



No Xy Lo

SPÉCIAL REC

Numéro 16 – Septembre 2011

ÉDITO: combattre le retour de la barbarie

Nous assistons depuis peu à la multiplication de déclarations et de comportements inquiétants - flattant la haine d'autrui, les préjugés, les réflexes nationalistes, racistes ou xénophobes - faits par des hauts responsables politiques nationaux ou communautaires. À force d'être répétés sur fond de crise, ces propos renforcent la montée des égoïsmes, des réflexes d'exclusion et de repli et préparent le retour de la barbarie.

Le spectacle est affligeant mais aussi préoccupant. Sans prétendre en citer tous les cas, que dire de tel haut responsable déclarant qu'il faut mettre en berne les drapeaux des pays de l'Union connaissant un déficit important, ou encore de celui qui refuse la solidarité qui est pourtant au cœur de la construction européenne pour ne pas favoriser la "paresse" des peuples à qui elle serait destinée, ou bien de celui qui s'associe à un tour cycliste de la capitale de l'Europe, manifestation nationaliste, en oubliant le symbole dont sa fonction est porteuse, enfin, de celui qui refuse à tout un peuple d'un autre pays la capacité d'être doté de raison, pour ne rien dire du responsable politique qui demande à l'Allemagne, pays fondateur de l'Union, de rendre l'argent pris par les nazis !

En tant que syndicat de la fonction publique, nous n'avons aucune prise sur les responsables politiques des Etats membres, mais au moins nous pouvons exiger des présidents des institutions communautaires qu'ils veillent à ce que les responsables de l'Union exercent leur fonction avec responsabilité et dignité en évitant de tels propos, dangereux en ces temps incertains, conduisant au retour de la barbarie.

LE NOUVEAU REC dès 2011

U4U, conformément à ses engagements pendant les élections du personnel de 2009, a été une force syndicale qui s'est dressée contre le système d'évaluation et qui demandé l'instauration d'un nouveau système, plus équitable, plus lisible, plus efficace pour la reconnaissance du travail effectué et la valorisation des parcours professionnels. C'est pourquoi U4U a participé activement et positivement, en relation avec ses partenaires de la Majorité syndicale, aux négociations qui ont permis d'élaborer un nouveau REC. U4U a aussi préconisé la consultation directe du personnel, au début et à la fin des négociations, tout en prenant ses responsabilités.

Chacun le reconnaissait, tant du côté du personnel que de l'administration: le REC en vigueur depuis 3 ans a été un échec patent, devenu inacceptable.

En effet, il cumulait – notamment – les défauts suivants:

- ✓ il ne permettait pas de reconnaître et valoriser les mérites individuels
- ✓ il était source de tensions et d'injustices: la moyenne des notes "normales" est inférieure à la moyenne arithmétique, à cause du tiers des "carrières rapides"
- ✓ il suscitait la contestation et le rejet: 3.000 recours
- ✓ il renforçait la frustration: 9 recours sur 10 étaient rejetés ou sans effets
- ✓ l'évaluation était polluée par les contraintes de l'exercice de promotion
- ✓ il n'offrait pas de visibilité du plan individuel de carrières
- ✓ il était coûteux: 2 millions d'euros, selon l'administration
- ✓ il était trop long, s'étalait sur environ 10 mois et perturbait l'activité professionnelle
- ✓ l'évaluateur n'était ni libre ni autonome pour juger les performances

L'ancien REC n'atteignait donc pas ses objectifs en tant qu'outil de gestion du personnel

Les syndicats ont donc négocié avec la DG HR le nouveau système. Celui-ci comporte, nous semble-t-il des améliorations significatives, dont voici les principales:

- ✓ l'exercice d'évaluation n'est plus subordonné à celui de promotion
- ✓ la hiérarchie des DG peut fournir sur demande au personnel et à ses représentants les prévisions au sujet du déroulement de carrières individuelles
- ✓ l'évaluateur est maître de son évaluation et ne subit plus de pression de la hiérarchie, ce qui est essentiel
- ✓ les travaux réalisés dans l'intérêt de l'institution pourront être mieux intégrés dans le REC et donc mieux valorisés
- ✓ malgré l'absence d'un comité de recours au stade de l'évaluation, l'existence d'une procédure tripartite de recours peut suffire, voire constituer un mieux, si elle mise en œuvre correctement
- ✓ le rôle du comité de promotion est renforcé, avec des moyens correctifs améliorés (réserve de 5% des promotions annuelles)
- ✓ l'ensemble de l'exercice de promotion et d'évaluation est plus économe en temps en travail et en durée
- ✓ un accent plus grand est mis sur la cohésion des équipes de travail au détriment de l'accentuation de leur compétitivité interne

En outre, plus important encore, ce système confirme à nouveau les taux de promotion prévus dans le Statut et améliore les garanties collectives:

	Taux de promotion	Vitesse de promotion
Début de carrière	33%	85% des collègues promus en 3 ans
Milieu de carrière	25%	75% des collègues promus en 4 ans
Fin de carrière	20%	70% des collègues promus en 5 ans

Cependant, l'expérience depuis 2004 nous montre que la Commission ne respecte pas toujours les taux de promotion ou les garanties collectives, pourtant garantis dans le Statut et les DGE. L'administration s'est engagée à nouveau à ce sujet: elle sera jugée sur les actes.

Malgré ces avancées, le nouveau REC présente encore des insuffisances:

- ✓ les garanties collectives, notamment pour le milieu des carrières restent insuffisantes: nous en avons demandé l'accroissement;
- ✓ la période de transition doit permettre de résoudre le cas des collègues proches du seuil, de manière plus satisfaisante, afin d'éviter d'introduire des incertitudes et de compromettre le nouveau REC

Enfin, tout système d'évaluation requiert un encadrement à même de le mettre en œuvre correctement. U4U a souligné l'importance d'une formation adéquate du management afin d'éviter que la mise en œuvre des améliorations obtenues ne soient pas remises en cause par une application inadaptée.

U4U, tout en restant vigilant sur les améliorations encore nécessaires, prend donc ses responsabilités.

En effet, nous considérons que les avantages du nouveau système sont suffisants pour nous permettre d'avoir une approche globalement positive à la fois sur ses principes et sur un grand nombre de ses modalités de mise en œuvre, étant entendu que ce nouveau REC sera soumis à évaluation et révision dès 2014, permettant ainsi de comparer sa mise en œuvre aux attentes exprimées par le personnel lors des consultations.

U4U considère qu'une organisation syndicale doit être capable de s'engager pour négocier et améliorer les conditions de travail des collègues et défendre le statut. Cette négociation doit si possible être favorisée par la constitution de fronts communs avec d'autres organisations, par la mobilisation du personnel et par la capacité de s'engager pour conclure des accords qui constituent des avancées. Le refus systématique de s'engager dans la négociation est souvent stérile et dessert les intérêts du personnel et la défense de nos institutions.

A tâches permanentes, contrat permanent

Un arrêt de la chambre des pourvois de la Cour de Justice confirme le principe que les Institutions ne peuvent recourir à des contrats d'engagement à durée déterminée pour exécuter des tâches permanentes.

L'arrêt du 21 sept 2011 (affaire T 325/09 P) réaffirme « *l'obligation incombant au Conseil et à la Commission de prévenir et de sanctionner efficacement les abus de droit pouvant résulter de l'utilisation, par l'AHCC*, de contrats d'engagement à durée déterminée successifs ayant pour objet l'exécution durable de tâches permanentes.* »

L'arrêt précise : « *... les dispositions du RAA qui régissent la conclusion et le renouvellement des contrats d'engagement en qualité d'agent temporaire, d'agent auxiliaire, d'agent contractuel ou d'agent contractuel auxiliaire interdisent à l'AHCC de recourir à une succession de contrats d'engagement à durée déterminée ayant pour objet l'exécution durable de tâches permanentes. En outre, [...] pour autant que l'AHCC a eu recours à une succession de contrats d'engagement à durée déterminée pour l'exécution durable de tâches permanentes, cet abus pourrait être corrigé et les conséquences négatives subies par l'intéressé pourraient être effacées en procédant à une requalification du contrat d'engagement conforme aux dispositions du RAA, laquelle peut notamment conduire à la transformation des contrats d'engagement à durée déterminée successifs en contrat à durée indéterminée.* »

Cet arrêt est extrêmement important, tant pour les contrats en cours que pour le projet de la Commission de réforme du Statut, dans lequel elle envisage le recours massif aux agents contractuels pour certaines fonctions.

U4U va évaluer la portée de cet arrêt dans ces contextes.

* *AHCC : autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement*

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62009TJ0325:FR:HTML>

Tout savoir sur la réforme du Statut

Pages spéciales mises à jour régulièrement : <http://www.u4unity.eu/statut2012.htm>

Abonnez-vous à la circulaire d'information (même page)

Consultez le dernier GRASPE qui contient des propositions sur la gestion des ressources humaines à la Commission : <http://www.graspe.eu/>

Le Collectif des Agents contractuels reçoit le soutien du CLP de Luxembourg

Le mardi 13/09/2011, le collectif des AC a rencontré le comité local de Luxembourg.

Le Collectif s'est présenté au CLP et a rappelé l'historique du mouvement. Un débat s'est engagé sur les dernières revendications (voir lettre à M. Barroso).

Le CLP a alors adopté une résolution, qu'il diffusera au personnel de Luxembourg, à l'administration et formulera une demande de relai au CCP.

Résolution du CLP et autres documents :

<http://www.collectifdescontractuels.eu/concertation.htm>

Renforcement de la Coordination syndicale interinstitutionnelle (CSI)

U4U a été créé depuis un peu plus de 2 ans et n'a cessé de progresser.

Il y a deux ans, U4U s'associait avec le syndicat du *hors union* dans un Regroupement syndical (RS), devenant ainsi la troisième force syndicale à la Commission.

Il y a un an, il accroissait significativement sa représentativité en participant à Luxembourg à une liste commune avec la FFPE et le SiD.

Enfin, il vient de renforcer ses liens avec le syndicat majoritaire *US (Unité syndicale)* du Comité Economique et Social / Comité de Régions, lequel rejoint la CSI créée il y a deux ans avec des syndicalistes d'Eurocontrol et du Parlement européen.

Le syndicat du CES/CdR participe ainsi aux négociations en cours sur la réforme en tant qu'organisation associée du RS. De même, des services communs destinés aux adhérents et au personnel vont être bientôt mis en place.

PROFESSEURS DE LANGUES: MOINS PAYÉS QU'UNE FEMME DE MÉNAGE

La pétition lancée par le Collectif de défense des professeurs de langue, et soutenue par U4U, a recueilli **plus de 3.000 signatures en quelques jours**.

Alors que la connaissance d'une troisième langue est une obligation statutaire, nos professeurs de langue travaillent dans des conditions indignes (cf. le sondage sur <http://www.europrofs.eu>):

- les trois quarts ne disposent pas des fournitures nécessaires, et **86% n'ont même pas de dictionnaire** fourni par leur employeur;
- **96% doivent payer eux-mêmes les photocopies**;
- ils n'ont ni espace de travail ni casier pour ranger leur matériel pédagogique;
- 70% ne bénéficient d'aucune formation continue;
- tous sont employés comme indépendants (tout en ayant un lien de subordination, ce qui en fait de "faux indépendants"), et **aucun n'a d'assurance maladie** payée par son employeur;
- les deux tiers d'entre eux ont déjà été **obligés de travailler alors qu'ils étaient malades**;
- certains doivent **rembourser jusqu'à deux fois le salaire** correspondant lorsqu'ils ne peuvent pas, pour des raisons imprévues, dispenser un cours.

En outre, nos professeurs de langue doivent prester **50 heures de travail préparatoire et administratif par mois, non rémunérées**. De même, les heures supplémentaires ne sont pas compensées.

U4U en appelle à l'unité pour pousser la Commission à corriger au plus vite ces graves dysfonctionnements dont, à travers les enseignants, **l'ensemble des collègues est victime**.

Vous pouvez **signer la pétition**: <http://www.europrofs.eu/petition2011.htm>

ON ÉCRIT À NOXYLO

« **Un système de d'évaluation se doit d'être simple, lisible, efficace, équitable, motivant et accepté**. Or force est de constater que, de réforme en réforme, la Commission ne parvient pas à remplir ces critères.

Il convient d'insister sur la coresponsabilité entre l'administration et le fonctionnaire. En effet, si le notateur juge utile d'attribuer une évaluation en-dessous de la moyenne, il doit aussi en tirer les conséquences et venir en aide au fonctionnaire.

Dans ce cas, l'administration devrait avoir l'obligation de lui assurer un coaching individualisé, afin d'aider le fonctionnaire à améliorer ses performances et, partant, la notation de l'exercice suivant.

Ce coaching personnalisé ayant un coût certain, il présenterait l'avantage supplémentaire de devoir être justifié en détail et, partant, de limiter la systématisation voire les abus dans le recours à des évaluations basses. »

SOUTENEZ U4U

Grâce au soutien du personnel, U4U est devenu, en à peine deux ans et avec son partenaire pour le personnel hors Union (USHU), **la troisième force syndicale**.

Les thèmes que nous avons portés et développés (50+, nouveaux recrutés, mise en place du nouveau service extérieur, précarité, **réforme du REC**, gestion des ressources humaines, refus de la réforme à venir, etc.) ont été repris par d'autres syndicats et sont maintenant **au cœur du dialogue social**.

Notre politique d'information est riche et diverse, avec pas moins 5 périodiques (Noxylo, Le Lien - The Link, Graspe, Éducation européenne et La Chronique du SEAE) et plusieurs sites (voir "liens utiles" sur www.u4unity.eu).

Pour nous aider à poursuivre notre action, nous vous proposons d'adhérer ou de renouveler votre adhésion.

Le montant de l'adhésion est de 10€ (adhésion simple) ou de 60€ (adhésion de soutien).

La somme choisie est à verser sur le compte de U4U (001-6350630-19), avec la mention de votre institution et de l'année de la cotisation (2011).

Vous pouvez aussi **participer à la vie de votre syndicat, envoyer vos contributions au courrier des lecteurs, contacter nos représentants** et parler autour de vous de U4U, de son action et de ses engagements.

UNION FOR UNITY – U4U

Président / éditeur: Georges Vlandas

Secrétaire à la Communication / Rédacteur en Chef: Rubén Mohedano-Brèthes

Comité de Rédaction: G. Vlandas, R. Mohedano-Brèthes, J.P. Soyer, F. Andreone, R. Marquez García, Agim Islamaj, S. Vlandas, O. Wolff, J.L. Noir,

[Our web site](#)

[Contact us](#)