



Evaluation et carrière sans transparence équivalent à abus et copinage

Vous le savez :

R&D s'est battu pendant des années pour améliorer et faire fonctionner le système de notation/promotion mis en place par M. Kinnock.

R&D s'est battu pour le faire remplacer par un système juste et solidaire similaire à celui du Parlement Européen que la Commission a considéré, hélas, comme étant illégal.

Au total, la Commission aura cédé à la tentation de remplacer un très mauvais système d'évaluation/promotion de son personnel par un autre qui risque d'être encore pire.

Le nouveau système d'évaluation et de carrière a été lancé et les risques que **R&D** avaient identifiés et dénoncés lors des concertations commencent déjà à devenir réalité.

Voici les premiers **problèmes** et les dérives dans l'application qui commencent déjà à surgir :

- un dialogue sans "résultats"; en effet, l'évalué rencontre l'évaluateur (chef d'Unité) qui ne devra préparer qu'une évaluation "qualitative". La "quantification" des mérites risque d'être faite, dans le secret absolu, par l'évaluateur d'appel (Directeur général) et les validateurs (directeurs). Dans un tel cas, vous n'êtes donc même plus évalués par vos supérieurs hiérarchiques directs, censés bien connaître votre travail, puisque vos "évaluateurs" n'ont plus la possibilité de déterminer ni votre niveau de performance ni les points à vous attribuer en vue d'une promotion.
- comparaison intenable; dans ces conditions l'évaluation ne se fait plus par rapport au travail qui vous a été assigné au début de l'exercice, mais en comparaison avec les autres collègues de votre grade faite par la haute hiérarchie de votre DG. Si vous en êtes proches, vous pouvez vous en sortir, sinon votre éloignement risque d'être un handicap sérieux pour votre carrière.
- possibilités de recours limitées; les recours tant pour l'évaluation que pour le niveau de performance et les points de promotion, ne se feront que lorsque toutes les décisions seront finalisées. La hiérarchie aura toutes les possibilités de bien "coordonner" la partie descriptive de l'évaluation en fonction du niveau de performance qu'elle aura décidé en "conclave". Donc, en l'absence d'une volonté politique claire de permettre aux comités paritaires d'évaluation et de promotion (CPEP) d'accomplir véritablement leurs mandats les marges de recours risquent d'être très limitées.
- possibilités d'accélération choquante de carrière pour certains; s'agissant d'un système basé sur la vitesse moyenne de carrière dans le grade, toute accélération de carrière de certains est nécessairement payée par d'autres moins privilégiés. Par exemple on apprend déjà que quelque 33% (AD) et 21% (AST) des collègues des cabinets, - dont le mérite n'est pas

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.



en discussion - pourraient être classés dans le niveau de performance IA alors que dans les services le taux des plus méritants ne serait que de 8%. En tout cas, il est clair que la plupart des collègues dans les services payeront ces carrières ultra-rapides.

- pondération des trois critères d'évaluation; dans l'ancien système chacune des trois rubriques pour l'évaluation (rendement, aptitudes et conduite dans le service) avait un poids, respectivement de 10, 6 et 4 points. Le nouveau système ne donne aucune indication. Ceci risque d'amener encore une fois à une évaluation "hétérogène" par DG, par direction et, peut-être, par unité. Cela pourra être une cause objective de discrimination à l'intérieur d'un même service. De plus, dans ce cas, l'évalué se verra privé de la possibilité d'introduire un recours justifié! Si les évalués n'ont pas de repères, les abus et le copinage seront largement facilités.
- la transparence et l'efficacité excessives; on apprend que certaines DG disposeraient déjà des noms des collègues à mettre dans les niveaux de performance IA et IB: quelle redoutable efficacité ! On est donc fondé à se demander pourquoi perdre du temps avec les évaluations, les réunions de management ... toute cette bureaucratie ! **R&D** déploiera tout le nécessaire afin de mettre fin à ces dérives.

Face à ces dérives vous n'êtes pas seuls!

R&D vous assiste et déploiera des efforts exceptionnels pour être à vos cotés à chaque étape de la procédure (consultez déjà notre Renard sur notre site web) N'hésitez pas à faire appel à nous pour chaque question/doute et pour nos signaler les problèmes rencontrés.

R&D continuera à se battre pour assurer :

- toute la transparence et l'équité possibles;
- que les procédures soient mises en place sans détournements par des DG plus "malines";
- qu'un vrai dialogue s'instaure entre l'évalué et sa hiérarchie sur la base de paramètres concrets (objectifs de travail, etc.);
- qu'il n'y ait pas une "classe ou caste" de fonctionnaires privilégiés d'un côté et que, de l'autre, les fonctionnaires dans leur grande majorité ne soient arbitrairement et durablement relégués à des niveaux de performance inférieurs;
- que certains collègues, déjà pénalisés par l'introduction du système "Kinnock", n'aient pas à subir une deuxième transition;
- que de vraies procédures de recours soient mises en place et que le CPEP (comité paritaire d'évaluation et promotion) et ses groupes de travail puissent jouer pleinement leurs rôles.

R&D demande :

- à la DG ADMIN de jouer pleinement son rôle de coordination et régulation du système;
- au Vice-président Kallas, très actif pour l'approbation de ce système, de l'être aussi dans la phase de sa mise en œuvre.

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.