



Bruxelles, le 19-03-2009

CDR 2009 – Surveillez les pièges! **R&D conseils pratiques**

R&D a refusé ce nouveau système d'évaluation et de promotion et a alerté le personnel sur les dangers que représentait cette nouvelle procédure dès le début.

R&D organise des réunions d'information avec le personnel de toutes les DGs et dans tous les sites de la Commission.

Les experts de R&D vous accompagnent à chaque étape de la procédure afin de vous aider à identifier les pièges du nouveau système et à les éviter.

A l'heure actuelle, vous recevez des projets de texte de vos rapports d'évaluation avec des appréciations plus ou moins neutres de votre travail. Comme 70% du personnel, la plupart d'entre vous se retrouvera dans le "groupe de mérite II," donc 'carrière normale'.

Mais ce n'est pas encore clair à cette étape. Vous pouvez seulement deviner du texte, où vous serez placé parmi vos pairs dans votre DG et grade. Il n'est pas trop tard pour réagir en mettant l'accent sur votre mérite, vos responsabilités, les langues et sur les tâches effectuées dans l'intérêt du service. Ce sont les quatre critères sur base desquels l'évaluation doit être fondée.

PROJET DE RAPPORT D'ÉVALUATION – l'accepter ou faire des commentaires ?

A l'heure actuelle, nombreux sont ceux qui reçoivent, via SysPer2, **un projet de rapport d'évaluation**, nous demandant d'accepter le texte ou de fournir des commentaires et observations au validateur

- ⇒ **Attention! Il s'agit d'une consultation informelle et non de la procédure de recours.**
Cette (nouvelle) étape dans le CDR est conçue pour aider votre hiérarchie à éviter des «contradictions» faciliter la «coordination» de l'exercice et éviter ainsi de susciter des recours. En même temps, c'est également une occasion d'éliminer des erreurs évidentes, de compléter une auto-évaluation ou encore de détecter des différences d'opinions entre l'évaluateur et le validateur
- ⇒ **Formulez des commentaires** si l'évaluation contient des erreurs manifestes d'appréciation, si le projet n'est pas en accord avec votre propre évaluation ou encore si elle ne reflète pas correctement le dialogue. Acceptez si vous êtes d'accord avec le contenu de l'évaluation.
- ⇒ **Si vous ne pouvez pas encore préjuger du résultat final à ce stade, vous pouvez déjà vous faire une petite idée sur base des commentaires (bons, très bons ou excellents).** L'absence de réaction à ce stade ne vous oblige pas à accepter le rapport final même si il sera identique dans le libellé. Cette étape vous permet aussi de réfléchir aux arguments possibles d'un futur appel, si le groupe de mérite et/ou l'attribution de points ne devaient pas être justifiés.
- ⇒ **L'étape d'appel** viendra uniquement pendant **la deuxième moitié de mai**, quand SysPer2 vous demandera – sur base de l'évaluation finale, du groupe de performance et du nombre de points accordés, si vous acceptez le rapport ou si vous faites appel contre le rapport et/ou contre les points.
- ⇒ Ce système est nouveau : nous vous conseillons de prendre toutes les précautions, et de commencer à **vous préparer à un appel possible** déjà à ce stade.

STANDARDS COMMUNS D' EVALUATION - les boîtes à textes indiquant la « valeur » de votre rapport

Le projet de rapport d'évaluation contient à ce stade une bonne quantité d'indices sur le groupe de mérite et sur l'attribution du nombre de points car il est le résultat de l'intense travail de « coordination » et de « mise en cohérence » des commentaires de votre évaluateur par rapport aux quotas. Les critères d'évaluation sont disponibles sur http://www.cc.cec/guide/publications/infoadm/2008/docs/ia08022_annexe_fr.pdf

CABINETS - le libre-service de la Commission - 70% de la quote-part de highflyer

Pendant que 70% du personnel des DG seront dans la catégorie II, la Commission a décidé de mettre 70% des membres des cabinets dans les catégories « exceptionnel » et « très bon » Ib afin d'accélérer leurs carrières. Les Cabinets adaptent pour une action massive de libre-service : La DG ADMIN propose formellement 70% pour le groupe de mérite de highflyer I (25% dans groupe IA de mérite et 45% dans groupe IB de mérite). Entretemps, les évaluateurs ont bien des difficultés à faire comprendre aux très bons collègues qu'ils doivent se contenter de rester dans la catégorie « bon » et qu'ils auront de la chance si les services peuvent leur garantir le nombre de points nécessaires à une progression de carrière normale (6 points par an). Plus il y a de gourmands autour de la table et plus les parts du gâteau sont petites pour le reste des convives.

⇒ **R&D vous tiendra informés**

***Vous avez besoin d'avantage d'autres informations concrètes et pratiques ?
Vous avez besoin d'aide pour formuler vos commentaires à s'insérer dans SysPer ?***

***Les réunions de l'information R&D pour toutes les DG sont en cours ces jours-ci
Vérifiez pour tout détails des dates et des endroits sur
www.renouveau-democratie.eu***

R&D Help Desk
Nos experts sont prêts à vous aider
☎ 55676

***Si nous voulons que tout reste tel quel,
il faut que tout change...***