



Solidarity, Independence, Democracy

SID :
Independent Trade Union of EU
Institutions Staff

Building: BECH - Kirchberg
Office: A3/166 or B2/327
tel. (+352) 4301-33907 / 33567
fax (+352) 4301-32999
e-mails: reza.fardoom@ec.europa.eu
michael.ashbrook@ec.europa.eu

25/10/2007

Le REC de Kallas n'est pas la potion magique qui favorisera votre promotion

Votre progression de carrière est régie principalement par l'article 45 du statut et basée sur les budgets disponibles à la Commission pour les promotions annuelles. Le mérite et son sac à dos sont seulement un paramètre affectant vos chances de promotion.

L'évaluation de vos mérites est régie par l'article 43 dont l'instrument est le système actuel du REC. Les deux articles (43 et 45) disposent de directives générales d'exécution (DGE ou GIP) expliquant comment elles doivent être appliquées. L'article 43 définit les comités paritaires d'évaluation pour chaque DG. Et l'article 45 a ses propres comités de promotion. Le membre de SID à Luxembourg a défendu le personnel au sein de comité paritaire d'évaluation (CPE) pour DG ECFIN. La préparation de la défense d'un collègue dans un CPE peut être un travail ardu parce que chaque dossier de REC peut contenir 15 à 20 pages de texte. L'analyse ne se limite pas uniquement au de REC de l'année en cours, mais c'est tout l'historique des REC de la personne qui doit être analysé afin d'obtenir une image claire et complète. En ce qui concerne les points de prioritaires DG (PPDG), ceci exige d'analyser la carrière de chaque personne et de la comparer à celles de d'autres dans la DG afin de s'assurer qu'elle a été convenablement traitée.

Bien que déposer une plainte devant les CPE est une possibilité pour toute personne qui n'est pas satisfaite de son REC, en définitive, peu de personnes s'engage dans cette étape cruciale.

Nous avons vérifié cela à la DG ECFIN, par exemple, où sur environ 60 personnes qui ont eu de bonnes raisons de se plaindre cette année, seulement 9 en fait la demande de transmettre leur dossier pour être revu par le CPE. Les chiffres pour les deux années précédentes sont 12 et 5. C'est une honte surtout que, en fait, dans beaucoup de cas, le CPE parvient à améliorer les REC pour la personne concernée.

Cependant, à l'avenir, ceci ne pourra plus être le cas. Une proposition de la DG ADMIN pour des changements de notre système de REC prévoit de réduire le nombre de tous les comités de CPE à un seul pour toute la Commission.

Ce ne sera certainement pas dans l'intérêt du personnel puisque les membres de ce comité seront complètement submergés par le nombre important de dossier qu'ils doivent traiter dans un temps très restreint. Il faut également noter que les administrations des DG concernées et la DG ADMIN n'ont pas toujours rendu la vie facile aux représentants du personnel au sein de ces comités. Les représentants du personnel ont trouvé leur travail entravé par les restrictions d'accès de la part des DGs à SYSPER2 et aux REC des personnels concernés. Un autre exemple d'entrave est l'accès à SECEM (email sécurisé). Souvent, les représentants de personnel du CPE ne peuvent

pas lire des E-mails sécurisé reçus en utilisant cette méthode puisque divers accès techniques ne leurs sont pas donnés à temps. En fait, cela nécessite des plaintes répétées à divers niveaux et une perte de temps importante pour disposer des accès nécessaires.

Naturellement, les rapports de chaque CPE ne contraignent pas l'AIPN à modifier sa décision. Le directeur général doit les lire mais il reste libre de prendre sa propre décision. (Qu'est-ce que vous aviez espérer : plus de démocratie ?) Cependant, il doit fournir les raisons détaillées pour lesquelles il ne s'incline pas devant les recommandations du rapport du CPE.

Même si la nouvelle proposition de REC de l'alliance arrive à passer les diverses concertations sans subir de modifications, quelques problèmes demeureront. Cependant, si les propositions de l'Union Syndical et/ou des administrations sont retenues à l'issue des concertations, alors il y aura encore plus de problèmes.

Le système de promotion au Parlement peut sembler être plus satisfaisant que celui de la Commission. Mais, c'est simplement une question de budget : il faut noter que, d'après les Traités, le Parlement et le Conseil exercent en commun l'autorité budgétaire. Ainsi, elles ont tendance naturellement à pencher en faveur de leur personnel lors des arbitrages budgétaires.

Considérant qu'avec beaucoup de difficultés, la Commission est parvenue pour 2007 à mettre l'abri du Conseil le budget déjà alloué de 1565 million d'euros pour le personnel et 34 million d'euros pour payer les salaires et les allocations des 775 nouveaux postes demandés pour 2007, alors il est évident qu'en appliquant un nouveau système des évaluations du personnel, on ne pourra pas simplement, à partir du néant, créer les promotions annuelles nécessaires sans apport d'argent supplémentaire.

Le spectre des demandes du Conseil de supprimer 2000 postes l'année dernière ne doit pas être oublié par le personnel. C'est toujours plus évident que le Conseil n'a aucune intention politique de nous rendre la vie facile.

En conclusion, la vérité est qu'aucun nouveau rafistolage du REC ne peut se substituer aux besoins budgétaires d'un meilleur système de promotion. Naturellement, l'administration croit qu'il est également nécessaire d'obtenir l'adhésion (ou la coopération) du personnel à l'instauration d'un nouveau système de REC. Habituellement le personnel est passif, comme il l'a d'ailleurs été pendant la réforme. Cependant, le personnel ne voit aucune raison de s'associer dans un système REC aussi peu fiable. Alors, il faut les fourvoyer davantage en cachant une partie de la vérité...

Mais, SID est convaincu que les vrais syndicats ne vendront pas les intérêts de personnel pour des voix gagnées avec des demi-vérités et des mensonges ...

M. R. Fardoom
President of SID

Pour adhérer à **SID** envoyez ce coupon à / To join **SID** please send this coupon to: **SID, BECH A3/166** ou / or **BECH B2/327**

Name : _____

Office : _____

Tel: _____

