



Le rapport 2020 du service de médiation de la Commission

[EN version herebelow](#)

Le service de médiation de la Commission peut être sollicité pour intervenir en cas de conflit entre un membre du personnel et l'administration, ou entre des membres du personnel. Son dernier rapport annuel montre que, sur les 157 cas traités en 2020, 97 étaient nouveaux et 60 étaient reportés de l'année précédente (lien ci-dessous). 80 cas étaient liés à des litiges interpersonnels. 77 affaires touchaient aux les droits et obligations statutaires, dont 45 étaient de nature financière.

En 2020, le Service de médiation a avancé deux recommandations individuelles. La première concerne la prolongation éventuelle d'un contrat à la suite d'une période de congé de maladie, l'autre relative à un conflit au travail, impliquant le management.

Le rapport avance notamment quatre recommandations générales qui suggèrent des approches pour résoudre des problèmes généraux.

La première concerne le recouvrement des trop-perçus par le PMO, lorsque les agents fournissent au PMO des informations complètes et exactes. Le texte recommande à l'autorité compétente d'évaluer dans quelle mesure les circonstances spécifiques de chaque cas individuel justifient qu'elle fasse usage de sa marge d'appréciation, avant de prendre toute décision.

La deuxième recommandation concerne l'application des règles relatives à l'occupation temporaire des postes d'encadrement et la nécessité de fournir des informations claires et complètes à la personne concernée sur les modalités des affectations temporaires.

La troisième recommandation porte sur la nécessité de fournir au personnel appelé à témoigner dans le cadre d'une procédure formelle de harcèlement des informations claires et complètes sur ses droits dans le cadre de cette procédure

La dernière porte sur l'importance d'une information sur la procédure d'invalidité. Elle appelle à la mise en place d'une procédure de réintégration après une période d'invalidité, en vue d'assurer un retour au travail, dans l'intérêt de la personne et du service concernés. Le texte recommande à l'administration de reconsidérer certaines règles dans ce domaine, notamment en étudiant la possibilité d'autoriser le temps partiel médical.

On le voit, même si des choses restent à améliorer sur base d'un bilan à faire au comité central du personnel, ce report traduit l'importance du nombre de cas pris en charge par ce service mais aussi surtout l'importance de ces recommandations qui peuvent contribuer grandement à améliorer la politique de ressources humaines de la Commission.

07/10/2021



The Commission Mediation Service's 2020 report

The Commission's mediation service can be called upon to intervene in cases of conflict between a member of staff and the administration, or between members of staff. The following is a summary of its activity in 2020, as reflected in its report.

The Commission's mediation service can be called upon to intervene in the event of a conflict between a member of staff and the administration, or between members of staff. Its latest annual report shows that, of the 157 cases handled in 2020, 97 were new and 60 were carried over from the previous year (link below). 80 cases were related to interpersonal disputes. 77 cases concerned statutory rights and obligations, of which 45 were of a financial nature.

In 2020, the Mediation Service made two individual recommendations. The first concerned the possible extension of a contract following a period of sick leave, and the second concerned a conflict at work involving management.

In particular, the report makes four general recommendations that suggest approaches to solving general problems.

The first concerns the recovery of overpayments by the PMO, where staff provide the PMO with complete and accurate information. The text recommends that the competent authority should assess the extent to which the specific circumstances of each individual case justify the use of its margin of discretion before taking any decision.

The second recommendation concerns the application of the rules on the temporary occupation of managerial posts and the need to provide clear and comprehensive information to the person concerned on the modalities of temporary assignments.

The third recommendation concerns the need to provide staff who are called to testify in formal harassment proceedings with clear and comprehensive information about their rights in such proceedings

The last recommendation concerns the importance of information in the procedure of invalidity procedure. It calls for the establishment of a reintegration procedure after a period of invalidity, in order to ensure a return to work, in the interest of the person and the service concerned. The text recommends that the administration reconsider certain rules in this area, in particular by studying the possibility of authorizing part-time medical work.

As we can see, even if there is still room for improvement on the basis of an assessment to be made at the Central Staff Committee, this postponement reflects the importance of the number of cases handled by this service, but also, and above all, the importance of these recommendations, which can make a major contribution to improving the Commission's human resources policy.