

Le nouveau système d'évaluation et promotion : de TRES MAUVAIS à ENCORE PIRE ?

R&D auprès du personnel pour l'aider à défendre ses droits!

Dès son arrivée, le Vice-président Kallas s'est rendu compte des méfaits du système d'évaluation et promotion mis en œuvre en fanfare par son prédécesseur, le Vice-président Kinnock. Ce dernier, chacun s'en souvient, avait promis à toutes et à tous une carrière rapide dans la transparence.

Hélas, toutes et tous, nous avons été confrontés aux problèmes des évaluations faites en fonction de la promotion, le dosage arbitraire et aléatoire des points de priorité de la part des directeurs généraux, des seuils qui s'éloignaient malgré l'amélioration de nos prestations juste au moment où l'on croyait être promu

Aussi, M. Kallas n'a-t-il pas hésité à commander une étude à un consultant externe qui n'a fait que confirmer ce que tous les fonctionnaires savaient déjà par rapport aux méfaits du REC!

Donc, il s'est décidé à modifier radicalement le "système Kinnock".

Dès le début, **R&D** a demandé que le nouveau système soit simple, compréhensible et transparent, et a proposé de prendre comme base de réflexion le système d'évaluation qui est déjà en vigueur au Parlement Européen, et qui, depuis des années, fonctionne à la satisfaction tant de l'Administration que du personnel.

Mais notre Service juridique – chose incroyable – a considéré que le système du PE est illégal!!!

Donc, une nouvelle procédure a été présentée par l'administration qui risque d'être une "nouvelle usine à gaz", encore plus compliquée.

Face aux dangers énormes de cette proposition, **R&D** a œuvré pour bâtir la plus grande unité syndicale indispensable pour défendre les intérêts du personnel.

Ainsi, **tous les syndicats** se sont unanimement déclarés **opposés à la proposition de la DG ADMIN.**

Néanmoins, les syndicats ont participé aux négociations en présentant des propositions d'amélioration mais sans réussir à modifier les positions de l'autre côté de la table.

Ainsi, **MALGRE L'OPPOSITION DE TOUS LES SYNDICATS**, la Commission, dans sa "sagesse", a approuvé le nouveau REC.

Maintenant la valse des formations a commencé.

En janvier, tous nous serons confrontés à « l'évaluation » et, ensuite, va commencer le cirque des promotions. Pour pouvoir défendre ses droits, le personnel doit être informé des risques de cette procédure.



Voici les problèmes et les risques majeurs:

- encore une fois, un lourd système sera lancé sans avoir été testé auparavant avec les évalués;
- les évaluations seront entamées par l'évaluateur (en principe le chef d'unité), mais **seulement** après la réunion du management de la DG qui risque de fixer ex ante le classement des évalués (une dérive du REC actuel que tous les acteurs avaient dénoncé!). Le risque évident est que les évaluations seront finalisées par la haute hiérarchie et que désormais **les chefs d'unité ne joueront que le rôle de paratonnerres!**
- les DG seront "obligées" de classer 30% du personnel dans le groupe I (A+B). En l'absence de critères clairs et d'une maîtrise des dérives, ce sera toujours aux 70% de collègues méritants à payer les carrières ultra rapides (8%) et très rapides (22%).
- dans ces conditions, le risque est qu'il n'y aura **aucune transparence** dans la classification des évalués dans les 5 différents niveaux de performance et encore moins dans l'attribution des points à l'intérieur de ces niveaux;
- malgré le fait que les deux comités de promotion et d'évaluation (AD et AST) auront accès à toutes les informations statistiques à un stade plus précoce; **en l'absence d'un engagement politique clair de la part de la Commission**, les **moyens de recours** risquent d'être **fortement réduits** et la représentation du personnel ne sera pas en mesure de jouer un rôle très utile.

R&D réitère sa demande à M. Kallas de considérer ce premier exercice comme un test, de le faire accompagner par un comité paritaire qui pourra proposer en cours de route des adaptations pour assurer l'équité et la transparence nécessaires et pour corriger les mauvais fonctionnements qui pourront se produire. **R&D** demande à M. Kallas qu'une évaluation finale soit conduite à la fin de l'exercice avec des propositions d'améliorations.

R&D s'engage à déployer tous les efforts possibles pour assister les collègues dans le cadre de cette procédure si dangereuse pour l'évolution de leur carrière.

R&D demande au personnel de contacter ses représentants, comme dans le passé, afin d'assurer la meilleure défense de ses droits.

R&D s'engage d'ores et déjà à travailler dans la plus grande unité syndicale pour modifier profondément ce système.

Afin d'expliquer dans tous les détails les dangers du nouveau REC et comment le personnel peut défendre ses droits, **R&D** continuera sa campagne d'information avec des réunions, avec ses "Renards déchaînés" et avec toute autre moyen.

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

NOM/NAME:

Adresse adm/Adm Address:

Consultez notre site web/Consult our website: <http://www.renouveau-democratie.eu>

Secrétariat politique/Political Secretary: Helena Ferreira Ramos VLAHOPOULOS (61005), Marco PINO (57371)

Membres du Comité Exécutif: Franco IANNIELLO, Giuseppe ADURNO, Isa BIRKE, Domingos DIAS, Michael DOCHERTY Fabien DURAND, Raymond HILL, Emile KIMMAN, Raffaele NAPOLITANO, Michele OTTATI, Helena Ferreira Ramos VLAHOPOULOS, Helga VOGELMANN, Cristiano SEBASTIANI, Helen SUTCLIFFE, Bruno UGUCCIONI.