



Temps partiel

Où en est l'application de la décision de décembre 2015 ?

La VP K. Georgieva a beaucoup communiqué en 2015 sur le Fit@work, sensibilisé les RH de toutes les DGs sur la nécessité de développer des offres pour le personnel et point d'orgue de sa campagne, a fait mener au pas de charge la révision de la décision sur le temps partiel. Il fallait l'adapter à un management moderne qui permette une véritable conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée tout en garantissant de meilleures performances de l'Institution. Cette décision devait être adoptée vite pour entrer en vigueur dès janvier 2016 et participer aux changements managériaux voulus pour faire évoluer l'organisation un rien archaïque de la Commission. Donc, cette décision a été adoptée début janvier 2016.

Où en est-on de la mise en œuvre de cette décision quelques semaines après son approbation ?

Mise en œuvre: un démarrage laborieux

Comme que U4U le craignait et tel qu'elle l'avait exprimé lors des négociations avec l'administration, pour imprimer un véritable changement de culture auprès des managers et permettre à cette décision de remplir son rôle d'offre de flexibilité et de conciliation, il lui fallait un accompagnement proactif de la DG HR et des moyens en compensation de RH. Car les incidents qu'on nous rapporte prouvent plutôt que dans un contexte de réduction des postes et dans un exercice de restructuration des DG et de leur mode d'organisation pour pallier aux coupes de personnel, la décision relative au temps partiel s'avère difficilement applicable. En réalité, la hiérarchie décourage le recours au temps partiel (et la prise de CCP d'ailleurs) pour ne pas envoyer à la DG HR le signal que l'unité/direction/DG serait dans une position confortable au regard de ses ressources en personnel. Autrement dit, trop de personnel en temps partiel ferait de nous une cible pour des coupes plus importantes.

Une autre réalité de la pratique du temps partiel est qu'une fois leur activité réduite de 10 ou 20%, le volume de travail des personnes concernées reste constant et qu'elles se retrouvent à faire la même chose mais payées moins. Nombreux sont celles qui ont abandonné un temps partiel à leur total désavantage. Rappelons également que depuis le passage aux 40heures, nombreux sont les collègues qui ont souhaité "acheter" les demi-heures à prester pour continuer à concilier leur vies professionnelles et privées, subissant une double peine financière.

Les plaintes des services

Les DGs continuent de se plaindre que la partie non utilisée du salaire des personnes en temps partiel ne revienne pas à la DG pour engager des remplaçants, et à notre connaissance, aucun mécanisme n'a été mis en place pour permettre aux DGs de compenser les absences là où elles s'opèrent. U4U l'avait demandé lors des négociations avec l'administration sur le temps partiel. Il lui avait été répondu que ces compensations existaient déjà (régie par une décision de 2008 qui devait être réévaluée et actualisée, ce qui n'a pas été fait et qui, du fait de la réforme de 2014, la rend en maints points obsolète). En pratique, la réalité semble différente. L'allocation en postes supplémentaires dégagés par les temps partiels serait convertie en budget de recrutements d'agents contractuels ou d'intérimaires pour renforcer les unités en manque criant de personnel, et non pour compenser le temps dégagé là où il se dégage. Cette allocation serait de toute façon moindre que le temps partiel dégagé eu égard aux fluctuations véritables des temps partiels (à tout moment les collègues peuvent "rendre" leur temps partiel).

La montagne a -t-elle accouché d'une souris?

Ces deux effets pervers cumulés, l'absence de compensation là où elle serait nécessaire et la peur d'apparaître confortable en personnel empêche, de facto, une application de la décision pourtant annoncée à grand renfort de publicité:

"Working part time, telework, and flexible working arrangements through flexitime are all key components of addressing such individual needs, while enabling us to perform our work to the best of our abilities for the organisation and ultimately for Europe's citizens".

On ne peut donc se contenter de l'existence d'une décision inapplicable. Il faut obtenir de la DG HR un véritable encadrement de sa mise en œuvre. Comme l'avait aussi demandé U4U lors des négociations, il faut conduire les managers à motiver par écrit leur refus bien que dans la pratique, les tractations entre hiérarchie et personnel s'opèrent derrière des portes closes où le personnel subit la pression d'une hiérarchie qui par défaut refuse dès l'instant que le statut et les procédures le permettent. Ce qui continue d'être le cas, malgré les mises en garde de U4U pendant les négociations. En effet, la décision n'obligeant pas les managers à motiver et ne prévoyant pas expressément de voies de recours, le personnel reste faible devant le refus.

La DG HR s'était engagée à établir un guide à destination des DGs pour la mise en œuvre de cette décision: où en est-on?

Février 2016