 3 points par fonctionnaires) et/ou des points de priorités d'appel.
2. fixer les seuils de promotion définitifs en fonction des possibilités réelles de promotion ;

3. analyser les listes de mérite et départager les ex-aequo éventuels.

Une fois que les comités de promotion ont terminé leurs travaux, les listes définitives de mérite et la liste des fonctionnaires promus sont établies par l'AIPN et portées à la connaissance de tous.

Attention L'attribution des points de mérite se conteste au niveau des CPE et non pas au niveau des comités de promotion.

5. UN RECOURS AU COMITÉ DE PROMOTION : POURQUOI ET COMMENT ?

VOUS AVEZ REÇU VOS POINTS DE PRIORITÉ ET ÇA NE VOUS SAISFAIT PAS :

Première chose à faire: mener une **analyse de la situation**. Faites vos calculs, vérifiez que tous les points auxquels vous avez droit vous ont été accordés, contrôlez la durée moyenne de permanence dans le grade. Plusieurs cas peuvent se présenter.

- vous n'avez pas assez de points de priorité et malgré les promesses vous vous éloignez du seuil de promotion et votre carrière devient de plus en plus lente. Vous êtes en situation de **décrochage de carrière** et vous payez encore la transition entre l'ancien et le nouveau système (fréquent pour des collègues de « bon niveau » à 14-14.5).
- vous avez moins de points de priorité que l'année passée alors que vous avez la même note de mérite ou une note de mérite plus élevée. Si les critères de distribution des PPDG étaient les mêmes, il y a peut être un problème de **cohérence** dans la distribution des points.
- vous êtes au seuil et avez une note de mérite qui justifierait d'en bénéficier, mais n'avez pas reçu de points de priorité : c'est anormal et réfuté par les comités de promotion.
- malgré vos 10 points de priorité vous vous situez à 1 point du seuil, ça vaut quand même le coup de faire un recours !

Comment calculer le retard dans la carrière

Prenons un exemple concret.

En moyenne, un(e) C*3 obtient sa promotion en **5,6 ans**. Le seuil de promotion final théorique a été fixé à 95 points, le/la collègue doit obtenir chaque année **17 points** en moyenne (95 divisé par 5.6).

Si au bout de la troisième année dans le grade, votre sac à dos est de 51 points (3 x 17) vous êtes dans la bonne moyenne et avez des chances d'être promu dans les 5.6 ans moyens. Si vous avez plus de points, votre carrière s'accélère par rapport à la moyenne. En revanche, si vous avez moins de 51 points, votre carrière se ralentit et il devient important d'être vigilant.



Comment faire recours ?

Vous désirez faire un recours au **comité de promotion**. Ce recours doit impérativement porter sur les points de priorité qui vous ont été attribués. Il ne doit pas / ne peut pas porter sur les points de mérite. Lorsque vous introduisez votre recours devant le comité de promotion, ne perdez pas votre temps à écrire de longues pages soyez concis.

Le comité de promotion n'a pas vocation à juger des tâches qui méritent l'attribution de points de priorité. Il ne peut que vérifier la bonne application des critères définis par la DG et l'absence de discrimination dans la DG. Il s'attache en outre à traiter les cas de recours « difficiles » (grande ancienneté, mobilité, discrimination...)

Le comité de promotion attribue ainsi généralement des points de transition dans les cas suivants :

o Décrochage de carrière.

Statistiquement, vous êtes en retard de carrière du fait de la transition, d'une pénalisation etc, le comité est en mesure de quantifier le retard de carrière par rapport à un profil type et de combler une partie du déficit de points.

o Inégalités de traitement

L'attribution des points de priorité n'a pas été faite dans les règles de l'art et la DG n'a pas suivi l'avis du Comité Paritaire d'Evaluation (CPE). Le comité de promotion prendra en compte l'avis du CPE. Même si le comité ne peut vous garantir une promotion il est en mesure de vérifier l'équité de la distribution des points de priorité dans votre DG et attribuer des points d'appel.

o Nombre de points insuffisants pour obtenir la promotion

Vous êtes proche du seuil ou sur le seuil indicatif. Il s'agit d'introduire un recours « à titre conservatoire » afin de permettre au comité de « sauver votre promotion » si les seuils devaient augmenter de façon significative. Il convient d'attirer l'attention du comité sur votre cas car **seules les personnes ayant fait recours pourront bénéficier de points d'appel** (sous réserve que le recours soit jugé de façon favorable). Notons toutefois que les taux de promotion sont liés à des possibilités budgétaires et donc non extensibles à l'infini.



Attention: Compte tenu du nombre de recours, l'analyse se fait essentiellement de façon mathématique.

Calendrier 2006

Juin:

Vérification cartes de formation/objectifs.

Information éventuelle sur l'évolution des seuils de promotion. (seuils révisés par Admin)

Délai pour saisie des PPDG, colonne DG

Juillet:

Consultation des CPE

Publication des intentions formelles des directions générales, de la liste des plus méritants et de la liste des fonctionnaires susceptibles d'obtenir des PPII.

Conseil du Renard.



Vérifiez l'attribution des points de priorité même si la promotion n'est pas encore pour tout de suite. Il est important d'avoir une progression annuelle moyenne afin de ne pas entrer dans la catégorie des carrières lentes.

Conseil du Renard:



Dans tous les cas, consultez R&D avant d'introduire un recours devant le comité de promotion. Cela permettra de comprendre la situation, bien structurer le recours et de maximiser vos chances de réussite.

Ouverture du délai pour les recours devant comité de promotion (5 jours ouvrables)

Septembre-Octobre:

Réunion des comités de promotion.

Fin octobre : publication de la liste des fonctionnaires les plus méritants, de la liste des fonctionnaires ayant obtenu des PPII et de la liste des fonctionnaires promus.

Attention: Le délai pour introduire un recours est de **5 jours ouvrables** après la publication des listes des promouvables. Ne ratez pas le délai!

L'équipe REC / Promotion de **R&D** fournira toutes les informations nécessaires pour expliquer les différentes étapes de l'exercice de promotion. **R&D** organisera des permanences pour assister tous les promouvables et notamment ceux qui souhaiteraient le cas échéant introduire un recours auprès du comité de promotion.

Cette permanence se tiendra au Loi 80 9/226.

Pour prendre rendez-vous veuillez contacter le Sec Pol de **R&D** au 55676 ou envoyer un email au **REP PERS OSP R&D REC-CDR**



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

Pour adhérer à R&D Bruxelles :

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

Nom :

Adresse administrative :

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

Le secrétariat politique : **F. DURAND / C. SEBASTIANI (55656/99239)**

Website :

www.renouveau.org