

<b>ALLIANCE CONFEDERALE DES SYNDICATS LIBRES R&amp;D - SE -TAO-AFI- SFIE - A&amp;D</b>	<b>CONF-SFE - CISL</b>	<b>FEDERATION DE LA FONCTION PUBLIQUE EUROPENNE</b>
<b>U4U / USHU</b>		

Bruxelles, le 08 janvier 2010

**NOTE A L'ATTENTION DE Mme I. SOUKA**

**Directeur Général DG HR**

**Objet : modifications REC 2010**

Les organisations syndicales signataires de la présente note ont mené une réflexion commune sur le système REC 2009.

Partant du constat partagé d'un exercice d'évaluation et de promotion 2009 complexe, très "prenant" en termes de temps et de ressources, et générateur de profondes frustrations et source de démotivation explicitement formulée par les fonctionnaires, les OSP ont mené une analyse détaillée des fondements même du système, mis en évidence les éléments générateurs de dérives et dégagé des possibilités d'amendement limités, mais rapides et efficaces du système actuel.

Cette note constitue la synthèse des positions communes dans l'attente d'une refonte du système qui demeure à nos yeux plus que nécessaire et que nous appelons de nos vœux urgents.

**REC 2009 – Déroulement de l'exercice**

L'ensemble des organisations syndicales s'était opposé à la mise en œuvre du système REC 2009, dont elles craignaient des dérives et carences. La Commission, en dépit du rejet unanime du système REC par la représentation du personnel a décidé unilatéralement de le mettre en œuvre.

Afin de ne pas pénaliser les collègues concernés, la représentation du personnel a rempli son rôle en participant aux instances où se traitent les appels contre le rapport d'évaluation et contre les points de promotion. Près de 4000 appels ont été introduits ce qui constitue une explosion historique du nombre de recours et souligne l'ampleur du mécontentement des nos collègues.

**Répartition statistique des appels**

La très grande majorité des appels introduits l'a été par des collègues qui avaient pourtant atteint l'ensemble des objectifs fixés par leur hiérarchie, voire les avaient dépassés, et avaient reçu de la part de leur évaluateur un rapport traduisant une pleine satisfaction. Le paradoxe profond pour ne pas dire le vice même du nouveau système REC/CDR, tient à ce que ces collègues très bien évalués se sont vus classés dans le groupe de performance II et, le plus souvent, octroyés un nombre de points de promotion très insuffisant.

Le personnel par des recours massifs et inédits a parfaitement mis le doigt sur la faiblesse du système.

## Groupe de performance II – Un groupe à risque!

Lorsqu'on constate que les bons fonctionnaires du groupe de performance II, qui ont atteint l'intégralité de leurs objectifs, reçoivent lors de chaque exercice 4, 5 ou 6 points (5,1 points en moyenne) et qu'il faut recevoir 6 points en moyenne chaque année pour avancer dans la carrière selon les vitesses prévues à l'annexe 1b du statut, il n'y a pas arithmétiquement d'autre solution pour rattraper ce retard accumulé, que d'être classé l'année de la promotion dans un groupe de performance supérieur, c'est-à-dire IB ou IA.

Ceci signifie simplement qu'à mérite égal d'un collègue classé en groupe de performance II sa hiérarchie est contrainte de déclarer qu'il a dépassé ses objectifs, afin de justifier l'octroi de plus de 6 points.

### Les OSP dénoncent les travers de ce système, à savoir:

- Il ne permet pas une évaluation crédible car celle-ci est détournée aux fins de la promotion, privant le dialogue de toute utilité par défaut de transparence et d'information sur les intentions de classement
- Il impose un taux de carrière rapide de 30% minimum, manifestement excessif, et démotivant pour les 70% restant,
- Il implique que les plus rapides avancent à une vitesse deux fois supérieure que les fonctionnaires à la carrière dite "normale"
- Il ne prévoit pas de procédure de recours efficace car les faits ont montré qu'il a fallu 11 mois pour mener à son terme le processus d'évaluation annuelle.

### Analyse statistique du système actuel:

Le système REC 2009 est entièrement basé sur un nombre de 6 points à recevoir lors de chaque exercice pour atteindre chaque seuil de promotion selon la vitesse spécifiée dans l'annexe 1B du Statut.

Il apparaît donc statistiquement "normal" que le nombre de points partagés entre une centaine de collègues présents dans un grade donné soit proche de 600 (606 exactement).

Ceci représente un nombre moyen de points distribués de 6,06 points par collègue noté.

Groupe de Performance	Fourchette de points	Points apportés par collègue dans le grade	% maxi de collègues autorisés dans le grade	Nombre total de points attribués pour 100 collègues
IA	10 à 12	10,5	8%	84
IB	7 à 9	7,5	22%	165
II	4 à 6	5,1	70%	357
III	1 à 3	Nombre exact de points donnés	Non défini	
IV	0	0	Non défini	
TOTAL				606 points

## Proposition de modification

Les OSP signataires prennent acte de la position de l'administration arguant de l'impossibilité de réformer complètement ce système dans le délai qui reste à courir avant le début du prochain exercice d'évaluation. Elles tiennent toutefois à rappeler que les demandes de concertation avaient été introduites en temps utiles par toutes les OSP.

En particulier, concernant la distribution des évalués en groupe de performance et la distribution des points, elles proposent des adaptations qui ne remettent pas en cause l'entièreté de la mécanique (constitution du sac à dos, seuils de promotion fixes, ...) mais qui modifie suffisamment le REC 2009 pour le rendre moins frustrant et plus acceptable par une grande majorité des collègues.

Le système proposé maintient donc un nombre moyen de points distribués très proche des 6 points octroyés en moyenne par collègue noté.

### Modification 1

- Ramener en un seul groupe I les groupes de performance IA et IB
- Diminuer l'écart de points entre les "rapides" et les "normaux"
- Rétablir un pourcentage de carrières dites rapides plus proche des taux historiques qui ressortaient des précédents systèmes d'évaluation

### Modification 2

- Permettre à la majorité des collègues qui ont atteint leurs objectifs de compenser un exercice d'évaluation ayant débouché sur une note inférieure à 6 points par un exercice suivant noté au-dessus de 6 points
- Faire passer la fourchette de points à distribuer au sein du groupe de performance II à une fourchette de 5 à 7 points
- Afin de limiter les effets pénalisants du classement dans le groupe de performance III, un nombre octroyé de 3 à 4 points signifierait que les collègues classés dans ce groupe avancent deux fois moins vite que la normale.
- Rendre plus transparent et efficace le dialogue tout comme les modalités du recours

### Analyse statistique du système proposé:

Le système reste entièrement basé sur le nombre de 6 points à recevoir lors de chaque exercice pour atteindre chaque seuil de promotion selon la vitesse spécifiée dans l'annexe 1B du Statut.

La répartition statistique du nombre de points partagés entre une centaine de collègues présents dans un grade donné reste proche de 600 points (603,5 points exactement).

Ceci représente un nombre moyen de points distribués de 6,035 par collègue noté.

Groupe de Performance	Fourchette de points	Points apportés par collègue dans le grade	% maxi de collègues autorisés dans le grade	Nombre total de points attribués pour 100 collègues
I	8 à 10	8,5	15%	127,5
II	5 à 7	5,6	85%	476
III	3 à 4	Nombre exact de points donnés	Non défini	
IV	0	0	Non défini	
TOTAL				603,5 points

## Avantages de la modification proposée

- On distribue statistiquement un nombre de points inférieur au nombre distribué dans le REC 2009
- Le système permet une notation plus transparente permettant de prendre réellement en compte l'atteinte des objectifs

## Conclusion

Prenant en compte d'une part l'importance des problèmes soulevés par le REC 2009 ainsi que ses carences inacceptables, et d'autre part l'urgence liée au peu de temps disponible, la seule révision effective du système envisageable est de proposer un REC modifié qui certes ne représente en aucune manière le système idéal pour personne, mais qui serait probablement le seul compromis acceptable pour démarrer l'exercice 2010 sous de meilleurs auspices.

Néanmoins, les OSP signataires soulignent qu'il est indispensable de commencer sans délai l'analyse des modifications complémentaires devant être introduites avant 2011 afin de mettre en place un système d'évaluation et promotion pleinement satisfaisant.

A ce propos, il convient de profiter de la négociation qui doit être entamée sans délais concernant la procédure à mettre en place pour l'évaluation et le reclassement des collègues AC.

En effet, tout en prenant en compte les différences entre la structure des carrières, les exigences en termes d'équité, transparence et respect des droits des évalués sont les mêmes et doivent donc être analysées ensemble et les solutions doivent être communes.

**C'est dans cette optique que les OSP signataires vous adressent cette proposition sur laquelle elles peuvent marquer leur accord unanime et sollicitent d'ores et déjà un calendrier précis des négociations à venir.**

ALLIANCE  
C. Sebastiani  
Secrétaire général  
(signé)

CONF-SFE  
R. Koch  
Président  
(signé)

FFPE  
P. Bacri  
Président  
(signé)

USHU/U4U  
V. Davydova et G. Vlandas  
Présidents  
(signé)

Copie MM Jacob, Post, Dotto (DG ADMIN)