



REC "light" – le compte à rebours est lancé

Le 9 janvier, une réunion de tous les syndicats avec le vice-président Siim Kallas a eu lieu dans le cadre du dialogue social sur un nouveau système d'évaluation et de promotion. M. Kallas semble très déterminé à vouloir introduire le nouveau REC dès 2008 couvrant la période d'évaluation 2007.

Éléments clés de la proposition actuelle de REC "light" de la DG ADMIN:

- Les sacs à dos seront gardés et recalculés;
- Les points de mérite et des points de priorités seront supprimés et remplacés par un seul type de point: les points de promotion;
- Le rapport d'évaluation sera plus d'une nature qualitative et ne contiendra plus d'appréciation chiffrée;
- Chaque année chaque fonctionnaire sera mis dans l'un de 4 ou 5 'groupes de mérite '
- Chacun de ces groupes de mérite sera subdivisé en échelle de 2-3 points (zéro pour le dernier groupe) laissant la discrétion maximale aux DG 'pour peaufiner l'avancement de carrière de ses fonctionnaires;
- 30 pour cent de 'carrières rapides (au lieu d'approximativement 15% actuellement) plus un 'régime spécial 'pour le personnel de Cabinet;
- Droits réduits d'appel et échéances irréalistes pour les comités chargés de traiter des appels.

M. Kallas, le commissaire responsable, a fourni les messages suivants au personnel :

- qu'il essaye d'éviter un conflit violent avec le personnel et les syndicats sur cette question sensible ;
- qu'il s'engage à tenir un 'dialogue social ' sérieux ;
- qu'il est décidé à commencer le prochain exercice déjà avec les nouvelles règles en place.

Ce calendrier signifierait l'adoption de la nouvelle décision par la Commission en février-mars et le début de l'exercice sans préparation appropriée par les DG et les collègues à partir de mars-avril !!!

Tous les syndicats se sont unis contre cette proposition qui promet davantage de détérioration !

Avant la réunion avec M. Kallas, une première série de négociations a eu lieu avec la DG ADMIN. À ces occasions, R & D et les syndicats de l'Alliance ont défendu les positions suivantes:

- réduire le nombre de carrières rapides de voie aux niveaux historiques, c'est-à-dire à 15% maximum ;
- réduire le nombre de groupes de mérite à trois : "très rapide" maximum de 5%; 10% de "rapide" et un très grand pourcentage de profils de carrière normaux reflétant la réalité dans notre institution ;
- éviter de créer une voie de 'carrière lente 'structurale pour les fonctionnaires performants ;
- réduire la différence de vitesse entre les carrières rapides et normales ;
- prévoir les remèdes/appels pendant toutes les phases de l'exercice ;
- assurer la transparence du nouveau système d'évaluation et de promotion (impliquant la participation des représentants du personnel) dans toutes les phases de la procédure;
- améliorer la cohérence entre les différentes DG, en rétablissant un rôle fort et neutre pour la DG ADMIN qui doit agir comme arbitre de la procédure et veiller au respect des procédures;
- effectuer un exercice pilote avant de prendre une décision finale sur l'introduction d'un nouveau système d'évaluation et de promotion ;
- établir par le biais de procédures transparentes des mécanismes d'accélération pour améliorer les perspectives de carrières, surtout pour les nouveaux collègues entrés en grades de base

Tout les syndicats et le personnel de la Commission collaborent pour veiller à ce que :

- les collègues performants travaillant dans les conditions normales doivent pouvoir attendre un avancement de carrière moyen en conformité avec les dispositions du statut (c'est-à-dire en 3, 4 ou 5 ans de permanence moyenne selon le grade) ;
- la 'simplification 'et la 'transparence 'annoncée par DG ADMIN ne doivent pas se faire aux dépens des droits du personnel ;
- le pourcentage des 'carrières rapides ne doit pas pénaliser les collègues en carrière normale comme constatés historiquement depuis 50 ans à la Commission. Nous ne devons pas oublier que dans un jeu à somme nulle tel que le système actuel, quelqu'un devra toujours payer pour les carrières rapides. Vu que le poids des carrières rapides devra être supporté par l'ensemble des collègues, plus elles seront nombreuses et rapides et plus elles seront lourdes à supporter.

Quelles sont les prochaines étapes ?

- Des négociations-marathon tout au long du mois de janvier seront suivies par une autre réunion de tous les syndicats avec M. Kallas à la fin du mois de janvier. R & D et les autres syndicats de l'Alliance feront tous les efforts pour combattre cette proposition inacceptable en collaboration avec les autres syndicats et avec le personnel.

Plus d'information dans notre Renard Déchaîné.
Notre nouveau site internet www.renouveau-democratie.eu

R&D Vous informe