

FLASH
octobre
2017



**Union
Syndicale
Fédérale
Consilium**

Bruxelles, le 9 octobre 2017

DGA3 – EXTERNALISATION ENVERS ET CONTRE TOUT?

Un document fort intéressant vient d'être diffusé à la DGA3 : le [Mid-term review on the Implementation of the Pilot Project on Outsourcing](#). Si le temps ou l'envie vous manque, l'article publié à ce sujet sur [Atrium](#) en résume assez bien les principales conclusions. Les expériences d'externalisation de traductions auxquelles se sont livrées quatre unités (DE, HR, PL, SV) pendant les six premiers mois de l'année montrent que relativement peu de documents du SGC se prêtent à l'externalisation. Il est en outre fort difficile et particulièrement coûteux d'obtenir des traductions dans les délais impartis – sans compter que la qualité n'est pas au rendez-vous.

Voilà qui confirme ce que nous savions déjà : vu la spécificité de la traduction au Conseil et les problèmes propres à l'externalisation (niveau de qualité exigé, rapport qualité-prix et respect des délais), externaliser la traduction n'est pas une solution pour le SGC. On notera au passage que les chiffres qui avaient été avancés dans le rapport T2020 de la direction de la DGA3 sur le nombre de pages susceptibles d'être externalisées étaient purement fantaisistes.

Alors, option rejetée ? Non ! Certes, on tourne le dos – peut-être un peu vite d'ailleurs – au Centre de Traduction, mais pas au secteur privé. Ni à la possibilité d'accréditer des traducteurs dans les États membres qui serait actuellement à l'étude (en toute transparence, cela va sans dire).

Évidemment, il serait peut-être plus utile que les compétences et l'énergie des collègues chargés de mener ces projets pilotes soient mises à profit pour examiner les moyens d'améliorer la gestion interne, l'organisation et la coordination du travail pour garantir la qualité du service fourni, dans toutes les langues, non seulement aux collègues du SGC mais aussi aux citoyens et aux délégations de tous les États membres. Mais il faut se féliciter de la poursuite du projet pilote, car plus il durera, plus les désavantages de l'externalisation seront établis, et plus nous aurons d'arguments pour défendre notre service de traduction interne, fiable et de grande qualité.

US-info

« ***JOBS FOR THE BOYS*** »

et autres solutions plus ou moins créatives ?

Tout le monde sait qu'il est vain de tenter de garder des agents contractuels ou temporaires dont le contrat arrive à échéance. Pourtant il ne faut jamais désespérer : avec l'intervention de l'un ou l'autre protecteur haut placé des miracles administratifs peuvent se produire - n'en déplaise au Service juridique.

L'article 29, paragraphe 2¹, qui permet le recrutement sans concours, peut aussi s'avérer bien utile pour régulariser la situation de collègues indispensables mais dont le statut est précaire. Bien sûr, on emballe le tout dans un bel avis de vacance ouvert à tous les fonctionnaires et agents temporaires du SGC pour démontrer que le poste n'est pas réservé à une personne en particulier. Mais on refuse d'organiser un concours interne parce que pour cela, il faudrait "un pool suffisant de candidats". Après de longues discussions au sein de la Commission paritaire, tant sur la légalité que sur la légitimité de la procédure, l'administration a été priée de revoir sa copie ... et a décidé de ne rien changer et de publier le poste sans plus tarder.

Mais organiser des concours internes pour des AST ou des AST/SC dont les compétences sont tout aussi précieuses à l'institution, n'y pensez pas : c'est trop complexe et coûteux.

Et qu'en est-il de ces hauts gradés qui réintègrent le SGC à l'issue d'un CCP? Le Conseil est tenu de leur proposer un poste à la hauteur de leur grade et de leur fonction. Rien de plus juste, sinon ils se retrouveraient sans ressources. Et tant pis si du coup le poste en question n'est pas ouvert à tous ceux qui souhaiteraient l'occuper. Ceux-là n'auront qu'à prendre part à l'exercice de mobilité obligatoire ou à espérer devenir bientôt administrateurs confirmés...

Rappelons d'ailleurs qu'une des raisons avancées pour rendre l'exercice de rotation obligatoire est que certains semblent s'accrocher désespérément à de magnifiques postes convoités par leurs collègues. On pourrait se réjouir que ces postes (qui n'ont toujours pas été identifiés) soient enfin libérés. Mais attention, ils ne seront bien sûr pas publiés et ce n'est pas un comité de sélection qui va choisir l'heureux nouveau titulaire du poste, mais un ordinateur en fonction des 63 combinaisons de choix possibles.

¹ "Une procédure de recrutement autre que celle du concours peut être adoptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination pour le recrutement du personnel d'encadrement supérieur (les directeurs généraux ou leurs équivalents aux grades AD 16 ou 15 et les directeurs ou leurs équivalents aux grades AD 15 ou 14), ainsi que, dans des cas exceptionnels, pour des emplois nécessitant des qualifications spéciales."

FLEXITIME

Les pointeuses ont disparu, poussant certains à pavoiser sur Domus.

L'Union Syndicale a accepté le résultat de la concertation parce que nous sommes arrivés à un accord qui ne porte pas préjudice au personnel et est conforme à la volonté clairement affirmée du Secrétaire général de supprimer les pointeuses tout en ouvrant la porte, sur la base de sa déclaration, à une négociation réclamée depuis longtemps et qui nous semble beaucoup plus importante. Mais nous ne sommes toujours pas convaincus que la suppression de la pointeuse soit un progrès social et nous craignons plutôt un retour à une situation laissant plus de place à l'arbitraire.

Mais laissons faire le temps et examinons plutôt ce qui va se négocier cet automne. Comme nous l'avons indiqué en [octobre 2015](#) et répété, avec les autres OSP en [janvier 2016](#), l'Union Syndicale insistera sur trois points :

- le travail de nuit et de week-end doit être pris en compte différemment du travail effectué pendant l'horaire cadre;
- la durée de la journée doit être limitée à douze heures et la pause quotidienne de douze heures doit être une période ininterrompue. Si vous ne pouvez pas la prendre immédiatement parce que votre supérieur vous oblige à revenir plus tôt, vous devez pouvoir la reporter;
- les heures supplémentaires sont limitées par le statut à 150 heures par période de six mois. Cette limite n'est actuellement contrôlée et respectée que pour les collègues ayant droit à la compensation ou rémunération de ces heures alors qu'elle doit s'appliquer à tous.

Un quatrième point s'est ajouté entre-temps : le droit à la déconnexion. Il n'est pas normal que des collègues doivent être joignables 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, comme le permettent maintenant les nouveaux outils de communication. Outre des règles générales pour dissuader les supérieurs de déranger leurs collaborateurs, nous pensons qu'il faut des règles strictes pour éviter certains abus.

Nous vous informerons bien sûr au fur et à mesure de l'évolution des négociations.

Rappel:

[Nos formations](#) - [Permanences \(assurances\)](#) - [Adhérer à l'US](#)

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 !