



Conseil de l'Union européenne
Secrétariat général
Direction générale Administration
Le directeur général

COMMUNICATION AU PERSONNEL

CP 46/17

Bruxelles le 13 juillet 2017

Objet: Nouvelle politique de mobilité du SGC

La présente communication au personnel abroge et remplace les communications au personnel 58/11, 73/11, 23/13, 12/15 et 21/15.

Dans le cadre des efforts actuellement déployés pour créer un SGC plus dynamique, flexible et collaboratif, les règles du SGC en matière de mobilité ont été réexaminées et le secrétaire général a adopté une nouvelle décision sur ce sujet (décision n° 36/2017).

Le texte de la nouvelle décision est disponible ici:

[\(version EN\)](#)

[\(version FR\)](#)

La nouvelle décision a fait l'objet d'un processus de consultation approfondi: aussi bien les réponses des managers que celles du personnel ont contribué à l'élaboration de la nouvelle politique. À l'issue des consultations formelles, un accord est intervenu entre le secrétaire général et les organisations syndicales. Les compromis dégagés trouvent leur expression dans la décision et le constat d'accord qui l'accompagne, auquel une des organisations syndicales ou professionnelles a joint une déclaration (voir annexe I).

Pourquoi une nouvelle politique de mobilité?

Il faut plus de mobilité au sein du SGC pour faire de celui-ci une organisation plus résiliente et mieux préparée à s'adapter au changement. En plus de renforcer l'organisation, une mobilité accrue présente de nombreux avantages pour les services et pour le personnel. Les services bénéficient du regard neuf et du savoir-faire apportés par des membres du personnel en mesure d'évoluer dans différents rôles, mettant leur expérience et leurs compétences à profit dans l'ensemble de l'organisation. Tous les fonctionnaires du SGC sont donc, en principe, encouragés à faire l'expérience de la mobilité tout au long de leur carrière, de préférence entre la cinquième et la septième année passée dans un poste. Si la mobilité du personnel a des effets très largement positifs, elle peut présenter certains risques, essentiellement liés à la continuité des activités et à la préservation des connaissances. C'est la raison pour laquelle, dans le cadre de la nouvelle politique et de la voie à suivre pour son application, plusieurs éléments sont prévus pour atténuer ces risques, sachant que la planification des remplacements devrait s'améliorer au fur et à mesure que la mobilité deviendra plus prévisible.

Il s'agit de faire preuve de bon sens dans l'application de cette nouvelle politique de mobilité afin de veiller à ce que la qualité de l'expertise fournie aux délégations, qui constitue l'un des atouts uniques du secrétariat, ne soit pas compromise.

Principaux éléments de la nouvelle décision:

- Les **procédures de mobilité existantes concernant les candidatures à des postes vacants (en application de l'article 29 du statut)** ne connaîtront pas de modifications majeures. La sélection continuera d'être assurée par le service d'affectation et un représentant des ressources humaines, un représentant du comité du personnel participant aux travaux préparatoires, à la présélection et aux entretiens. Les modifications apportées à la procédure prévoient que:
 - les trois candidats internes, au moins, qui conviennent le mieux sont invités à un entretien en vue de pourvoir les postes vacants ayant fait l'objet d'une publication externe;
 - tous les comités de sélection comprennent aussi bien des hommes que des femmes;
 - les comités de sélection comprennent, au maximum, deux représentants du service d'affectation.

- Afin de créer des possibilités supplémentaires de mobilité, un nouvel outil de mobilité est introduit, à savoir une **mobilité gérée pour les AD généralistes** en poste depuis au moins six ans. Les nouveaux AD généralistes participeront à un exercice de rotation quatre ans après leur première affectation. Ce nouveau système de mobilité gérée entrera en vigueur de manière progressive et raisonnable et les seuils de participation au premier exercice de rotation seront de dix et cinq ans respectivement. La décision établit que:
 - les AD généralistes qui ont passé deux ans ou plus dans leur poste peuvent demander à participer à l'exercice de rotation ("participation volontaire");
 - la direction des ressources humaines établira une liste des participants qui, compte tenu d'éventuelles participations volontaires et dérogations dûment justifiées, sera publiée dans une communication au personnel;
 - les participants indiquent à quels postes va leur préférence;
 - des entretiens entre les managers et les participants ont lieu sans qu'un représentant des ressources humaines ou du comité du personnel ne soit présent;
 - les managers indiquent ensuite à quels participants va leur préférence;
 - les préférences des participants seront comparées à celles des managers et une correspondance sera établie entre les personnes et les postes disponibles sur la base de critères prédéfinis lors d'un premier exercice de mise en adéquation;
 - en l'absence de correspondance lors de ce premier exercice de mise en adéquation, la direction des ressources humaines soumettra au secrétaire général une proposition de réaffectations motivée après avoir consulté le personnel et les managers des services de réaffectation où il reste des postes vacants. L'objectif est de trouver une solution satisfaisante pour toutes les parties concernées et de réaffecter tous les participants;
 - les résultats de l'exercice de rotation seront publiés dans une communication au personnel et une période de transition précédera le transfert effectif.

- Le **premier exercice de rotation sera lancé en septembre 2017** avec la publication d'une communication au personnel contenant toutes les informations nécessaires. Les transferts des membres du personnel concernés interviendraient le 1^{er} juillet 2018.
- Au terme de la première rotation des AD généralistes, il sera procédé à une **évaluation approfondie** de l'exercice de rotation lui-même ainsi que de ses résultats.
- En temps voulu et à la suite de l'évaluation de la rotation des AD généralistes, l'Administration entend introduire un **exercice de rotation pour les AST** afin de proposer des possibilités supplémentaires de mobilité. La participation des AST à cet exercice se fera initialement sur une base volontaire.
- Le **comité de mobilité est chargé** de vérifier que toutes les procédures de mobilité relevant de la présente décision, y compris la mobilité gérée pour les AD généralistes, sont mises en œuvre correctement et dans l'intérêt du service, ainsi que dans le respect des principes de bonne administration, d'égalité des chances et de non-discrimination.
- **La mobilité des managers** continuera à être organisée sur la base des principes existants, qui sont énoncés à l'annexe de la présente note (voir annexe II).

La nouvelle décision entre en vigueur à la date de sa signature et s'applique aux procédures de mobilité entamées à compter de cette date.

William SHAPCOTT

ANNEXE I: Constat d'accord du 26 juin 2017 entre le secrétaire général du Conseil et les OSP relatif à une politique de mobilité globale au sein du secrétariat général du Conseil

ANNEXE II: Principes relatifs à la mobilité du personnel d'encadrement du SGC

CONSTAT D'ACCORD

conclu entre

le secrétaire général du Conseil

et les organisations syndicales ou professionnelles représentatives du personnel
du secrétariat général du Conseil (OSP)

relatif à une politique de mobilité globale au sein du secrétariat général du Conseil

Le secrétaire général et les OSP représentatives au secrétariat général du Conseil (Union Syndicale, Fédération de la Fonction Publique Européenne et Renouveau & Démocratie Conseil), représentées par leurs présidents,

vu le statut des fonctionnaires de l'Union européenne fixé par le règlement (CEE, Euratom, CECA) n° 259/68 du Conseil, et notamment l'article 45 dudit statut,

vu l'accord-cadre du 28 mars 2006 (CP 53/06),

vu la décision (UE) 2017/262 du Conseil du 6 février 2017 portant détermination, pour le secrétariat général du Conseil, de l'autorité investie du pouvoir de nomination et de l'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement,

CONSIDÉRANT CE QUI SUIT:

- 1) Dans le cadre du *plan d'action pour un SGC plus dynamique, flexible et collaboratif*, le secrétaire général, en sa qualité d'autorité investie du pouvoir de nomination (ci-après l'"AIPN"), a élaboré une politique de mobilité globale dont le texte, après consultation des OSP, figure dans la décision n° 36/2017 (ci-après la "décision"),
- 2) Les parties sont parvenues à un accord sur certains points qui ne sont pas directement évoqués dans la décision elle-même,
- 3) Des mesures de soutien appropriées, telles que la formation et l'observation en immersion ("job shadowing"), sont essentielles pour assurer l'exercice effectif de la mobilité au sein du SGC,
- 4) Une application progressive de l'exercice de rotation générale des AD généralistes et une évaluation du premier exercice de rotation permettront de garantir une transition sans heurts ainsi que la continuité des activités,

SONT CONVENUS DE CE QUI SUIT:

Article premier

Exercice de rotation générale des AST

1. En application de l'article 2, paragraphe 2, de la décision, l'AIPN s'engage à mettre en place un exercice de rotation générale pour les fonctionnaires du groupe de fonctions AST au plus tard en 2019, à la suite d'une évaluation de l'exercice de rotation générale des AD généralistes.
2. L'exercice de rotation générale des AST s'applique initialement aux fonctionnaires qui choisissent d'y participer. Une fois ce choix fait et la participation confirmée, il ne sera plus possible de revenir sur cette décision et, à l'issue de l'exercice, les fonctionnaires concernés seront réaffectés à un autre poste. L'évolution du champ d'application de l'exercice de rotation générale des fonctionnaires AST est soumise à une consultation préalable des organisations syndicales.

Article 2

Dispositions transitoires applicables à la rotation générale des AD généralistes

En application de l'article 17 de la décision, au cours du premier exercice de rotation des fonctionnaires AD généralistes, qui sera lancé en 2017, l'AIPN s'engage à porter à dix ans ou plus pour les AD généralistes et à cinq ans ou plus pour les AD généralistes nouvellement entrés en service l'ancienneté minimale pour que l'obligation d'exercer la mobilité s'applique. Au cours du deuxième exercice de rotation, l'AIPN s'engage à porter à huit ans ou plus pour les AD généralistes et à quatre ans ou plus pour les AD généralistes nouvellement entrés en service l'ancienneté minimale pour que l'obligation d'exercer la mobilité s'applique. À compter du troisième exercice de rotation au plus tôt, l'ancienneté requise pour participer à l'exercice de mobilité obligatoire sera celle prévue à l'article 2, paragraphes 4 et 5, de la décision.

Article 3

Évaluation de la première rotation générale des AD généralistes

Au terme de la première rotation générale des AD généralistes, la direction des ressources humaines procédera à une évaluation approfondie de l'exercice de rotation lui-même ainsi que de ses résultats. Tous les aspects de l'exercice de rotation seront évalués de manière ouverte et sans exclusive. Les conclusions, y compris les recommandations d'amélioration, seront transmises au comité de mobilité et aux OSP. Les OSP seront invitées à faire part de leurs commentaires et elles seront invitées à une réunion avec l'AIPN pour discuter de cette évaluation avant le lancement de la deuxième rotation générale des AD généralistes.

Article 4

Mobilité et évaluation / promotion

L'AIPN s'efforcera, dans le cadre du réexamen en cours du système d'évaluation et de promotion au SGC et dans ses orientations à l'intention des notateurs et des commissions de promotion, de veiller à ce que la mobilité effectuée conformément à la décision soit, entre autres facteurs, perçue de manière positive lors de l'évaluation et de la promotion du personnel.

Article 5

Formation et autres mesures d'aide à la mobilité

1. L'AIPN veillera à ce que les plans annuels de formation du SGC prévoient un soutien suffisant à la formation du personnel préparant sa mobilité, ce qui comprend notamment des formations spécifiques en matière de préparation des candidatures et des entretiens de sélection, ainsi que des formations et des mesures de sensibilisation permettant aux membres du personnel de mieux comprendre les activités fondamentales du SGC et le rôle des différents services du SGC, et d'acquérir une compréhension politique globale des sujets abordés par le Conseil et le Conseil européen.

2. L'AIPN informera les managers qu'il convient de garantir l'accès des membres du personnel aux formations qui leur permettent d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour faire évoluer leur carrière et s'acquitter également des tâches qui leur seront confiées dans leur prochain poste. Dans le même temps, les managers ont l'obligation de veiller à ce que les actions de développement et de soutien menées à l'intention du personnel soient appropriées et pertinentes, et qu'elles soient conformes à l'intérêt du service. À cette fin, les managers seront encouragés à déterminer les attentes en termes de carrière des membres du personnel à mi-parcours, ainsi qu'à soutenir et à conseiller les fonctionnaires en vue de les préparer à la mobilité.

3. Les membres du personnel qui participent à l'exercice de rotation bénéficieront d'un soutien spécifique de la DGA1 prenant la forme, au minimum, d'une session d'information et d'un accès à une ligne d'assistance spécifique.

Article 6

Dispositions finales

1. Conformément à l'article 10 de l'accord-cadre du 28 mars 2006 (CP 53/06), le secrétaire général prend les mesures nécessaires pour mettre en œuvre le présent accord et le porter à la connaissance du personnel.

2. Le présent accord entre en vigueur le jour de sa publication.

3. Il peut faire l'objet d'une révision à la demande de chaque partie.

Fait à Bruxelles, le 26 juin 2017

Pour le Secrétaire général

[signature]

M. William SHAPCOTT

Pour l'US

[signature]

B. LOESCHER

Pour la FFPE

[signature]

S. COATES

Pour R&D

[signature]

B. POSTIGLIONE

Déclaration de la FFPE	FFPE statement
<p>La FFPE maintient ses réserves sur la nouvelle politique de mobilité. Au lieu de corriger les défauts intrinsèques et les modalités de mise en œuvre de la procédure de mobilité existante, la nouvelle politique introduit une procédure de rotation obligatoire qui pourrait avoir des effets très négatifs tant sur la carrière des agents concernés que sur la continuité du service fourni par le Conseil.</p> <p>Cependant, la FFPE prend acte du fait que le Secrétaire général, dans sa capacité d'AIPN, a décidé de mettre en œuvre la nouvelle politique malgré nos réserves.</p> <p>Les mesures d'accompagnement proposées par le Secrétaire général dans le cadre de la seconde phase de concertation, à savoir les dispositions transitoires pour la rotation des AD généralistes, l'assurance que la mobilité sera considérée positivement dans le cadre de la notation et la promotion, les mesures de soutien et de formation et, surtout, l'évaluation globale prévue après le premier exercice de rotation, constituent des garanties supplémentaires qui permettent à la FFPE de signer, sous toute réserve, le constat d'accord de la seconde phase.</p> <p>La FFPE estime enfin qu'une évaluation indépendante de la mise en œuvre de la politique est indispensable pour lever les réserves et assurer la crédibilité et l'efficacité ultérieure de la politique.</p>	<p>The FFPE still has reservations about the new mobility policy. Instead of correcting the intrinsic and implementation defects of the existing mobility procedure, the new policy introduces a compulsory rotation procedure which might have very negative effects both on the career of those concerned and on the continuity of service provided by the Council.</p> <p>However, the FFPE takes note of the fact that the Secretary-General, in his capacity as Appointing Authority, has decided to implement the new policy despite those reservations.</p> <p>In addition, the accompanying measures proposed by the Secretary-General within the framework of the second phase of the negotiations - viz. transitional arrangements for the rotation of generalist ADs, reassurance that mobility will be considered positively in the context of staff appraisal and promotion, support and training measures and, above all, the comprehensive review that will take place after the first rotation exercise - constitute additional guarantees which enable the FFPE to sign the record of agreement at the end of the second phase despite our reservations.</p> <p>Finally, the FFPE considers that an independent review of the policy's implementation is essential to address the reservations and to ensure the policy's credibility and effectiveness.</p>

Principes relatifs à la mobilité du personnel d'encadrement du SGC

1. Le SGC encourage la mobilité de ses managers afin d'élargir leurs compétences et renforcer la contribution qu'ils peuvent lui apporter. La mobilité des managers d'une DG à l'autre est jugée positive dans l'ensemble, en particulier lorsqu'elle se produit entre l'Administration, le Service linguistique et les DG politiques.
2. Tous les postes d'encadrement sont concernés par le plan de mobilité¹.
3. En règle générale, les managers doivent rester au moins deux ans dans un poste avant d'opter pour la mobilité. La durée moyenne d'affectation à un poste d'encadrement devrait être de cinq ans environ. En ce qui concerne les agents de 62 ans ou plus, la mobilité ne devrait normalement s'appliquer qu'à leur demande. Dans des cas spécifiques, il pourrait être tenu compte de contraintes exceptionnelles liées aux politiques ou à la charge de travail et nécessitant de différer la mobilité prévue d'un agent.
4. Les managers sont encouragés à adopter une approche proactive et à postuler pour les emplois vacants qui seront toujours régulièrement publiés. L'autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN) procédera également à intervalles réguliers à un exercice de mobilité des managers géré au niveau central dans l'intérêt du service et sur la base de l'article 7 du statut.
5. Une attention particulière sera accordée:
 - à la mobilité à partir de postes spécialisés et vers de tels postes;
 - à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée;
 - à l'équilibre hommes-femmes dans les postes d'encadrement au sein du SGC.
6. Dans le cadre de la mobilité gérée au niveau central, l'AIPN ou ses représentants mèneront régulièrement des entretiens avec les managers sur leur développement professionnel, leurs attentes en termes de carrière et leurs préférences en matière de mobilité future.
7. Se fondant sur les critères définis au point 3 et dans l'intérêt du service, l'AIPN présentera régulièrement une liste d'agents avec les nouveaux postes qui leur auront été assignés.
8. Les managers n'ayant pas exercé de mobilité au cours de leur carrière peuvent demander à bénéficier d'une formation et d'un soutien dispensés par l'Unité Développement du personnel afin de les aider à se préparer à la mobilité.

¹ Chefs d'unité, directeurs et directeurs généraux