



La lettre de VOTE THE CHANGE

U4U et la FFPE se sont déjà présentées dans le cadre de la liste VOTE THE CHANGE. Nous comptons nous présenter aux élections de 2016 du CLP de Luxembourg. Notre nouvelle publication "LA LETTRE DE VOTE THE CHANGE" vous en informera. Pour les prochaines élections, nous comptons mettre à l'agenda la modification du système électoral car le système actuel est injuste et ne permet de respecter le vote de chaque électeur: aux dernières élections, notre liste qui a obtenu presque 20% des voix, n'a eu aucun élu, a laissé sa place à la majorité actuelle n'exprime pas forcément l'opinion de tout le personnel.

Promotion 2015: une bonne cuvée!

Les deux Comités de promotions AD et AST se sont réunis la semaine passée. Cette année environ 2800 AST et AD seront promus à la Commission, sur 12000 collègues fonctionnaires promouvables; ce qui constitue un résultat non négligeable. Ainsi, pour ce qui concerne la catégorie AD, le Comité de promotion rattrapé 152 collègues, sur base de leurs recours.

Globalement, le système a bien fonctionné. Par ailleurs, le Tribunal de la fonction publique a validé le système de promotion et de comparaison des mérites, dans l'arrêt Silvan / Commission qui est analysé dans la suite de ce texte.

Dans l'arrêt Anaganostu / Commission, le TFP constate que la Commission n'a pas respecté sa propre DGE et les taux de promotions qu'elle mentionnait. Les représentants du personnel ont demandé à la DG HR de discuter de cet aspect et d'étudier la possibilité de rattrapage des promotions perdues entre 2004 et 2011. Un groupe de travail se réunira pour aborder cette question.

Enfin, U4U / FFPE ont regretté que la Commission, contrairement à d'autres institutions, ne souhaite pas utiliser les dispositions de l'annexe XIII qui permettent de labéliser, jusqu'à 600 collègues AD12 ou AD13, comme "équivalent chef d'unité ou Conseiller" et les faire entrer dans l'exercice de promotion; alors qu'ils sont bloqués dans leur carrière.

Une nouvelle jurisprudence du TFP valide le système de promotion: Silvan / Commission du 22 septembre 2015 (F-83/14)

Dans plusieurs publications, le syndicat Génération 2004 a considéré comme illégal le système de promotion, en l'absence de comparaison des mérites; suite à l'arrêt du TFP qui a annulé le système de promotion du SEAE (Monteiro / SEAE du 18 mars 2015 F-51/14). U4U et la FFPE ont alors répondu que le système de la Commission était très différent de celui du SEAE et qu'il assurait une réelle comparaison des mérites.

Le Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne vient de trancher cette divergence en soulignant que le système de la Commission garantit la comparaison des mérites, à la différence du régime de promotion du SEAE qui n'assure pas cette comparaison, prévue par le statut. Essayons de comprendre quels ont été les arguments de la juridiction communautaire, dans le contexte de l'affaire Silvan.

Le premier motif de la demande d'annulation de la DGE de l'article 45 du statut par le requérant consistait à expliquer qu'un système qualitatif ne permettait pas d'opérer une comparaison réelle des mérites entre les fonctionnaires. Sur ce point le TFP a considéré qu'il appartenait à chaque institution de décider à propos du type de système d'évaluation qu'elle souhaite mettre en place. Certes, un système qualitatif rend plus difficile la comparaison des mérites; toutefois, la Commission a mis en place des outils, à l'attention des évaluateurs, qui permettent de créer une base commune pour opérer cette comparaison des mérites:

"– un guide intitulé « [Huit] compétences à prendre en considération dans les dialogues et rapports d'évaluation » dans lequel des indications sur les éléments à prendre en compte dans l'appréciation de la compétence, de la conduite, du niveau de responsabilités et dans la formation étaient fournies ;

– des conseils aux évaluateurs pour « [é]crire un rapport d'évaluation juste » contenant des indications sur les différents éléments à prendre en considération et sur les expressions à utiliser ou non ;

– une liste des points à aborder pour la rédaction de chaque section du rapport d'évaluation;

– des « standards communs d'évaluation » visant à « harmoniser les évaluations tant au sein d'une direction générale que de l'ensemble de la Commission et à faciliter la comparaison des évaluations individuelles dans un grade »."

A cela, on doit ajouter que la Commission a formé l'ensemble des évaluateurs sur la rédaction des rapports d'évaluation et informé de manière complète le personnel

Le TFP a considéré que la situation à la Commission est différente du SEAE et que les mesures prises par l'institution sont suffisantes pour comparer les mérites, en l'absence de système quantitatif, et pour limiter le risque d'hétérogénéité dans les évaluations à ce qui est inhérent à toute évaluation.

Le second motif évoqué par le requérant est l'absence de comparaison des mérites, découlant du système en place, qui rendrait illégale la DGE de l'article 45 du statut.

Sur cet aspect, le TFP a accepté les arguments de la Commission qui explique notamment que la définition de quota par DG et le fait d'établir des listes de promotions par DG n'est pas incompatible avec la comparaison des mérites. D'ailleurs, le fait de démarrer la comparaison des mérites au sein de chaque DG permet de prendre en compte ses spécificités et d'être au plus près de la réalité du terrain. La comparaison des mérites continue par les discussions à propos des propositions et des non-propositions des Directeurs généraux, avec les représentants du Comité du personnel. Elle se poursuit avec l'examen des dossiers par le Comité de promotion qui se fait aider par le groupe de travail intermédiaire, dont le rôle est d'examiner l'ensemble des recours des fonctionnaires contre leur non-promotion et de préparer le travail du Comité de promotion. Ce Comité, sur base des travaux du groupe intermédiaire, examine les mérites des fonctionnaires proposés mais également de ceux qui ne le sont pas et plus particulièrement de ceux qui ont introduit un recours; à la différence du système du SEAE, où le Comité de promotion n'examine uniquement que les mérites des fonctionnaires proposés. Enfin, l'AIPN procède à *«un dernier examen comparatif des mérites des fonctionnaires promouvables»* en ayant à sa disposition les dossiers de tous les fonctionnaires promouvables, la liste des fonctionnaires recommandés pour une promotion par le comité paritaire de promotion et les contestations des fonctionnaires n'ayant pas été proposés pour une promotion par les directeurs généraux. Certes, il est difficile pour l'AIPN de comparer les 25.000 dossiers des fonctionnaires promouvables; toutefois, elle peut se faire assister matériellement par ses services. Le Tribunal relève que *"dans le cadre de son examen, l'AIPN peut se faire assister par les services administratifs aux différents échelons de la voie hiérarchique, conformément aux principes inhérents au fonctionnement de toute structure administrative hiérarchisée, qui ont été matérialisés à l'article 21, premier alinéa, du statut, aux termes duquel « [l]e fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est tenu d'assister et de conseiller ses supérieurs »"*.

Enfin, le TFP constate aussi que le requérant a bénéficié de la comparaison des mérites au sein de sa DG puis avec l'ensemble des fonctionnaires de son grade, dans le contexte de l'examen de son recours par le Comité de promotion.

Par conséquent, le Tribunal rejette ce second motif et valide le système de promotion de la Commission. Comme l'a déjà écrit U4U le système actuel, sans point, même s'il est loin d'être parfait, semble plus flexible et moins violent qu'un système quantitatif. Il est plus que probable que les résultats obtenus, avec ce système, serait les mêmes avec un système à point; considérant à la fin que c'est la hiérarchie qui décide des promotions, au profit de ceux qu'elle considère comme les plus méritants, quel que soient les modalités de promotion. Il faut ajouter à cela, qu'en moyenne 25% des fonctionnaires de la Commission sont promus chaque année; ce qui correspond au taux de promotion moyen; ce qui fait plus de 4000 promotions.

U4U/FFPE invitent la Commission à faire appliquer le système de promotion par l'encadrement supérieur et intermédiaire à appliquer le système le plus loyalement possible et à améliorer encore la comparaison des mérites aux fins de l'exercice de promotion.

Flash Poll addressed to Commission Staff in Luxembourg, due to the JMO evacuation

In 1988 the Commission in Luxembourg was mainly concentrated in 2 buildings on Kirchberg. The JMO and the Wagner building. By next year, this will have increased to 8: Bech, Drosbach, Euroforum, Hitec, Maison de l'Europe, Ariane, Laccolith, T2 (prefabricated building).

Since 1988, the Court of Justice, for example, has managed to arrange 4 extensions; get the budget & the land, and complete the extensions. Plus, a 5th extension is in the advanced planning stage for a 3rd Tower.

While the Court of Justice staff are based close to each other on Kirchberg, Commission staff are located all over the Ville de Luxembourg. This has a detrimental effect on productivity, as staff may need to travel across the city regularly to work with colleagues or access services, and also this adds to the overhead costs of running buildings & services due to lack of economies of scale.

Following the evacuation of the JMO, there may be problems related to increased travel time to work for staff, problems getting children to the European Schools etc., etc.

How may we mitigate these problems? How may Commission Staff still feel 'United in Diversity'?

For example one could ask for OIL/HR to provide a regular Bus shuttle service between the various Commission Buildings. To provide a Bus shuttle service to the European Schools. To make available a large room in each building with video conferencing facilities for the use of groups of Staff, e.g. CLP committees, Trade Unions etc.

Do YOU have any suggestions?

If so, please send them to us at: **REP-PERS-OSP-U4U@ec.europa.eu** or to **REP-PERS-OSP-FFPE@ec.europa.eu**

Prochaines réunions de la liste VOTE THE CHANGE

27 September: 17h00 hall entrance DROSBACH Testing red wine

28 September: Staff meeting LUXEMBOURG, Room: DRB B0/070, 12h30 (Nouvelle salle). The agenda is the following:

- Adoption of the Agenda
- Contract agents situation
- Career policy
- Trade Unions reform
- Q&R

La lettre de VOTE THE CHANGE

Editeurs: G. Vlandas, Pierre-Philippe Bacri. **Rédacteur en chef:** Fabrice Andreone

Comité de rédaction: Carmen Zammit, Gerard Hanney La bastille, Alain Clause