



Bruxelles, le 17 mars 2016

NOTE À L'ATTENTION DE MME K. GEORGIEVA

VICE-PRÉSIDENTE BUDGET ET RESSOURCES HUMAINES

Objet: Demande d'une concertation politique "Middle management staff and advisers"

La concertation technique sur les chefs d'unité et les conseillers, menée dans un esprit de coopération avec Madame I. Souka, Directeur Général, a permis de clarifier des points importants et de dégager un certain nombre de compromis intéressants du point de vue du dialogue social.

Néanmoins, les OSP signataires de la présente demande estiment que certains des points en négociation proposés dans la position commune, exprimée le 12 janvier 2016 par l'Alliance, la FFPE, U4U/USHU/RS et l'USF, n'ont pas reçu de réponse satisfaisante; en particulier:

1. Concernant la mobilité imposée

Le projet de décision sur les chefs d'unité **est fondé sur une mobilité imposée** des chefs d'unité (article 12 notamment) alors que nos OSP avaient insisté, dans le point 4 de la position commune rappelée ci-dessus, sur la nécessité d'une mobilité *volontaire* et progressive faisant l'objet, dans un premier temps, d'une mise en œuvre soumise à une évaluation, si possible, paritaire, avant d'entériner ou d'améliorer la nouvelle proposition.

Notre crainte est qu'une mobilité imposée fragilise **l'indépendance des chefs d'unité** et puisse même devenir contraire à la politique d'utilisation des talents actuellement prônée par la Commission en instaurant des mobilités contre-productives qui affaibliraient la capacité de savoir-faire et la capacité politique de la Commission.

L'article 12 doit donc être revu dans le sens d'une mobilité volontaire dans le cadre d'une mise en œuvre sur deux ans donnant lieu une évaluation et si nécessaire à des ajustements. Les autres dispositions relatives à la mobilité qui en découlent doivent être également adaptées.

2. Concernant les procédures de réversibilité des fonctions

Le projet de décision sur les chefs d'unité entretient une très grande incertitude sur les procédures de "réversibilité des fonctions" (article 14) comme l'avaient souligné les points 3 et 5 de la position commune susvisée.

Le projet ne prévoit, en effet, qu'un droit "à être entendu" et n'oblige apparemment pas à fournir des éléments suffisants de justification des décisions de réversibilité. De telles décisions devraient être basées sur des procédures transparentes et objectives, communes à toutes les DG, dont la mise en place de véritables procédures d'évaluation à 180° et 360° constituant un préalable indispensable pour apprécier de manière crédible les qualités de gestionnaire de ressources humaines des membres de l'encadrement de notre institution.

Il omet aussi les dispositifs d'accompagnement de suivi à posteriori et paritaire des chefs d'unité lors des exercices de mobilité ou lors des réorganisations. Ces dispositifs, s'ils existaient, permettraient aux Directions Générales concernées et à la DG HR de trouver une solution pour tous les chefs d'unité actuellement en poste, sauf cas exceptionnel dûment justifié.

De tels dispositifs permettraient à la Commission de faire droit à sa politique de meilleure utilisation des talents et de limiter un caractère paraissant comme punitif et arbitraire des décisions de réversibilité tel qu'il apparaît dans le projet de décision.

L'article 14 doit donc être selon nous complété et équilibré en ce sens.

3. Concernant la valorisation de l'expérience antérieure

La prise en compte et la valorisation de l'expérience antérieure à l'entrée dans les services – tant dans le domaine de l'encadrement que dans le domaine financier – n'est pas encore intégrée dans le texte en discussion.

Dans le même ordre d'idées, l'exigence de mobilité entre DGs comme condition pour une possible candidature au poste d'encadrement n'est pas non plus introduite. Ceci va à l'encontre de la politique de "Talent management" et de valorisation des compétences des collègues, qui sont recrutés de plus en plus tard dans leur parcours professionnel et les empêche de mettre au service de l'institution leurs acquis disponibles pour une plus grande valeur-ajoutée au service des citoyens. Ce prérequis de mobilité antérieure à une possible nomination au poste d'encadrement est de nature à favoriser les mobilités ultérieures des chefs d'unité.

Ainsi l'Annexe à la Décision sur l'encadrement intermédiaire – "Competencies required to apply for a middle management post" devrait être révisée en ce sens.

4. Concernant les lignes directrices sur la mise en œuvre de la mobilité de l'encadrement intermédiaire

La nouvelle version des "Lignes directrices sur la mise en œuvre de la mobilité de l'encadrement intermédiaire" ne nous a pas encore été transmise. Or, c'est ce document qui va permettre d'organiser le processus de mobilité de l'article 12.

Nous demandons qu'une nouvelle version de ce texte soit produite en intégrant les points suivants:

- Augmentation du nombre de candidats sélectionné à 6 par le DG dans le cadre d'une rotation avant une possible publication du poste vacant;
- Prolongation du droit de participer au mouvement de rotation de 12 mois à 4 ans (sur base de la durée moyenne en poste, au cas où l'occupation du poste adéquat ne serait disponible que dans un délai de 4 ans);
- Désignation de Chef d'unité en rotation pour une durée de 4 ans, pour les collègues qui participeront à un exercice de rotation sans avoir été nommé, par analogie aux Chefs de représentation ou Chefs d'unité en délégation.

Enfin, les OSP signataires regrettent qu'au moment de cette procédure du dialogue social, des éléments chiffrés complets et pertinents sur la population exacte soumise à la mobilité imposée n'aient été mis à leur disposition, comme rappelé dans le point 2 de la note susvisée. Ces éléments chiffrés constituent une base du dialogue social et de la confiance entre les partenaires du dialogue pour une objectivation et la sérénité de ce dialogue social.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Vice-Présidente, l'expression de notre meilleure considération.

Georges Vlandas & Helen Conefrey, Cristiano Sebastiani,

Pierre Philippe Bacri, Ignazio Iacono, Gina Dricot