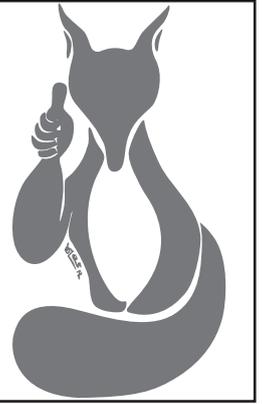




Renouveau & Démocratie

Syndicat des Institutions Européennes
English version will follow

Le Renard Déchaîné



EXERCICE DE PROMOTION 2007 LE JEU DU MÉRITE 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 car un nouveau système devrait être introduit dès 2008 pour l'ensemble du personnel.

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 2007 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. Pendant la période transitoire, il suffirait d'atteindre le niveau 4 et de terminer au moins les cours jusqu'au niveau 6. Cette condition est vérifiée à l'automne 2007 lorsque les comités de promotion commencent à travailler. Pour les collègues concernés, il est impératif de vérifier que votre dossier est bien complet pour éviter les mauvaises surprises.

Le Renard Déchaîné

Conseil : 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 aujourd'hui**



- En **activité dans l'institution** au moment de la décision de promotion (attention aux transferts entre institutions, congés de convenance personnelle, mise en invalidité 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 AST/D 4, AST/C 6, AST 10 et AD12. La promotion prend effet le **1 mars** pour tous les autres grades.

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), vous gardez le solde de points (= sac à dos – seuil de promotion). Et on repart à la pêche aux points.

Les points de priorité (PP) conditionnent la vitesse de chaque carrière (lente, normale 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 sur base des propositions des Directeurs Généraux qui les éparpillent selon des critères plus ou moins précis (qui sont portés pour chaque service à la connaissance du personnel – voir votre Intranet) pour généralement « motiver leurs troupes » et 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, participation à des travaux particuliers, nature des fonctions, ancienneté. Ces critères sont discutés par les Comités Paritaires d'Evaluation (CPE, composés de représentants de l'administration et du personnel) 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 :

○ **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 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 DGE art 45. annexe 1 pour plus de détails).

○ **Points de transition fin de carrière :** attribués automatiquement par le système et en 2005 uniquement. Ces points, maximum 7, sont destinés à prendre en compte l'ancienneté dans le grade.

○ **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)!

- **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.
- **Les PP d'appel du comité de promotion - PPACP** accordés par le comité de promotion au cas par cas, après analyse du recours 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 AST/C et AST/D qui passent dans la catégorie AST, le sac à dos devrait être normalement « traduit » dans le nouveau grade.

Démonstration : si un collègue AST/C 5 se trouve à 90% du seuil de promotion vers le grade AST/C 6, il se verrait replacé à 90% du seuil pour passer de AST 5 vers AST 6. Le calcul se fait sur base des seuils de promotion définitifs constatés lors de l'exercice de promotion pendant lequel l'attestation a pris effet.

2. Les seuils de promotion se stabilisent progressivement

La DG ADMIN a communiqué des seuils indicatifs en mai 2007 dans l'information administrative 2007/29 http://www.cc.cec/guide/publications/infoadm/2007/ia07029_fr.html. Des nouveaux seuils indicatifs révi-

sés ont été envoyés aux DG au mois de juin 2007. Ces révisions sont à la baisse pour les grades AD10, AST6, AST 4C et AST3D et à la hausse pour les grades AST10, AST 5C.

Grade	Seuils indicatifs 2007	Permanence moyenne dans le grade 2006
De AD13 vers AD14	85	5
De AD12 vers AD13	118	11.63
De AD11 vers AD12	93.5	6.66
De AD10 vers AD11	75.5	4.82
De AD09 vers AD10	68	4.00
De AD08 vers AD09	66	4.88
De AD07 vers AD08	51	2.51
De AD06 vers AD07	42	3.00
De AD05 vers AD06	42	3.00
De AST 10 vers AST 11	114.5	11.21
De AST 09 vers AST 10	84	5.00
De AST 08 vers AST 09	95	7.32
De AST 07 vers AST 08	87	6.19
De AST 06 vers AST 07	85	5.45
De AST 05 vers AST 06	38	3.00
De AST 04 vers AST 05	51	3.00
De AST 03 vers AST 04	42	3.00
De AST 02 vers AST 03	51	3.00
De AST 01 vers AST 02	42	3.00
De AST C06 vers AST C07	111.5	13.98
De AST C05 vers AST C06	101.5	7.39
De AST C04 vers AST C05	83.5	6.09
De AST C03 vers AST C04	83	5.39
De AST C02 vers AST C03	38	3.46
De AST D04 vers AST D05	112	12.84
De AST D03 vers AST D04	83.5	4.96

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.

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.

3. Les Comités de Promotion

Il existe trois comités paritaires de promotion AD, AST/B et AST/C AST/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 :

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.

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 dé-partager 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. Il est à présent trop tard pour contester les points de mérite du REC

4. Un recours au comité de promotion : pourquoi et comment ?

Vous avez reçu vos points de priorité et ça ne vous satisfait 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 priorités 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 probablement un problème de **cohérence** dans la distribution des points.

- 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) AST/C3 obtient sa promotion en **5,39 ans**. Le seuil de promotion final théorique devrait être de l'ordre de 92 points (5.39×17 **points** en moyenne).

Si au bout de la troisième année dans le grade, votre sac à dos est rempli de 51 points (3×17) vous êtes dans la bonne moyenne et avez des chances d'être promu dans les 5.39 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 convient 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 / il 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.

Votre recours doit être introduit dans les **cinq jours ouvrables** après la publication officielle des propositions d'attribution de points de priorité qui devrait avoir lieu le **19 juillet 2007**. Un message automatique sera généré

par Sysper pour vous inviter à prendre connaissance du nombre de points de priorité reçus.

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 :

- **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.

- **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'Évaluation (CPE). Faites un recours. 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 d'éventuellement corriger le tir en demandant un changement dans l'attribution des points de priorités.

- **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.

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.

Pour adhérer à **R&D/To join R&D Bruxelles** : envoyer ce talon à /send this stub to **R&D**, J-79 09/232, tél. 55676

NOM/NAME :

Adresse adm/Adm Address :

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

Le secrétariat politique : Domingos Dias (68027) Helena Ferreira Ramos Vlahopoulos (61005) Membres du Comité Exécutif : Cristiano Sebastiani, Franco Ianniello, Olga Profili, Gerassimos Zorbas, Giuseppe Adurno, Erica Vassila-Souyoul, Bruno Ugucconi, Christiane Sperling, Raffaele Napolitano, Alain Tonnet, Cristina Marolda, Domingos Dias