

From: REP-PERS-OSP-U4U@ec.europa.eu [mailto:REP-PERS-OSP-U4U@ec.europa.eu]

Sent: mardi 27 février 2018 17:52

To: Irene.SOUKA@ec.europa.eu

Cc: Christian.Levasseur@ec.europa.eu; Stefan.Tostmann@ec.europa.eu; Christian.Roques@ec.europa.eu; Guillaume.LAPLATTE@ec.europa.eu; Laurent.DULUC@ec.europa.eu; Sabrina.CHERIF@ec.europa.eu; jean.paul.soyer@skynet.be; Kim.SLAMA@ec.europa.eu; Sylvie.Vlandas@ec.europa.eu

Subject: Note à l'attention de Mme Souka, Directeur général DG HR, relative à la concertation de la DGE article 51

Importance: High

Madame le Directeur général,

Je tiens à souligner une fois encore le très bon déroulement des concertations relatives à l'élaboration de la DGE article 51 et l'esprit constructif qui a présidé à la tenue de nos discussions.

Un grand nombre de nos propositions ont d'ailleurs été retenues, comme la prise en compte de la totalité de la carrière des collègues concernés par l'application de cette DGE, ou comme la nécessité d'avoir une politique du personnel qui vise l'amélioration des compétences des collègues pour prévenir, précisément, les situations d'insuffisance professionnelle. De même, le renforcement du rôle de vérification joué par la DG HR comme du rôle important du nouveau Comité paritaire de l'insuffisance professionnelle représentent des avancées importantes. Je tiens à vous remercier de votre écoute et de l'intégration de nos propositions dans le texte de la DGE article 51.

C'est la raison pour laquelle, notre organisation ne demande pas une concertation politique. Toutefois, une nouvelle concertation technique permettant de mieux rendre compte des changements introduits, suite à notre dernière réunion de concertation technique, pourrait s'avérer utile afin de tenter d'accroître le consensus sur cette DGE.

Lors de la tenue de la concertation technique, le principe de la réalisation d'un bilan d'étape au terme d'au maximum trois années de mise en œuvre de cette nouvelle DGE nous a été accordé, afin de permettre de vérifier ensemble la solidité de ses dispositions, notamment en matière:

- de prévention des situations d'insuffisance;
- d'établissement, dans la pratique, d'une claire distinction entre les situations de maladie ou de discipline et celles relatives à l'insuffisance professionnelle, en amont du déclenchement de cette procédure;
- d'efficacité des plans de remédiation, destinés à favoriser, au maximum avant trois ans, le retour à la normale, qui est la finalité de cet exercice.

Par ailleurs, le principe également accepté d'un rapport annuel sur les cas d'insuffisance professionnelle fait au Comité paritaire fournira l'occasion de voir si des dérapages ont lieu.

Ces deux grands principes de suivi et d'évaluation nous paraissent essentiels pour à la fois valider le bien-fondé de la procédure de l'article 51 telle que décrite dans la DGE et, le cas échéant, envisager son amélioration.

Enfin, ainsi que nous l'évoquons déjà lors des concertations relatives aux DGE évaluation (article 43), nous pensons toujours qu'il serait judicieux, au vu des premiers résultats du bilan de la mise en œuvre de l'article 51 qui en montreraient la nécessité, que les cas d'insuffisance soient déclenchés non pas à partir d'une évaluation négative d'un seul des trois principaux domaines de l'évaluation – comportement, compétence, efficacité - mais à partir de deux de ces domaines. En effet, il est possible, par exemple suite à une mobilité, d'avoir un commentaire insuffisant dans le domaine "compétence" du rapport d'évaluation tout en observant dans le domaine "comportement" une appréciation positive et le constat de l'existence de résultats significatifs dans le domaine "efficacité". Notre proposition permettrait de déclencher, sur la base d'une insuffisance observée dans un seul domaine, des actions de prévention. L'article 51 ne s'appliquerait qu'aux évaluations ayant identifié deux insuffisances claires et constaté l'échec des mesures de prévention mises en œuvre.

Je vous remercie de l'attention prêtée à la présente note et vous prie de croire en l'expression de ma considération.

Georges Vlandas

Président

