

UNION SYNDICALE - FFPE

Mars 2021

CARRIÈRE

Effectifs - recrutement



Les services en sous-effectif doivent être clairement identifiés et un maximum de postes vacants doivent y être pourvus par le recrutement de fonctionnaires permanent(e)s pour chacun des emplois permanents disponibles. Il convient de mettre un terme à la dérive actuelle vers la privatisation et l'externalisation, car elle porte durablement atteinte à la qualité et au moral de la fonction publique européenne. Le recrutement d'agent(e)s temporaires et contractuel(le)s devrait être limité à un minimum strict et rationnel.

Valorisation accrue de l'expérience interne y compris pour les postes de direction

Il est clair que le SGC doit exploiter pleinement les talents et les compétences dont il dispose déjà en son sein, ce qui implique aussi de limiter le recrutement externe. Si le personnel estime que son expertise est pleinement valorisée et mise à profit, ils sera motivé, ce qui est dans l'intérêt supérieur du SGC. La même logique devrait s'appliquer aux nominations des directeurs/directrices et des directeurs généraux/directrices générales. Au lieu de recourir au recrutement externe pour les postes de fonctionnaires de haut rang, il convient de donner la priorité au recrutement de candidats internes compétents. Pourquoi l'expérience externe devrait-elle compter davantage que l'expérience interne?

Procédures de sélection interne / de recrutement interne



Si l'**Union Syndicale** et la **FFPE** sont fermement attachées aux procédures de recrutement interne et de sélection interne, nous pensons qu'il est possible d'améliorer certains des aspects les plus rigides de ces procédures. Nous sommes impatients de travailler avec l'administration pour rendre la politique de mobilité interne plus flexible et mieux adaptée aux besoins.

Certains aspects du système actuel sont analogues à ceux qui s'appliquent aux concours de recrutement externes. Ils semblent moins judicieux dans le contexte de la mobilité interne de collègues qui travaillent déjà pour l'institution depuis des années. Ainsi, l'évaluation des "dispositions" à l'aide de grilles d'évaluation et de moyens similaires devrait être remplacée par une évaluation motivée et plus simple des capacités, du mérite et du potentiel réels, en mettant l'accent sur l'adéquation de ces compétences avec le poste vacant considéré. En outre, il faut accorder plus de poids aux qualifications pertinentes et à l'expérience plus large- y compris l'expertise inestimable et pertinente acquise lors d'expériences professionnelles antérieures au sein comme en dehors du Conseil. Les collègues qui ont ce genre d'expérience et de qualités sont parfois écarté(e)s comme n'ayant pas les dispositions leur permettant de "cocher les cases". Il est démotivant pour ces collègues de se voir ainsi préférer des collègues parfois plus jeunes, qui ont tendance à suivre une évolution de carrière plus rapide et peuvent, dans certains cas, obtenir un poste à responsabilité à un âge relativement précoce. Le corollaire est que certain(e)s collègues plus jeunes peuvent ensuite éprouver des difficultés à conserver leur motivation et leur dynamisme pendant ce qui, dans de nombreux cas, représentera encore 20 ou 25 années de travail au Conseil, avec peu de possibilités de mobilité interne.

Il convient également de prêter davantage attention aux préférences du candidat/de la candidate en matière de langue de travail et de veiller à ce qu'il ou elle soit en mesure de s'exprimer dans de bonnes conditions lors de l'entretien. La maîtrise de l'anglais ou du français ne devrait pas être un facteur de discrimination. De nombreuses procédures de sélection se déroulent en grande partie en anglais, ce qui confère un avantage déloyal à certain(e)s collègues.

Avant tout, nous privilégions une approche fondée sur une évaluation équitable et sur le fond de la personne et du professionnel/de la professionnelle qui postule à un poste. C'est dans l'intérêt à long terme de l'ensemble des collègues et de l'institution tout entière.

L'approche ci-dessus doit être comprise et traitée dans le contexte de la nécessité d'une révision rigoureuse du système de notation et de promotion, dont tout le monde convient qu'il est trop ouvert à la subjectivité et à la manipulation.

Concours internes



L'Union Syndicale et la **FFPE** plaident en faveur de l'organisation régulière de concours internes, notamment pour les postes AST, AD, chef(fe) de bureau, chef(fe) de secteur et chef(fe) d'unité. Ces concours sont nécessaires car ils ouvriront de nouvelles perspectives de carrière à toutes et à tous, y compris aux agent(e)s contractuel(le)s et temporaires du SGC.

Nous attirons l'attention, à cet égard, sur la situation à laquelle sont confrontés un nombre croissant de collègues et sur la situation difficile de nos collègues agents contractuels et agents temporaires: à l'heure actuelle, ils se voient offrir des perspectives limitées en termes de promotion et de développement professionnel au sein du SGC. Le résultat est que beaucoup d'entre eux quittent le Conseil pour rejoindre la Commission qui offre plus de possibilités. Cette situation affecte à son tour les performances des services du SGC, dont beaucoup souffrent à présent d'une pénurie d'effectifs et d'une perte d'expertise.

La mobilité devrait être davantage valorisée, mais jamais imposée



Pour beaucoup de collègues, le manque de mobilité reste une grande source de frustration et de démotivation. Trop de postes sont publiés ou republiés au niveau interinstitutionnel/de l'EPSO. Il en résulte que la mobilité interne continue à être particulièrement problématique.

Le recrutement et la mobilité devraient, avant tout, être dans l'intérêt de l'institution. Les candidatures internes doivent être davantage valorisées et bénéficier d'une priorité dans les procédures de sélection concernant les postes vacants. Cela favoriserait la mobilité et les perspectives de carrière au sein du SGC tout en contribuant à résoudre le problème des personnes qui se retrouvent bloquées à des postes pour lesquels elles ne sont plus motivées.

La mobilité permet aux membres du personnel d'acquérir de nouvelles connaissances et d'élargir leurs compétences. Il convient donc qu'elle soit davantage valorisée et ne ralentisse jamais le parcours de carrière de qui que ce soit.

Le système et les règles actuels limitent indûment la mobilité et doivent être revus (notamment en ce qui concerne les postes "spécialisés"). Nous plaidons donc en faveur d'une mobilité volontaire ouverte à l'ensemble des membres du personnel, sans blocages ni "cloisonnements".

Il convient de mieux prêter attention aux souhaits du personnel. La mobilité interne **obligatoire** a, par moments, porté atteinte à la crédibilité du SGC en matière de soutien politique apporté et de rôle consultatif joué. Cela est dû, en particulier, à la perte d'expertise et de savoir-faire qui en résulte dans les DG politiques. Des effets négatifs similaires se font sentir dans d'autres services non politiques du SGC, vers lesquels des collègues n'ayant que peu ou pas de connaissances ou d'expertise pertinentes préalables ont été transféré(e)s. Il importe donc de reconnaître l'expertise interne à sa juste valeur et d'évaluer l'incidence de tout transfert sur les collègues ancien(ne)s et futur(e)s. De tels changements ne devraient pas se faire à la légère: la mobilité interne doit être rationnelle et réfléchie. C'est pourquoi nous continuerons à nous opposer à toute forme de mobilité obligatoire.

La catégorie AST/SC



Déjà opposées à l'introduction de cette nouvelle catégorie au rabais dans le Statut en 2014, **L'Union Syndicale** et la **FFPE** estiment qu'il est essentiel d'augmenter les possibilités d'épanouissement et de carrière pour nos collègues AST/SC. En particulier, nous revendiquons:

- l'introduction d'un grade AST/SC supplémentaire en haut de l'échelle, pour éviter les blocages;
- le plein respect des taux de promotion garantis, qui doivent aussi être améliorés;
- l'organisation régulière de concours internes, permettant aux collègues AST/SC d'évoluer vers d'autres catégories;
- la création d'un équivalent de la procédure de certification (qui permet aujourd'hui aux AST de devenir AD) pour les collègues AST/SC.

L'Union Syndicale et la **FFPE** s'oppose à l'affectation inutile de personnel AST à des postes AST/SC. La valeur des aptitudes et des compétences de chaque personne doit être dûment reconnue.

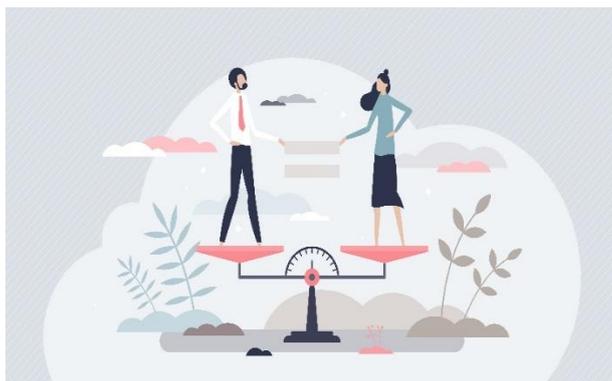
Agents contractuels du groupe de fonction I

Ce sont nos collègues avec les plus bas salaires. **L'Union Syndicale** et la **FFPE**, syndicats du progrès social, sont particulièrement préoccupées par les conditions salariales et les perspectives d'avancement des collègues de cette catégorie.

Nous proposons donc:

- l'ajout d'un grade supplémentaire, pour éviter les blocages de carrière;
- en conséquence, l'augmentation des taux de promotion;
- de vraies possibilités de mobilité interinstitutionnelle.

Amélioration de l'équilibre hommes- femmes aux postes clés



L'**Union Syndicale** et la **FPPE** reconnaissent les progrès réalisés par le SGC ces dernières années pour améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les postes clés au sein de l'organisation. Il y a actuellement plus de femmes que d'hommes au sein du SGC¹, mais la proportion de femmes occupant des postes à responsabilités importantes est relativement faible. Nous pensons donc qu'il faut continuer de réfléchir à la question de savoir si nous disposons des meilleures personnes aux postes clés, ainsi qu'à l'identification de stratégies visant à assurer des améliorations supplémentaires. À l'heure actuelle, le Conseil ne dispose pas d'un ensemble suffisamment clair d'objectifs ou de politiques visant à apporter de telles améliorations.

Un outil essentiel consiste à recueillir des données plus détaillées sur l'équilibre actuel entre les femmes et les hommes aux postes de chef(fe) d'unité ou équivalents, ainsi qu'à ceux de *haut(e)s fonctionnaires*.

Il est important de disposer:

- de données plus claires sur le nombre total d'hommes et de femmes occupant de tels postes au sein du SGC;
- de données "**désagrégées**"², qui montrent l'équilibre au sein de chaque direction, de chaque direction générale et de chaque unité linguistique (LING), de sorte que des comparaisons valables et fiables puissent être faites entre les différentes directions du SGC. Cela permettra d'identifier de bons et de moins bons exemples (dont certains sont explicables par les exigences de l'emploi, les compétences requises et le mérite individuel des personnes occupant ces postes);
- de données relatives aux procédures de sélection (collecte de données sur le nombre respectif de *candidat(e)s*, de *candidat(e)s présélectionné(e)s* et de *candidat(e)s sélectionné(e)s*).

Ces chiffres doivent être collectés chaque année afin de mieux cerner les tendances générales. Sur la base des chiffres recueillis, il sera possible de "cartographier" la situation. Par la suite, des **objectifs** réalistes pourront être fixés pour contribuer, autant que faire se peut, à corriger les déséquilibres les plus flagrants. Ces objectifs doivent être réalistes et réalisables. En conséquence, des chiffres transparents et un débat honnête et ouvert sur les résultats sont essentiels à toutes les étapes de l'exercice.

¹ <https://domusportal.consilium.eu.int/fr/dgsteams/eqopp/Pages/genderequality.aspx>.

² C'est-à-dire qu'il faut disposer de chiffres séparés pour chaque département ou service afin de pouvoir faire des comparaisons portant, par exemple, sur l'équilibre relatif (p. ex. 40 % de femmes et 60 % d'hommes) au niveau des postes d'encadrement de LING et de SMART.

Systeme d'évaluation et de promotion



Le système d'évaluation et de promotion doit devenir plus simple, plus juste, plus équitable et plus transparent. Les trois syndicats ont présenté une proposition conjointe dès 2018. **L'Union Syndicale** et la **FFPE** appellent l'administration à reprendre les négociations sans délai.

Nos représentants au sein du comité du personnel veilleront à ce que les nominations aux commissions de promotion se fondent uniquement sur des critères objectifs. Ces commissions doivent être composées de collègues de l'ensemble du SGC, et non des mêmes collègues qui prennent les décisions de promotion année après année. Il faut aussi que les règles s'appliquent de la manière la plus juste et la plus transparente possible. Nous allons demander aux représentants du personnel au sein des commissions de promotion de tenir pleinement compte du mérite cumulé - ainsi, trois années de très bon travail valent sans doute mieux que deux années d'excellent travail.

Nous sommes également toujours disponibles pour donner des conseils et apporter une assistance personnalisée lors de l'exercice d'évaluation annuel.

Taux de promotion



Les taux de promotion à respecter dans le Statut sont une des grandes conquêtes de la réforme 2004. Au lieu de calculer les possibilités de promotion annuelles en fonction des départs à la retraite et des disponibilités budgétaires, le Statut donne depuis 2004 une formule mathématique pour calculer les possibilités. Cela garantit une évolution harmonieuse des carrières en moyenne.

Pendant les 10 premières années, le SGC a presque scrupuleusement respecté ces dispositions. Mais depuis 2015, on assiste à un certain relâchement. S'il est vrai que certains taux ont été réduits directement par le législateur en 2014 - notamment en fin de carrière, aux grades élevés en AST et en AD - le SGC va bien au-delà de ces réductions imposées.

Ce qui nous semble le plus important c'est d'utiliser toutes les possibilités de promotion là où elles sont disponibles, que ce soit pour les groupes de fonction AST/SC, AST ou AD. Les blocages à tous les niveaux sont frustrants pour les collègues concernés, qui se voient contraints d'attendre une nouvelle fois que la manne descende du ciel. Pour celles et ceux qui s'approchent de la pension chaque avancement peut être bénéfique et chaque blocage néfaste pour le taux final, qui est basé sur le dernier salaire.

L'Union Syndicale et la **FFPE** vont faire la pression maximale pour une application correcte du Statut, avec un respect entier des taux de promotion.

Participation du personnel à la sélection et à l'évaluation des managers



Pour des raisons de transparence, tous les postes doivent être publiés. L'article 29, paragraphe 2, du statut - qui prévoit le recrutement externe sans concours - ne devrait normalement pas être utilisé pour pourvoir les postes d'encadrement ou spécialisés. Si cela s'avère nécessaire, il ne devrait y être fait appel qu'avec l'accord de la commission paritaire. Le comité du personnel doit également être associé au processus de sélection.

Les évaluations à 360° ne sont pas encore une réalité. Il y a quelques années, l'autorité investie du pouvoir de nomination a accepté l'idée soumise par **L'Union Syndicale** et la **FFPE**, mais l'a mise en œuvre de manière très limitée. Dans les faits, les membres du personnel n'ont pas vraiment leur mot à dire dans l'évaluation des managers. **L'Union Syndicale** et la **FFPE** continueront à plaider en faveur d'une évaluation à 360° complète. Les notes globales attribuées aux managers dans leurs rapports de notation devraient être en partie déterminées à partir de leur évaluation par leur personnel et leurs collègues.



Développement/ formation du personnel



L'Union Syndicale et la **FFPE** veulent aider les gens à mieux se former et à apprendre davantage. Dans ce but, il est nécessaire d'augmenter le budget consacré à la formation professionnelle et d'établir un meilleur équilibre entre les cours destinés exclusivement aux haut(e)s fonctionnaires et ceux qui sont ouverts à la participation de l'ensemble des membres du personnel. Nous souhaitons voir des cours ouverts à tout le personnel. En conséquence, nous estimons qu'il est particulièrement nécessaire d'encourager la participation des agent(e)s temporaires et contractuel(le)s: des cours spécifiques peuvent aider ces collègues dans leurs efforts pour obtenir des postes permanents. Nous souhaiterions également que soit mise en place une "allocation de formation" fixe destinée à l'ensemble des collègues et leur permettant de suivre tout cours qui les intéresse, afin qu'ils puissent choisir librement ce qu'ils ont envie d'apprendre. Cette allocation minimale de formation devrait couvrir un minimum de cinq jours par an. De manière plus générale, nous soulignons les avantages évidents du développement des compétences internes du personnel du SGC. Le recours automatique au recrutement externe est préjudiciable.

Nous souhaitons faire du SGC une **organisation fondée sur l'apprentissage et la confiance**:

- en augmentant le **budget global** de la formation professionnelle;
- en amplifiant sensiblement le soutien financier à **l'apprentissage continu** tout au long de la carrière, parrainé par le SGC (montant accru à négocier); les SC, les AST et les agent(e)s contractuel(le)s devraient recevoir un montant plus élevé pour les programmes débouchant sur une qualification donnant accès à un concours pour un grade plus élevé;
- en accroissant de façon significative le financement des **détachements d'apprentissage (missions)** dans d'autres organisations;
- en veillant à ce que la formation **ne soit pas** automatiquement soumise à l'approbation d'un manager: les collègues devraient pouvoir choisir la formation qui les intéresse, l'autorisation des managers étant limitée à la seule planification des cours.

Période de stage



Les syndicats et l'administration négocient actuellement une nouvelle décision relative aux périodes de stage. **L'Union Syndicale** et la **FFPE** entendent défendre les intérêts de l'ensemble du personnel dans ce contexte, de manière à ce que la décision comporte toutes les garanties nécessaires contre le licenciement abusif. Nous offrons également des conseils et un soutien aux nouveaux collègues pendant leur période de stage.

Le congé dans l'intérêt de service

Il s'agit de l'article 42 quater du Statut. C'est un article particulièrement ambigu, qu'on pourrait confondre avec la retraite anticipée.

L'Union Syndicale et la **FFPE** ne sont pas défavorables à cet article en soi. Mais il convient de l'appliquer sur base volontaire uniquement. Il y a chaque année suffisamment de collègues intéressé(e)s - il n'y a donc aucune raison valable d'utiliser les quelques possibilités annuelles pour des collègues qui n'en veulent pas et doivent aller jusqu'à la Cour de justice pour s'opposer à leur congé forcé. Souvent, les décisions administratives y sont annulées. Mais le mal est fait, et les collègues victimes ne s'en remettent plus.