



DG ENTR- SERIEZ-VOUS SI MAUVAIS ?

La DG ENTR a toujours fait de son mieux pour se distinguer:

Une capacité "reconnue" pour programmer la carrière du personnel ?

La DG ENTR a tout mis en œuvre pour **pénaliser la plus grande partie de son personnel**. Lors de l'exercice d'évaluation et de promotion de cette année, la DG ENTR va mettre **six fois plus** de collègues dans le **Groupe de mérite III** (groupe des sous performants) que les autres DGs!

La DG ENTR ne pénalise pas uniquement les collègues du groupe de mérite III, mais aussi ceux du groupe de mérite II (la très grande majorité des collègues), **privés d'environ 140 points de promotion ! Que se passe-t-il à la DG ENTR ?** Selon les statistiques de l'ancien système, le nombre de collègues de la DG ENTR ayant obtenu une note de mérite largement en-dessous de la moyenne cible, était similaire à celui des autres DG. Pourquoi cette année un tel changement ?

Cela s'explique-t-il par une baisse de mérite au sein du personnel de la DG ENTR ? Ou plutôt par un **gaspillage inacceptable et scandaleux des possibilités de carrière des collègues de notre DG?**

- La DG ENTR n'utilise pas, de façon délibérée, tous les points de promotion dont elle dispose.
- **R&D** ne peut l'accepter et le fera savoir car il s'agit de la carrière et de la motivation de nos collègues.
- Les autres DG réalisent quant à elles l'importance et la rareté des points de promotion et refusent un tel gaspillage!

Face à la politique de la DG ENTR envers ses fonctionnaires qui ne démeritent pas, bien au contraire **R&D** et les représentants du personnel dans les CPEP (Comité paritaire d'évaluation et promotion) vont soutenir les recours des collègues de la DG ENTR.

Des efforts pour la protection de la santé de son personnel ?

Dès janvier 2009, le Directeur général de la DG ENTR admettait que les absences pour maladie des occupants du Belliard 100 étaient très largement supérieures à celles des occupants du Breydel 1 (12,6% au B-100 contre 7,6% au BREY).

Quelles mesures a pris la DG? Une simple note au Service médical (restée à ce jour sans réponse) afin de s'assurer que ces maladies ne découlent pas de la dégradation inacceptable de l'immeuble B100.

R&D n'accepte pas que la santé des collègues soit mise en danger et continuera à se battre pour qu'une solution définitive et acceptable pour les collègues soit trouvée.

Une ouverture sociale ?

- le « flexi-time » a été mis en œuvre tardivement et en rajoutant des entraves à la possibilité de récupération;
- une interprétation concernant les « délais de route » liée aux congés spéciaux plus restrictive qu'ailleurs;
- le 'guide des missions' appliqué à la sauce DG ENTR présente des aberrations telles que: l'obligation de fournir des reçus imprimés (à Bxl de nombreux taxis ne peuvent pas en fournir), l'obligation de se déplacer durant une plage horaire prédéfinie et l'imposition de plafonds de remboursement.

R&D est attentif à toutes ces dérives et a déjà entamé plusieurs actions afin d'y remédier.

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.