



Enquête auprès du personnel 2014: Faux optimisme? Vraies solutions?

Les résultats de l'enquête réalisée par la Commission auprès du personnel 2014 ont été rendus publics le jeudi 26 février dernier.

Nonobstant l'effort de la Commission d'identifier les raisons du malaise du personnel, nous regrettons le recours à un questionnaire dans l'élaboration duquel la représentation du personnel n'a pas été vraiment impliquée. Un tel questionnaire ne peut dès lors fournir que des résultats discutables.

Toutefois, nous saluons la volonté de Mme Georgieva de faire analyser chaque réponse et surtout chaque commentaire. Le diable est en effet dans les détails. Permettez-nous d'en identifier quelques-uns.

Nous ne partageons pas tout à fait l'analyse des résultats de l'enquête perçus comme positifs par la Commission. Tandis que la DG RH se félicite du fait que 68% du personnel soit content de son travail, nous regrettons que 32% du personnel, en d'autres termes, ne le soit pas,

Nous regrettons également que 23% de nos collègues ne soient pas fiers de travailler dans notre institution ce qui constitue tout de même près d'une personne sur quatre. C'est beaucoup trop!

La présentation des points "positifs" occulte le fait que, si l'on cumule en partie les réponses réservées voire négatives, un nombre très significatif de collègues est en désaccord avec au moins un, voire deux, des points présentés comme positifs.

Nous saluons néanmoins la franchise de Mme Georgieva de souligner un certain nombre de problèmes de notre administration:

- un personnel à la dérive, dans une certaine mesure,
- un management trop éloigné de son personnel,
- une mobilité externe zéro,
- une mobilité interne inefficace,
- un manque de lien de causalité entre progrès professionnel et travail fourni, ou encore
- l'absence cruciale de perspectives de carrière.

Pourtant, 95% du personnel ayant répondu est prêt à donner plus de ce qui est attendu de lui, mais alors pourquoi ce personnel est-il laissé à la dérive? Pourquoi ce personnel est-il pointé du doigt au lieu d'être motivé? L'enquête publique reproche au management de ne pas suffisamment détecter les mauvaises

performances mais n'a posé aucune question sur les modalités d'y remédier. Nous avons déjà un personnel d'excellente qualité qui est de surcroît prêt à fournir au-delà de ce qui est requis. **Il suffit de le motiver, le responsabiliser et le considérer avec respect et vous verrez le résultat.**

Quant aux propositions concrètes, elles nous paraissent pour l'instant floues. Pour résoudre les problèmes de mobilité ou bien le manque d'une gestion de carrière, est-il seulement proposé de mettre en place l'initiative "Fit-at-work" ou encore "Talent Management Strategy"? La montagne va-t-elle vraiment accouché d'une souris?

Mme Georgieva, suite à une [demande faite dans un premier temps par U4U](#), reprise par tous les syndicats, propose une **réunion de dialogue social** avec les présidents des syndicats le 17 mars prochain à l'occasion duquel U4U fera valoir ses propositions élaborées avec le personnel grâce à plusieurs consultations du personnel.

C'est là une bonne approche, car si la VP doit, comme elle l'affirme dans son analyse de l'enquête, travailler avec le management et ses pairs au sein du Collège, un véritable changement ne peut s'opérer sans un dialogue social intense et planifié.

A cet égard, nous proposons également que le personnel dans son ensemble soit associé au processus de redressement de l'appareil administratif. Le management ne doit pas détenir le monopole de décision du sort et de la motivation de son personnel. Nous demandons donc à Mme Georgieva d'associer l'ensemble du personnel dans le processus d'élaboration de solutions concrètes aux problèmes réels, graves et persistants ainsi identifiés.

Enfin, l'évolution de la structure administrative de la Commission va requérir du temps, surtout si elle doit s'opérer de manière participative. C'est pourquoi, **il est indispensable que la volonté de changement se manifeste aussi par des mesures immédiates sur les points qui font l'objet d'un consensus.** Parmi ces points, on peut mentionner en premier :

1. lors de l'actuel processus d'évaluation / promotion, il est essentiel de faire respecter les règles édictées par l'institution elle-même: les moyens budgétaires du statut doivent être pleinement utilisés pour les catégories concernées ou sinon en "cascades" pour les grades inférieurs, afin de réduire les disparités introduites par la réforme de 2004.
2. des concours internes et externes de titularisation et de reclassement pour les AC doivent être organisés dès 2015. **Le retard pris à ce sujet est complètement incompréhensible** ; il décrédibilise le dialogue social et les partenaires syndicaux au moment où la Commission affirme vouloir faire avancer les dossiers.
3. des concours internes de reclassement doivent être organisés dès 2015 pour les collègues post 2004, pour lesquels nous demandons 1.000 lauréats.

4. par ailleurs, des actes concrets doivent être mis en œuvre prouvant que le Collège fait confiance au personnel et le respecte, que ce soit par exemple, dans la gestion du temps de travail ou lors de la gestion du changement, en mettant en place des processus de gestion participative.
5. enfin, on ne peut pas affirmer vouloir opérer de vrais changements au sein de l'institution, vouloir entreprendre des vrais chantiers, vouloir dialoguer et, en même temps, laisser planer des doutes sur les moyens fournis aux syndicats pour assumer leurs tâches, moyens qui seraient substantiellement revus à la baisse, alors qu'il sont déjà insuffisants. Pour dialoguer, la Commission a besoin de corps intermédiaires. En période de crise, le social doit aussi constituer une priorité positive, tant pour la représentation du personnel que pour les services de la DG HR, substantiellement amputés.

03/03/2015