

Bruxelles, le 2 mai 2023

Une profonde réforme de notre système d'évaluation est nécessaire



Dans le cadre de l'exercice d'évaluation de cette année, nous sommes confrontés, une fois de plus, aux lacunes et aux iniquités évidentes de ce système. Il s'agit notamment de la charge de travail élevée des notateurs et notatrices :

- du manque de transparence;
- de la redondance entre les différents critères d'évaluation et de la banalité pure et simple de certains de ces critères;
- de la déception, du sentiment d'injustice et du manque de motivation d'un grand nombre de collègues, malgré tous les efforts des commissions de promotion.

L'**Union Syndicale** plaide depuis de nombreuses années en faveur d'une réforme du système. Le système actuel a été conçu pour une institution de quelques centaines de fonctionnaires, dans laquelle le personnel d'encadrement et les membres des commissions de promotion avaient une chance raisonnable de connaître personnellement les personnes notées. Aujourd'hui, il est plus que temps de réaliser une profonde réforme de ce système.

Quand verrons-nous enfin cette réforme essentielle?

En 2018, les trois OSP ont envoyé leur **proposition** à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Le système proposé permettrait:

- de simplifier l'établissement des rapports;
- de réduire considérablement les ressources nécessaires à la procédure d'évaluation;
- de continuer à mettre l'accent sur les qualités de chaque membre du personnel;
- de maintenir l'influence et le contrôle actuels exercés par les représentant(e)s du personnel, aux différents stade du processus de l'évaluation et de la promotion;
- d'accroître la transparence;
- de veiller à une plus grande prévisibilité et à une plus grande équité dans le rythme des promotions.

À ce jour, les syndicats n'ont pas reçu de réponse à leur proposition. Toutefois, l'**Union Syndicale** reste disponible, avec les autres syndicats, pour discuter avec notre administration de toute avancée vers la création d'un système plus simple, transparent, constructif et nécessitant moins de ressources, qui motivera le personnel et l'aidera à développer ses compétences.

Problèmes liés à l'EPSO



L'EPSO a récemment annoncé l'annulation du concours EPSO AST 154-2022. Cela s'est produit alors que la procédure de concours était déjà lancée, en raison d'une accumulation de divers problèmes. De toute évidence, ceux et celles qui souffrent le plus de cet échec sont les candidats et candidates, qui avaient investi beaucoup de temps et d'énergie dans l'espoir de devenir membres permanent(e)s du personnel

En tant qu'Union Syndicale, nous avons demandé à ce que les candidats et candidates aient la possibilité de conserver leurs résultats et de les transférer à de futurs concours.

Ce concours a représenté une perte inutile de temps et de ressources, et a malheureusement terni l'image des institutions de l'UE. Il est nécessaire de créer les meilleures conditions possibles pour le processus de sélection, afin de garantir que les institutions de l'UE recrutent les meilleurs talents de toute l'Europe.

L'**Union Syndicale** a également demandé à notre administration d'intervenir, en collaboration avec les administrations des autres institutions, afin de suivre la mise en œuvre de mesures appropriées par l'EPSO. L'objectif est de veiller à ce que cela ne se reproduise plus.

Dialogue social au SGC



Le **dialogue social** est un instrument inscrit dans le statut. Il vise à faire en sorte que l'administration connaisse les points de vue et les intérêts du personnel et en tienne compte dans ses politiques et décisions. Le dialogue social est important et bénéfique tant pour le personnel que pour l'institution elle-même.

Le Comité du personnel et les syndicats ont des rôles distincts à cet égard:

- même si les **syndicats** reposent sur l'affiliation, ils **représentent également les intérêts des membres du personnel dans leur ensemble**. Ils ont un mandat, par exemple, pour négocier avec l'administration au sujet de règles nouvelles ou révisées ayant une incidence sur le personnel;
- le **Comité du personnel**, quant à lui, n'a qu'un statut d'observateur dans les négociations, mais il est chargé de suivre la mise en œuvre de tout accord.

Le dialogue social devient toutefois compliqué lorsque les syndicats et le Comité du personnel ne reçoivent pas les informations nécessaires, ou les reçoivent trop tard. Et il devient impossible lorsque les processus sont lancés sans consultation préalable ou en bonne et due forme des organes de représentation du personnel. Cela nuit au moral des membres du personnel et rend difficile la défense efficace de leurs droits.

Dans ce contexte, notre prochaine tâche essentielle consistera à **négocier sur les nouvelles règles en matière de temps de travail et de télétravail**. Les négociations débuteront prochainement, et leurs résultats auront une incidence considérable sur nos futures conditions de travail.

Soyez assuré(e) que l'US est là pour défendre vos droits dans ce processus.

Quand est-ce qu'un enfant termine ses études ?



L'**Union Syndicale** vient de demander au tribunal : **A quel moment précis un(e) étudiant(e) cesse d'être à charge de ses parents**, entraînant alors la fin des allocations et avantages fiscaux ? Le PMO prétend que c'est au moment du dernier examen de l'enfant. Or, l'enfant n'obtient les résultats et son diplôme lui permettant de se présenter sur le marché du travail que quelques mois plus tard. Après un refus de réclamation rocambolesque par l'AIPN de la Commission (maintenant compétente en la matière, depuis le transfert des compétences du Conseil vers la Commission) nous introduisons un recours à Luxembourg. Il s'agit ici de, grosso modo, 3 mois d'allocations familiales et scolaires, plus l'avantage fiscal, pour la plupart de nos enfant à charge.

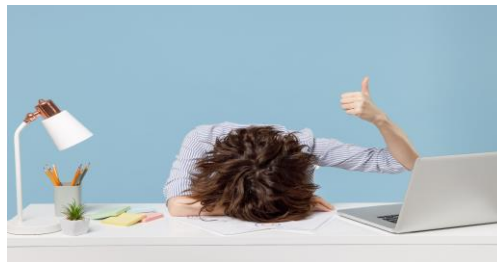
Politique de recrutement



2022 a de nouveau été une année inquiétante. Sur l'ensemble des collègues recruté(e)s en externe par le SGC, seul(e) 1 sur 10 l'était en tant que fonctionnaire. Les autres 9 étaient agents temporaires ou contractuels, qui viennent renforcer notre organisation mais ne jouissent pas pour autant d'assez de sécurité de l'emploi. Cette approche à court terme du recrutement compromet fortement la Fonction Publique Européenne, essentielle pour la stabilité de la construction européenne.

L'organisation de concours internes successifs peut atténuer cette tendance. A ce propos, nous nous félicitons du concours interne pour traducteurs à LING, qui était particulièrement urgent et est ouvert également à nos collègues AST. Mais cela ne suffit pas pour résoudre le problème. C'est à la source qu'il faut inverser les tendances : les tâches permanentes nécessitent des postes permanents.

Surcharge de travail

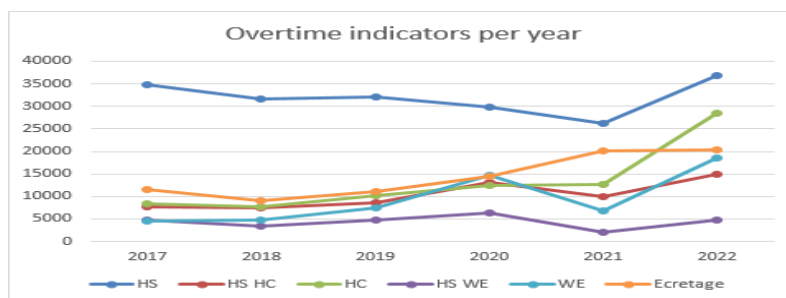


En septembre 2022, le personnel, réuni en AG, a exigé des mesures rapides pour ramener la charge de travail à un niveau acceptable. Il a donc donné mandat aux syndicats de rencontrer la Secrétaire Générale, et le COREPER, à ce sujet. Depuis lors, la rencontre avec la Secrétaire Générale se fait attendre. Peut-être souffre-t-elle aussi d'une surcharge de travail insupportable ?

Entretemps, l'**Union Syndicale** a analysé les données les plus actuelles, concernant l'année 2022.

Elles démontrent que le sentiment vécu par tant d'entre nous, d'une surcharge insoutenable, correspond à la réalité. Tous les indicateurs sont en hausse, et pour la plupart, 2022 était l'année la pire jamais vécue au SGC.

Les indicateurs les plus scandaleux concernent les prestations de nuit et de week-end. De plus, les chiffres officiels ne sont qu'une petite partie de l'iceberg – beaucoup d'heures ne sont même plus enregistrées, et sont donc perdues ...



Avez-vous des questions? N'hésitez pas à nous écrire:
union.syndicale@consilium.europa.eu

Si vous pensez que notre travail est utile, [rejoignez-nous](#). Nous sommes plus forts ensemble

Le Comité exécutif

