



DG RTD : La réduction des effectifs lors de grandes réorganisations

1. L'externalisation de l'évaluation et de la gestion des projets de recherche d'Horizon 2020 vers les agences exécutives et vers d'autres organisations (e. g. JU...) est en train d'impliquer une réduction des personnels de la DG RTD concernant la gestion des projets en même temps qu'un renforcement de ces capacités stratégiques pour renforcer la politique de recherche et d'innovation ("policy DG"). La réduction des effectifs affecte notamment les Unités Administratives et Financières (UAF). Au nombre de 7, elles devront bientôt être réduites à 3 (puis éventuellement une seule à la fin d'Horizon 2020) tandis que leurs effectifs devraient, selon les informations disponibles, passer de 200 à 130 environ entre 2017 et 2019.

2. Cette réduction est d'autant plus sensible qu'elle se déroule dans un contexte de réduction globale des effectifs de la Commission, signifiant que la perte des 70 effectifs des UAF pour la DG RTD est "sèche" et ne peut être compensée par des augmentations d'effectifs ailleurs. En d'autres termes, les 70 personnels concernés des UAF de la DG RTD devront être redéployés plutôt en dehors de la DG RTD.

3. Les UAF regroupent plusieurs profils de compétences autour des fonctions légales, financières, budgétaires, d'audit, de spécialisation sur les experts ou les appels d'offre, outre le soutien administratifs à ces fonctions. En théorie, les personnels les plus concernés par la disparition des tâches de gestion des contrats sont plutôt de "financial officers" mais aussi des "legal officers" et le personnel en charge du suivi des audits. Il s'agirait donc plutôt mais pas exclusivement de personnels AST ou CA GF III ou CA GF II, plutôt financiers, mais aussi juridiques ou de soutien administratif.

4. En ce qui concerne les transferts de compétences, deux possibilités peuvent être considérées:

4.1 Les agences exécutives dépendant de la DG RTD car elles exécutent pour Horizon 2020 exactement les mêmes tâches que la DG RTD pour le PC7, pour autant que la possibilité réglementaire de transfert de fonctionnaires en tant que Agents temporaires ne soit pas épuisée et pour autant aussi que les agents contractuels (AC) concernés aient des CAST EPSO (les AC provenant de l'AMI ne peuvent postuler aux agences sauf si un système leur permettant de passer les épreuves du CAST est envisagé et organisé);

4.2 Les autres Directions Générales qui auraient des besoins en personnels pour ces profils-là, soit comme AC soit comme fonctionnaires. De telles compétences sont notamment utiles dans la famille des DG des Relations Extérieures (DEVCO, ECHO, TRADE, NEAR, FPI) et où des renforcements d'effectifs ont eu lieu récemment. Ils paraissent moins faciles à envisager dans les autres familles de DG où les baisses des effectifs ont été importantes depuis 2014, à l'exception de la DG HOME (et à un moindre degré JUST).

5. Pour U4U, un mouvement d'une telle ampleur dans une période générale de réduction des effectifs à la Commission ne peut être laissé à la seule responsabilité décentralisée de la DG concernée. La réorganisation envisagée constitue d'ailleurs par son ampleur une "grande réorganisation" au sens du récent projet de communication de la Commission sur les organigrammes actuellement soumis au dialogue social. Il convient donc de prendre des mesures adaptées à l'ampleur de la tâche.

6. L'ampleur de la tâche se caractérise notamment par les traits suivants:

6.1 Il faudra trouver des coopérations avec d'autres DG pour trouver des postes pertinents pour les 70 personnels concernés de la DG RTD;

6.2 Il faudra mettre en place un système pertinent et socialement juste de sélection de ces 70 personnels sur un total de 200 personnes.

6.3 Il faudra réorganiser en interne les 130 personnels restants dans 3 unités, ce qui implique aussi de trouver des solutions de rechange pour 3 chefs d'unité.

7. Sur le premier point (6.1), il conviendrait d'impliquer la DG HR en co-responsabilité de cette réorganisation. La DG HR devrait, avec la DG RTD, prendre tous les contacts nécessaires pour identifier les postes pertinents financiers, juridiques et de soutien administratif dans les agences exécutives et dans les DG. Ces 70 postes devraient être gelés dans un "marché de l'emploi temporaire", y compris dans les agences exécutives, le temps de la réorganisation, et être clairement présentés comme postes disponibles aux personnels intéressés des UAF de la DG RTD.

8. Sur le second point, il convient également d'impliquer la DG HR comme co-responsable de la sélection des personnels en mobilité. La DG HR a acquis récemment une bonne expérience de cette mécanique lors de la centralisation des fonctions RH dans les AMC au sein de la Commission. La DG HR (notamment ses spécialistes de la réorientation professionnelle) et la DG RTD en coopération avec les DG concernés ayant des postes disponibles devraient organiser une Chambre d'Ecoute pour recevoir les candidats **volontaires** à la mobilité. A défaut d'un nombre suffisant de candidats volontaires avec un profil adéquat ou si leur qualité est manifestement insuffisante pour les DG qui doivent recevoir du personnel, une politique active de détection des

profils adéquats devrait être menée en collaboration avec les DG concernées en fonction des profils dont elles ont besoin parmi le personnel des UAF de la DG RTD.

9. Sur le troisième point, il convient de mettre en œuvre des solutions simples mais qui ne lèsent pas le personnel des unités qui perdront leur chef d'unité. Une Chambre d'Ecoute interne à la DG RTD devrait pouvoir dégager des solutions individuelles optimales ou suffisantes en fonction des contraintes existantes.

10. Les trois étapes de cette réorganisation devront s'accompagner d'une communication claire et précise visant à rassurer le personnel sur les objectifs et les moyens mis pour trouver des solutions professionnelles pertinentes aux 70 collègues des UAF de la DG RTD.

11. La réorganisation des UAF de la DG RTD peut donc devenir, en grandeur nature, une opération pilote de redéploiement du personnel entre DG qui détermine l'organisation professionnelle de ces redéploiements dans les années à venir.

(Juin 2017)