



## Note à l'attention de Mme SOUKA Directeur Général DG HR

### Objet : Exercice de promotion 2013

La phase de dialogue entre les Directions générales et les représentants du personnel mandatés par le Comité Central du Personnel a débuté Mardi 23 Avril et le Comité Central du Personnel souhaite porter à votre connaissance les observations relevées suite aux premières rencontres:

- **la confidentialité des propositions établies par les Directions générales.** Le Comité Central du Personnel et les Organisations Syndicales ont été contactés à plusieurs reprises par des fonctionnaires ayant appris leur non-proposition avant même que ces listes ne soient disponibles dans Sysper2. Les réactions de certaines Directions générales, réticentes à effectuer des changements sur leurs listes parce que devant expliquer le retrait de propositions aux collègues concernés laissent à penser que ces propositions sont connues par une partie du personnel. La divulgation de ces propositions est préjudiciable au bon fonctionnement de la phase de dialogue. Le Comité Central du Personnel demande que ces propositions ne soient pas rendues "publiques" avant le 27 Mai.
- **Les promotions à 2 ans sous la permanence moyenne.** Il semble devenu "normal" que les Chefs d'Unité (AD9 jusqu'à AD12) soient proposés à la promotion après 2 ans dans leur grades, étant donné l'importance prépondérante donnée aux responsabilités dans ces grades. Cela implique par ailleurs qu'un nombre non négligeable de fonctionnaires n'assumant pas ces responsabilités et ayant de très bonnes évaluations ne soient pas proposés dans la permanence moyenne (4 ans). Il n'est pas souhaitable que cette pratique se généralise:
  - parce qu'il sera dès lors impossible que les garanties Sefcovic ne soient vérifiées dans ces grades,
  - parce que le personnel perdra toute motivation et confiance dans un système de promotion à deux vitesses où une catégorie progressera tous les 2 ans et l'autre tous les 5 ans.

Les mandatés par le Comité Central du Personnel ont reçu pour instruction de demander le retrait de telles propositions dans ces grades.

- **Les rapports d'évaluation ne correspondant pas à la situation réelle** selon les explications donnés par les Directions générales. Les mandatés ont soulevé à plusieurs reprises des dossiers de fonctionnaires avec de bons (voire excellents) rapports d'évaluations non proposés à la promotion bien qu'ayant atteint (ou dépassé) l'ancienneté moyenne dans leur grade et avec une distance au seuil de promotion 2011 faible. Les Directions générales ont expliqué que les rapports ne correspondaient pas à la réalité et qu'il n'était pas envisageable que ces fonctionnaires soient proposés à la promotion. Les mandatés ont fait remarquer que de tels dossiers seraient proposés "quasi-automatiquement" par les groupes de travail devant étudier les appels contre la non-proposition de promotion, étant donné la qualité des

.../...

rapports. Le Comité Central du Personnel tient à rappeler l'importance que les évaluateurs doivent apporter à la rédaction des rapports d'évaluation.

- **L'inéquation entre les quotas et la population en attente légitime de promotion.** Cette observation a été soulevée à plusieurs reprises par les Directions générales. Le Comité Central du Personnel a fait déjà remarquer, notamment lors de l'exercice précédent, que le calcul du nombre de promotions par grade, à l'échelle de la Commission, ainsi que les arbitrages/décisions qui sont prises pour augmenter/diminuer les quotas dans les différents grades n'ont jamais été explicités. Il réitère donc sa demande d'être informé *avant* le début de l'exercice de promotion de manière concrète et par écrit en ce qui concerne la méthode de calcul des quotas, les disponibilités budgétaires ou les éventuels problèmes y afférant et surtout si les quotas finaux sont alignés avec les taux de promotion calculés sur 5 ans tel que préconisé par le Statut [taux de 5 ans résumés en annexe ib et xiii].

Il est à noter également que les listes de fonctionnaires agrégées au niveau de la Commission, classées par grade, ne sont pas disponibles dans Sysper2. Cette information est pourtant essentielle pour juger de la cohérence globale de l'exercice, et ce en préalable à toute autre considération. Le Comité Central du Personnel demande donc la mise à disposition de ces listes.

D'autre part, le Comité Central du Personnel demande l'ajout d'une colonne dans les tableaux synthétiques par grade pour chaque DG indiquant la date de recrutement et le grade de recrutement afin de pouvoir apprécier les éventuels écarts par rapport à la vitesse moyenne de carrière des titulaires de postes.



Cristiano SEBASTIANI  
Président

Cc : Mmes JAKOB Thinam, DG HR  
DUFORT Geraldine, DG HR  
ALEXANDROVA Sophie, DGHR