À l'attention des représentants des États membres au Conseil provisoire

Copie au président et au vice-président de la Commission permanente ainsi qu'au directeur général d'EUROCONTROL

Envoyé par courriel

Bruxelles, le 17/06/2022

Objet : ENSEMBLE DE MESURES PROPOSÉES DANS LE CADRE DE LA RÉFORME ADMINISTRATIVE

Madame, Monsieur,

À la suite de la dernière réunion entre les organisations syndicales et l'Agence (troisième et dernière lecture) tenue ce jour, le 17 juin, nous estimons qu'il est de notre devoir de vous apporter des clarifications supplémentaires sur le contenu de la réforme administrative et les raisons pour lesquelles trois des quatre organisations syndicales sont opposées à cette dernière.

Il importe de garder à l'esprit que cette réforme administrative, dans son ensemble, n'est pas fondée sur la moindre analyse des performances de l'Agence, définition de domaines d'amélioration, identification de risques pour les performances ni sur une quelconque analyse de causes profondes permettant de proposer des solutions. Dépourvu d'analyse des incidences sur les performances futures de l'Agence, cet ensemble de mesures constitue tout bonnement une nouvelle atteinte aux droits et aux conditions de travail du personnel.

Affirmer aujourd'hui que cette réforme aurait fait l'objet d'un niveau de concertation sans précédent relève du mensonge pur et simple. Les plus longues négociations relatives à une réforme administrative, qui ont duré deux ans pour aboutir à un accord final avec la participation personnelle du DG dès le début du processus, remontent à 2016. Cette affirmation est corroborée par les archives de la réforme administrative de 2016, qui sont toujours consultables.

La réalité est attestée par le fait que le management de l'Agence n'a jusqu'à présent pas pu ou voulu vous fournir une description claire assortie d'explications concernant les effets sur les performances de l'Agence des modifications qu'il est proposé d'apporter aux dispositions statutaires. Le management de l'Agence a pourtant eu au moins une occasion d'agir en ce sens, lors de la réunion du SCF du 12 mai, mais il a omis de le faire, probablement de manière délibérée, et à la prochaine réunion spéciale du SCF, il est certain que l'Agence ne vous fournira pas une analyse exhaustive et complète, mais plutôt une analyse hypothétique et aléatoire, pour ne pas dire douteuse. De plus, les trois organisations syndicales précitées ne seraient pas étonnées de voir l'Agence ne vous donner, à l'occasion de la 57e session du Conseil provisoire, qui se tiendra prochainement, que de vagues indications accompagnées d'expressions à la mode sur le contenu de la réforme administrative.

Nous attirons votre attention sur l'annonce faite par le management de l'Agence et le DG lui-même, selon laquelle vous serez invité(e) à approuver la réforme et qu'ensuite seulement, ils vous fourniront une évaluation de ses incidences. Cette évaluation sera vague et purement financière. Selon leurs propres termes, ils envisagent de vous envoyer le nouveau libellé du Statut administratif du personnel pour approbation par correspondance.

Nous sommes fermement convaincus que cette attitude et cette manière de procéder sont irrespectueuses pour toutes les parties concernées et contraires au principe de transparence. Pleinement conscients de nos responsabilités et soucieux d'assurer une totale transparence, nous vous donnons ci-après, pour examen, un aperçu des principaux éléments de la réforme proposée, suivi de notre position commune :

- **Gestion des performances**
  - Le management n'a pas proposé de pistes pour l'amélioration de la gestion des performances. Sa proposition se borne à réduire la période de préavis, de 48 mois à 27 mois, en cas de licenciement à la suite de deux rapports d'évaluation négatifs, tout en réduisant la protection des membres du personnel.

  - En outre, la réforme prévoit des modalités d'application différentes selon la catégorie de personnel considérée**.** Deux ans à peine suffiront pour licencier un membre du personnel dont le contrat est régi par le Statut administratif du personnel, contre quatre ans pour le personnel relevant des Conditions générales d'emploi. De nombreuses requêtes pour discrimination seront introduites auprès du TAOIT.

  - Le management n'a jamais véritablement mis en œuvre le système actuel de gestion des performances. Comment peut-on prétendre qu'il n'est pas efficace ? Rien ne montre que le système proposé résoudra correctement les problèmes liés aux performances.

  - Le système actuel d'évaluation des performances est conçu pour aider les membres du personnel dont les performances sont insatisfaisantes à atteindre le niveau attendu. Faute de moyens financiers suffisants, les plans d'amélioration (formations) prévus dans la proposition de l'Agence ne pourront avoir lieu. Dès lors, le processus de licenciement sera engagé sans que les possibilités d'amélioration des performances ou de redéploiement aient même pu avoir été explorées.

  - Le management veut également supprimer tout mécanisme de protection (qui participe des droits fondamentaux) dont dispose actuellement le personnel via la Commission paritaire au sein de laquelle le comité du personnel est représenté.

- **Gestion des carrières :**
  - L'Agence propose d'instaurer un mécanisme d'évolution automatique des carrières dans des fourchettes de grades différentes et plus restreintes. Cette évolution serait uniquement fondée sur l'ancienneté. Concrètement, tous les membres du personnel passeraient automatiquement à l'échelon suivant après deux ans, et bénéficieraient d'un avancement automatique du quatrième échelon du grade qu'ils possèdent au premier échelon du grade immédiatement supérieur (par exemple, un membre du personnel de grade AD 9, 4e échelon, passerait après deux ans au premier échelon du grade AD10 (dans la fourchette de grades AD9-10-11).

  - En vertu de cette mesure, le personnel ayant atteint le dernier grade de la fourchette susmentionnée (soit le 5e échelon du grade AD11 dans notre exemple de la fourchette de grades AD9-10-11 et 5e échelon du grade AST6 dans un autre exemple de la fourchette de grades AST4-5-6) se trouvera dans une impasse. Autrement dit, après deux promotions, l'évolution de carrière du membre du personnel sera bloquée. Plus aucune évolution ne sera possible, si ce n'est par voie de concours, dont le nombre sera très limité et les candidats internes sont rarement retenus (comme on le constate depuis plus de quatre ans).

  - De plus, ils ont créé un chevauchement entre 2 fourchettes de grades (AD6-7-8-**9** & AD**9**-10-11). Si cette réforme réussit, l'affectation du personnel actuel dans l'une ou l'autre fourchette créera une discrimination et pourra entraîner des recours au TAOIT.

  - Par cohérence avec les fourchettes de grades actuelles, nous avons demandé un élargissement des fourchettes de grades dans un mécanisme d'évolution automatique des carrières, de manière à éviter tout blocage et la démotivation du personnel. Notre management a refusé. La proposition de l'Agence provoquera un blocage inévitable de l'évolution des carrières et remet donc en question les réformes administratives de 2008 et 2016.

- Actuellement, les performances du personnel sont évaluées annuellement dans le cadre d'un cycle structuré de récompenses, doté d'un budget d'environ 0,5 million d'euros consacré pour moitié à des promotions (promotions de grade ou avancements d'échelon) et pour moitié à des récompenses financières non structurelles (gratifications). La possibilité de bénéficier d'une promotion revêt une haute importance aux yeux du personnel. Il est proposé de remplacer le système actuel par un système d'octroi de gratifications uniquement, financé par un pourcentage fixe du budget (représentant environ 1 million d'euros par an), qui n'est fondé sur aucun processus établi ni assorti d'aucun mécanisme de contrôle sur la manière dont ce budget annuel serait dépensé (le Comité du personnel est exclu de ce système) ! Ce système suscitera la frustration et aggravera la démotivation du personnel.

- **Suppression du régime d'invalidité partielle**
  - Selon la proposition, au terme de deux années d'invalidité, indépendamment de la maladie considérée, soit l'intéressé reprend le travail à 100 % soit il est mis en invalidité permanente.

  - Nous ne souscrivons pas à cette mesure : n'ayant pu ou voulu résoudre un nombre très restreint d'abus du système, le management propose des mesures injustement préjudiciables aux membres du personnel qui souffrent de maladies graves imposant une convalescence de plus de deux ans (dans le cas de cancers ou d'accidents graves, par exemple) mais qui souhaitent reprendre le travail lorsqu'ils sont rétablis.

  - Il est tout aussi injuste de réduire la rémunération de ces personnes qui souffrent. Il est extrêmement décourageant de constater que le management prône une telle mesure pour la simple raison que l'Agence est incapable de procéder à des contrôles efficaces, qui permettraient d'éviter les abus existants et de veiller au respect des règles en vigueur, au dépens de personnes souffrant de problèmes de santé.

  - De plus, la suppression du régime d'invalidité partielle empêche la possibilité de transfert de connaissances et bloque la disponibilité à travailler – même si elle est limitée – des membres du personnel concernés. Aucun médecin ne prendrait la responsabilité de déclarer qu'une personne en invalidité partielle est pleinement apte à travailler ; les personnes concernées se retrouveront donc directement en invalidité totale. Cette mesure n'est pas vraiment efficace sur le plan économique, elle n'est pas défendable sur le plan éthique et elle risque d'entraîner des requêtes auprès du TAOIT.

- **Conflit d'intérêts :** nous avons demandé à plusieurs reprises des règles claires et contraignantes en matière de conflit d'intérêts notamment pour les managers de haut niveau qui quittent l'Agence. L'instauration de dispositions en matière de conflits d'intérêts dans nos textes statutaires a été systématiquement refusée.

Au cours des réunions de négociation, l'Agence nous a informés que la réforme proposée, dans son ensemble, coûterait plus de 5 millions d'euros. Ce montant devra être supporté par les États membres.

Enfin, la responsabilité nous incombe de porter à votre attention le non-respect par l'Agence du mémorandum d'accord de 2003 (cf. pièce jointe) ainsi que ses conséquences juridiques et financières pour l'Agence et les États membres. **L'article 8 stipule clairement ce qui suit :**

> *« Les parties s'engagent à mettre en place, par voie de négociation, des dispositions appropriées concernant la médiation / la conciliation et / ou l'arbitrage. »*

Conformément à cet article, nous avons réclamé aujourd'hui (dernière réunion de concertation) une procédure de conciliation et d'arbitrage, mais nous avons essuyé un refus du directeur général. Ce dernier n'a donc pas respecté les termes du mémorandum d'accord de 2003. Par conséquent, si la réforme proposée devait être approuvée, nous introduirons des requêtes auprès du TAOIT et l'Agence se verrait contrainte de retirer cette réforme, de verser une compensation et d'entamer une procédure de conciliation / d'arbitrage. Cette situation aurait un coût pour l'Agence, quelle que soit la décision rendue par le TAOIT, et d'autres actions ne seraient pas exclues.

Nous sommes pleinement conscients du caractère inhabituel que la présente lettre pourrait revêtir à vos yeux, puisque c'est nous, les organisations syndicales, et non le management, qui sommes amenées à vous expliquer le contenu de la proposition de réforme administrative élaborée par ce dernier. Nous estimons qu'il est de notre devoir, au vu des circonstances actuelles, de compenser le manque de transparence dont l'Agence a fait preuve jusqu'à maintenant.

Malheureusement, l'Agence ne vous a jamais transmis les opinions des organisations syndicales. C'est pourquoi nous n'avons pas d'autre choix que celui de vous adresser une lettre directement.

Nous sommes persuadés que vous disposez maintenant des principaux éléments et vous invitons à examiner cette réforme administrative en connaissance de cause, en amont de la session prochaine du Conseil provisoire, au mieux des intérêts d'EUROCONTROL, pilier du système commun de l'aviation européenne.

Nous relevons, non sans fierté, que, grâce au niveau extrêmement élevé de professionnalisme et d'investissement du personnel d'EUROCONTROL, l'Agence a démontré son importance et sa capacité à apporter une valeur ajoutée à la hauteur de son coût, même dans le contexte d'une crise sans précédent.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Georges Tsolos Vice-Président	Benoit Bams Président	Maria Aguilera Présidente