



## **DG NEAR: une grande visibilité politique mais de réelles difficultés administratives face aux changements**

U4U a récemment rendu visite aux collègues de la DG NEAR dans leurs bureaux, a rencontré aussi le chef du personnel puis a organisé une rencontre avec le personnel intéressé par le debriefing du porte-à-porte fait par U4U.

La DG NEAR, en charge des politiques d'élargissement et de voisinage, compte environ 850 personnels dont plus de la moitié sont des agents contractuels, notamment dans les délégations de la Commission à l'étranger. Elle fit l'objet d'une réorganisation en janvier 2015 et se trouve depuis lors séparée entre deux bâtiments avec l'ex-DEVCO F toujours rue Joseph II alors que la grande majorité du personnel est au LOI 15.

Les tâches de la DG NEAR sont très politiques puisqu'elle définit et gère la politique du voisinage et de l'élargissement en couvrant des pays "chauds" pour l'Union Européenne, que l'on parle de la Turquie, de l'Ukraine ou des pays du pourtour méditerranéen, sans compter évidemment les Balkans sur le sol européen. En d'autres termes, les dossiers sont la plupart du temps politiques et passionnants, mêlant géostratégie, diplomatie et gestion de fonds communautaires. Dans les enquêtes de satisfaction de la Commission de 2014, la DG NEAR réalise des scores honorables. Notons ainsi qu'entre 2013 et 2014 le pourcentage de personnes de la DG NEAR (ex ELARG) se déclarant satisfaites ou très satisfaites par leur DG par rapport à un travail idéal, a augmenté (57% en 2013, 67% en 2014). La DG NEAR se trouve par ailleurs exactement à la moyenne de la Commission (72%) pour la satisfaction globale par rapport à l'employeur (en augmentation de 6 points par rapport à 2013).

Les problématiques suivantes sont ressorties et sans qu'on puisse dire qu'elles sont généralisées à l'ensemble de la DG NEAR, elles reflètent néanmoins la réalité dans plusieurs unités ou directions:

- Les coupes de personnel ont un effet de plus en plus négatif sur le personnel restant, entraînant un certain mal-être (surmenage, maladies, absentéismes). L'arrivée de nouvelles tâches (avec 3 puis 6 milliards d'Euros pour la Turquie par exemple) n'est pas compensée par de nouveaux postes. Le personnel estime qu'il faudrait donc établir des priorités négatives.
- Le nombre d'agents contractuels (AC) est très important, d'où aussi un turn-over important, notamment lors de "fournées" d'AC. Par ailleurs, malgré des efforts réels pour stabiliser les renouvellements, la politique de renouvellement des contrats demeure opaque aux yeux des AC. L'absence d'une politique des AC au niveau de la Commission est criante et est fortement ressentie au niveau local, donnant l'impression aux AC qu'ils sont des appoints usables et corvéables plutôt que de véritables collègues intégrés à part égale dans une entreprise commune.

- Il existe une distance très grande entre le discours sur la conciliation de la vie professionnelle et privée, les outils disponibles et la pratique : les carrières continuent d'être pénalisées quand on souhaite recourir à ces outils (congés parentaux, temps partiels, etc.) et des chantages s'instaurent même parfois dans certaines unités qui pratiquent des réductions de personnel et cherchent à se débarrasser des collègues qui les utilisent ou réclament.
- Trop de membres du management ont des visions trop restrictives quant à l'application des outils de flexibilité offerts car ils estiment ainsi qu'ils satisferont mieux la haute hiérarchie en limitant leur usage. La DG NEAR est particulièrement consciente de ce problème et tente d'y trouver des parades en "dédiabolisant" le télétravail notamment.
- Les collègues AST voient leur carrière et les possibilités de mobilité rétrécir à tel point que certains se sentent "prisonniers" de leur unité. Là encore, face au tarissement de la mobilité au sein de la Commission, la DG NEAR tente de recréer une mobilité interne à la DG en permutant de façon volontaire les collègues qui ont été au moins 5 ans dans le même poste.
- Les déménagements sont trop fréquents et les conditions de travail en pâtissent. Certains collègues sont à trois dans des bureaux qui ne font pas 21m<sup>2</sup> : l'on doit malheureusement constater des dérogations interdites au manuel des conditions d'hébergement.
- Les changements d'outils de gestion sont trop fréquents et ne sont pas soutenus par des ressources suffisantes en heures/personnes. Cette situation ajoute une forte surcharge à la gestion courante des dossiers, augmente les risques et compromet l'efficacité.
- Les tâches glissent de plus en plus vers le contrôle: les dossiers les plus intéressants sont gérés par des contractants externes et la mobilisation de RH que cela suppose est bureaucratique et disproportionnée par rapport au résultat politique.
- La séparation en deux bâtiments ne favorise pas la communication entre les différentes parties de la DG NEAR et les collègues à Joseph II se sentent excentrés. Plusieurs idées de regroupement ont été étudiées mais les négociations avec l'OIB, dont les objectifs sont différents, n'ont jamais abouti.

Il faut noter que ce panorama des sujets de débat à la DG NEAR n'inclut évidemment pas les collègues qui se trouvent dans les Délégations où d'autres problématiques existent (notamment pour les agents contractuels et agents locaux).

U4U estime que malgré une politique du personnel active, la DG NEAR subit de plein fouet les carences actuelles de la politique du personnel au niveau de la Commission. L'absence d'une politique des AC (deux ans et demi après l'adoption du nouveau Statut), le tarissement de la mobilité, les réductions drastiques d'effectifs non accompagnées d'une révision des priorités politiques et leurs effets sur le moral et la santé des personnels, l'absence d'une politique pour les AST, notamment, ne peuvent qu'affaiblir les DG et finissent par rendre la gestion du personnel un exercice plutôt vain et frustrant. Dans ces conditions, il est à craindre que les projets de recentralisation de la fonction RH aggravent la situation et laissent le personnel davantage livré aux circonstances locales.

24/10/2016