

FLASH
janvier
2019



**Union
Syndicale
Fédérale
Consilium**

Bruxelles, le 25 janvier 2019

1) Poème

SYSPER

Not unlike a whisper,
Though not in your ear,
Just bland reassurance,
But a message unclear.

Why be left in limbo
In a deep disconnect?
Who will you turn to
With requests to correct?

SYSPER spells big changes
And wrests control from you,
And unless you speak up
There'll be no review.

2) Sysper et autres MIPS

Les travaux ont été entamés dans plusieurs services il y a déjà plus de deux ans et devraient se terminer au printemps 2019. Tout au long de ces années, le dialogue avec l'administration et les responsables a été laborieux. Les informations ont été communiquées de mauvaise grâce et avec parcimonie. Les toutes dernières confirment nos craintes. L'administration tient à nous rassurer en affirmant que malgré le passage à Sysper, le SGC continuera à adopter ses propres dispositions d'exécution du statut, en respectant les procédures de consultation et de négociation en vigueur chez nous. Dans la mesure du possible. Elle se garde bien de dire comment elle compte garantir cela.

À cet égard, l'expérience récente avec le guide des missions (et MIPS) est parlante : la consultation a en effet eu lieu, mais cela n'empêche pas que les règles fixées par la Commission ne peuvent être modifiées. Tout au plus nous promet-on que certaines de ces règles seront appliquées conformément à la pratique habituelle du SGC. Vraiment? Lesquelles? Pendant combien de temps?

Si l'on se base sur le fait que le SGC restera compétent pour répondre aux réclamations et recours de son personnel dans les matières transférées au PMO, mais seulement pour une période provisoire, on peut s'attendre à ce qu'il en aille de même pour tous les autres domaines. Y compris, à terme, la gestion du temps et l'évaluation/promotion, dont l'administration martèle qu'aucun transfert n'est prévu *pour l'instant*.

Malgré la forte opposition et les craintes légitimes exprimées par le personnel ces dernières années et lors de l'Assemblée générale de novembre 2018, encore relayées dans la lettre ouverte au Secrétaire général, dans les demandes répétées du Comité du Personnel à l'administration, et dans la lettre à M. Shapcott, notre administration campe sur ses positions et ne semble obtenir que des aménagements purement formels ou provisoires.

Pour l'**Union Syndicale**, au-delà des attermolements mal inspirés des uns et des autres, la manière dont ces transferts sont gérés confirme ce que nous disons depuis des années: le bon fonctionnement du SGC repose sur la bonne volonté, les compétences et la conscience professionnelle de chacun. La réduction des effectifs et la mobilité des managers, à laquelle est venue s'ajouter la mobilité obligatoire des AD généralistes, privent les services des moyens, des compétences et d'une mémoire indispensables. Chacun se donne à fond dans son domaine, mais plus personne n'a de vue d'ensemble ou le temps de réfléchir aux conséquences plus vastes ou à plus long terme. On réinvente la roue, on pare au plus pressé. Ajoutons à cela des contraintes financières et des délais fixés arbitrairement en fonction des besoins informatiques ou politiques, et le résultat ne peut être qu'insatisfaisant...

Quand va-t-on prendre le temps de prendre le temps? Quand prendra-t-on la mesure des dégâts ? D'autres pans de notre administration sont-ils aussi voués à disparaître sans que nous en soyons informés et sans implication réelle de l'ensemble du personnel ?

3) 360°: quelque chose ne tourne pas rond

La première étape du premier exercice d'"évaluation-qui-n'est-pas-une évaluation" à 360° est terminée. Les managers concernés vont maintenant recevoir leurs rapports confidentiels, rédigés par des consultants externes. Ce n'est pas très transparent, mais ce n'est pas grave. L'**Union Syndicale** est convaincue que les réponses si claires à des questionnaires si judicieux permettront d'établir que tous les managers sont bons. Si ce n'est pas le cas, ils seront meilleurs après leurs deux séances de coaching individuel.

Que demander de plus en termes d'amélioration de l'encadrement au SGC ?

Rien!

Si ce n'est peut-être de doubler la politique de développement professionnel des managers d'une politique de mobilité des managers plus réfléchie, guidée par une volonté réelle de mettre la bonne personne à la bonne place? L'**Union Syndicale** estime qu'au moins un cas tout récent semble indiquer que notre administration a d'autres priorités.

4) Réforme du système d'évaluation / promotion

Cela fait plus de 10 ans que l'**Union Syndicale** réclame une réforme de notre système d'évaluation / promotion. Le système en vigueur a été conçu pour une institution de quelques centaines de fonctionnaires où les membres des commissions de promotion pouvaient connaître personnellement tous les candidats à la promotion. Contrairement à ce qui est le cas depuis lors, les rapports de notation n'avaient qu'une fonction limitée.

Aujourd'hui, toutes les personnes concernées sont enfin convaincues de la nécessité d'une réforme. L'AIPN a abordé cette réforme en janvier 2018, en choisissant de reporter la concertation avec les OSP autant que possible et de consulter d'abord les managers et le personnel sur son projet. Ce n'est qu'à l'été que les OSP ont enfin pu contribuer au débat.

Les trois syndicats ont rejeté l'idée de l'AIPN de procéder à une évaluation sur la base d'objectifs fixés en début d'exercice, selon laquelle chaque collègue se verrait assigner des objectifs à atteindre ou à dépasser, et qui se ferait donc en fonction d'une appréciation plus ou moins subjective des résultats atteints. Les syndicats ont estimé qu'un tel système ne répondait pas aux critères que l'AIPN s'était elle-même fixée. De plus, pour les syndicats, un tel système n'est ni sain, ni équitable, ni même possible pour une grande partie des fonctions. Le chauffeur de service, par exemple, aurait-il pour objectif de conduire plus vite ?

À l'initiative de l'**Union Syndicale**, les trois OSP ont donc présenté leur propre [proposition](#) à l'AIPN afin de sortir les négociations de l'impasse.

Le système proposé

- simplifie la notation (une note globale sur 4 niveaux, au lieu des 13 rubriques à 5 niveaux) ;
- permet de réduire considérablement les ressources du processus d'évaluation (absence d'évaluation détaillée pour la grande majorité des collègues qui atteignent le "niveau élevé que l'on est en droit d'attendre" des fonctionnaires européens) ;
- maintient le caractère individuel de l'évaluation ;

- maintient l'influence et le contrôle actuels exercés par les représentants du personnel, aux différents stade du processus de l'évaluation et de la promotion
- est bien plus transparent ;
- et permet une très grande prévisibilité du rythme des promotions individuelles, au lieu de la loterie annuelle à laquelle on assiste aujourd'hui.

L'**Union Syndicale** a préparé une [présentation powerpoint](#) pour vous expliquer les caractéristiques principales de la proposition présentée à l'AIPN.

5) Agents contractuels et temporaires

Les trois syndicats du Conseil avaient demandé une augmentation du nombre de possibilités de reclassement (l'équivalent, en quelque sorte, de la promotion des fonctionnaires) pour les agents contractuels, qui doivent souvent attendre 8 à 10 ans avant qu'un tel reclassement n'intervienne. En outre, ils avaient demandé que les conditions de classement initial lors du recrutement soient revues, afin que l'expérience professionnelle des nouveaux collègues soit mieux appréciée et la mobilité interinstitutionnelle facilitée.

Lors d'un nouveau tour des négociations en décembre, les syndicats ont été surpris par les points soumis par l'AIPN : nous y avons appris qu'elle voulait étendre "l'usage des agents contractuels" et instaurer des méthodes bien "moins bureaucratiques" pour le recrutement des agents temporaires, pour pouvoir répondre plus vite aux besoins des services. L'AIPN a refusé l'idée d'aborder dans un premier temps les revendications initiales des syndicats et d'examiner ses nouvelles suggestions dans un second temps - mettant ainsi tous les points sur un même niveau.

L'**Union Syndicale** défendra bec et ongles les limitations fixées par les articles 3a et 3b RAA concernant l'embauche des agents contractuels ou temporaires (à savoir une embauche pour effectuer des tâches manuelles ou de support administratif (groupe de fonction I) ou pour remplacer un fonctionnaire temporairement absent (autres groupes de fonction)). Nous ne voulons pas suivre le modèle de la Commission où environ un tiers du personnel ne sont plus des fonctionnaires. Nous voulons une Fonction Publique Européenne stable, permanente et indépendante, et non pas précaire. L'**Union Syndicale** refusera par conséquent d'élargir le champ d'emploi des agents contractuels ou temporaires ou de faciliter leur recrutement au détriment de fonctionnaires. Il ne sert à rien se battre pour stabiliser les collègues précaires, en organisant des concours internes par exemple, si au même

moment on recrute encore plus de contractuels ou de temporaires pour des fonctions permanentes pour lesquelles nous avons besoin de fonctionnaires.

À notre grand étonnement, cette position syndicale qui nous semble évidente n'est pas partagée par les deux autres syndicats.

6) Médecine préventive

Dans sa frénétique chasse aux fausses économies à court terme, notre *Régime Commun d'Assurance Maladie* avait massacré le programme de dépistage, il y a 2 ans. Il est vrai qu'on peut faire des économies en ne dépistant plus les maladies cardio-vasculaires ou les cancers, mais au bout du compte, la facture risque être bien plus salée pour le Régime. Aujourd'hui, on amorce un timide retour en arrière, la Commission ayant négocié avec les représentants du personnel de toutes les institutions (négociation où l'**Union Syndicale Fédérale** a joué un rôle actif) une remise à niveau du programme de dépistage. Dans les semaines à venir, vous allez être informés des nouveaux programmes, avec des modalités administratives simplifiées.

Nous restons toutefois sur notre faim. On limite toujours la médecine préventive à un simple *programme de dépistage*, dont sont par ailleurs totalement exclus les enfants affiliés. L'incitation à une vie saine - comme par exemple par la prise en charge des frais de sport, que beaucoup de caisses de maladies pratiquent - reste impensable pour nos employeurs. Mais ce qui est encore plus choquant, c'est que ce programme continue d'exclure les vaccins, même ceux qui sont obligatoires ou au moins recommandés. Qu'est-ce qu'on espère gagner ainsi ? Quelques cas de poliomyélite ou de tuberculose à traiter?

L'**Union Syndicale** ne baissera pas les bras et continuera de lutter avec force pour faire adopter une autre vision de la prévention des maladies lors de la révision annoncée des Dispositions Générales d'Exécution.

7) Quelques nouvelles de la Cour

- Les recours contre la non adaptation des salaires et pensions en 2011 et 2012 ont été perdus. Nous sommes consternés par l'argument clef utilisé par le Tribunal, qui estime que la violation de la Charte Fondamentale en matière de devoir de consultation des représentants du personnel n'est pas susceptible de constituer un argument dont peut se prévaloir le fonctionnaire individuel dans sa contestation, même lorsque ce fonctionnaire individuel est le président d'un syndicat qui aurait dû être consulté.
- Par contre, le recours contre la diminution massive (par le réforme du statut en 2014) des jours de congé supplémentaire accordés aux collègues affectés

hors Union a été accueilli favorablement. Des milliers de collègues de la Commission et du Service Extérieur vont en bénéficier.

- L'AIPN s'est brûlé les doigts en envoyant des collègues en "congé dans l'intérêt de service" (anciennement : *dégagement*) contre leur volonté (application de l'article 43 quater). L'une des victimes, adhérente de l'**Union Syndicale**, a introduit et gagné un recours ! Elle doit être réintégrée, avec effet rétroactif - une facture salée pour le Conseil. Gageons que dorénavant, notre administration se gardera d'appliquer cet article contre la volonté des "volontaires".
- Bonne nouvelle pour les collègues dont le salaire est modeste, notamment les agents contractuels GF I : par un [arrêt](#) de la Cour de Justice, l'**Union Syndicale** a obtenu que les collègues qui partent à la retraite avec le minimum vital (article 6 de l'annexe VIII du Statut), et pour lesquels un transfert des droits à pension vers notre système opéré auparavant ne produit pas d'effet sur leur pension, puissent demander à leur Institution de leur rembourser le capital transféré. Cela s'est produit une première fois ces jours-ci à la Cour de Justice même, où un collègue contractuel a obtenu plus de 100 000 € de remboursement.

L'équipe de l'Union Syndicale à votre service :



Si vous pensez que notre travail est utile, [venez nous rejoindre](#), ensemble nous sommes plus forts !