



Kristalina Georgieva
Vice-president
Budget and Human Resources

Brussels, 19. 06. 2015
SA/yw A(15)2497150 - S(15)2857434

Monsieur,

Dans le contexte des élections du Comité du personnel, vous avez écrit à plusieurs reprises au Président Juncker, qui m'a chargée de vous répondre. Vous évoquez les mesures à adopter en matière de politique de ressources humaines

Comme vous le savez, le Président et moi-même sommes extrêmement attentifs aux conditions de travail du personnel et à la question des disparités sociales, y compris dans le contexte actuel de grande difficulté pour l'Union européenne, qui mobilise considérablement le Collège. La gestion des talents est un des axes essentiels de la politique de ressources humaines que je veux mettre en œuvre au cours de mon mandat. Cet ensemble de mesures visera à motiver le personnel et à permettre un développement de carrière valorisant, une meilleure prise en compte de la carrière des agents contractuels et à donner la possibilité aux femmes de prendre leur juste part de responsabilité, en occupant à terme 40% des postes de management.

Ces priorités, ainsi que d'autres initiatives que j'ai lancées, sont en cours d'élaboration par la DG HR, comme vous en avez été informé par moi-même et par mes services. Elles vous seront présentées en détail au cours des réunions de dialogue social qui se tiendront préalablement à leur adoption et à leur mise en œuvre, au cours desquelles vous serez invité naturellement à contribuer.

Par ailleurs, vous n'ignorez pas, pour avoir été associé à leur élaboration, que je me suis personnellement investie dans la redéfinition de plusieurs axes de la politique de ressources humaines existante :

- *les nouvelles règles relatives au recrutement et à la carrière des agents contractuels: actuellement au stade de discussions internes, comme vous le savez, ces nouvelles dispositions seront prochainement soumises à une consultation interservices et à la concertation avec les organisations syndicales ou professionnelles. Elles ont pour objectif de simplifier les procédures liées au recrutement et la gestion des agents contractuels et de leur permettre de mener une carrière plus valorisante. Pour la préparation de ces dispositions, j'ai demandé à mes services de vous écouter - trois réunions de dialogue social ont eu lieu - avant même de redéfinir cette politique. Mes services travaillent en ce moment à l'organisation de concours internes réguliers ouverts pour la première fois aux contractuels.*

Mr Georges Vlandas
President of U4U
Email: u4unity@u4unity.eu

- *la stratégie pour la formation et le développement : après avoir fait l'objet d'un cycle de concertations avec les représentants du personnel, cette politique est actuellement en cours de consultation auprès des services de la Commission. Les représentants du personnel seront à nouveau appelés à se prononcer sur ce projet pour qu'il puisse entrer en vigueur à la fin 2015. Les innovations principales comprennent un programme d'intégration de 8 jours pour les nouveaux entrants, un programme de "mentoring" inter-DG, un nouveau portail Learning Management System proposant une large gamme de ressources d'apprentissage, un soutien accru à l'apprentissage 'on-the-job', qui viendra s'ajouter à la vaste gamme de formation en salle, une meilleure reconnaissance de la possibilité de suivre des formations linguistiques et une meilleure prise en charge d'une partie des coûts des formations suivies à l'extérieur de la Commission.*
- *la nouvelle politique de bien-être au travail pour les années 2015-2019 : le programme fit@work regroupe des initiatives existantes et de nouvelles actions visant, d'une part, à maintenir et améliorer la santé du personnel et, d'autre part, à promouvoir un environnement de travail sûr et attractif et des conditions de travail qui permettent au personnel d'atteindre un bon équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Comme vous le savez, ce programme a déjà fait l'objet d'une présentation auprès du comité du personnel et des organisations syndicales. Au fur et à mesure de la mise en œuvre de ces nouvelles actions, les représentants du personnel seront consultés au niveau approprié.*
- *la réduction des listes d'attentes pour les crèches et les garderies est une question prioritaire et mes services mettent en œuvre différentes stratégies pour augmenter l'offre de places: multiplication des conventions avec des structures externes, optimisation de l'utilisation des structures existantes, prolongation de la durée de vie de Palmerston.*
- *concernant les écoles européennes: la responsabilité de mettre à disposition l'infrastructure nécessaire au fonctionnement des Ecoles Européennes incombe au pays hôte, et la Commission met tout en œuvre pour sensibiliser les autorités belges à la nécessité d'une 5ème Ecole à Bruxelles. Un Groupe de travail a récemment été mandaté dans ce sens par le Conseil des ministres belge pour l'évaluation des besoins actuels et futures en la matière.*

L'ensemble de ces mesures, dont l'élaboration et la mise en pratique nécessitent du temps pour obtenir les résultats escomptés, contribueront au renforcement de la cohésion du personnel autour des objectifs stratégiques fixés dans le programme de travail de la Commission européenne.

Enfin, soyez assuré que le dialogue social et l'avis du personnel sont des composantes majeures dans ma prise de décision. En outre de mes nombreux contacts à ce jour avec les associations de personnel, je me suis engagée à tenir des réunions structurées tous les trimestres avec les représentants élus du personnel, afin de faire le point sur notre politique de ressources humaines. Notre seconde rencontre pour 2015 aura lieu en juillet, à l'issue du renouvellement du Comité du personnel en cours de réélection. Je suis prête à discuter et à écouter vos messages à cette occasion, ainsi que ceux de l'ensemble des autres forces syndicales.



Kristalina Georgieva