



## CARRIERE : que vous réserve 2017 ?



Selon le calendrier chinois, cette année 2017 devrait être marquée par la recherche du progrès, de l'honneur et d'une grande intégrité... ce que **R&D** appelle de tous ses vœux !

Ce début d'année va de pair avec le lancement des exercices d'évaluation pour les fonctionnaires et agents contractuels. Vous avez peut-être lors du dialogue évoqué vos possibilités de promotion / reclassement: votre interlocuteur ne vous a sans doute fourni que très peu d'indications, étant donné le *blackout* dans lequel la DG HR nous tient depuis longtemps. Suite aux nombreuses demandes reçues récemment et fidèle à sa politique de transparence, **R&D** apporte donc ci-après quelques informations essentielles en fonction de votre *signe astrologique*.

### - vous êtes fonctionnaire

**R&D** a depuis toujours dénoncé ce qui constitue le plus gros défaut de cet exercice : le système de distribution des quotas de promotion entre Directions générales. Dès lors, vos chances de promotion dépendent beaucoup de cette distribution et... un peu de vos mérites. Nous avons proposé ([lien](#)) et continuerons à proposer de profondes modifications afin de restaurer la confiance du personnel dans cet exercice.

Selon les informations en notre possession il ne faut rien attendre de neuf pour cet exercice 2017 et nous pouvons dès lors fournir les **estimations de quotas qui seront attribués à votre DG** pour ce nouvel exercice.

| Quotas       | AGRI | BUDG | CABINETS | CdP-OSP | CLIMA | CNECT | COMM | COMP | DEVCO | DGT | DIGIT | EAC | ECFIN | ECHO | EMPL |
|--------------|------|------|----------|---------|-------|-------|------|------|-------|-----|-------|-----|-------|------|------|
| AD11 -> AD12 |      |      |          |         |       |       |      |      |       |     |       |     |       |      |      |
| AD10 -> AD11 |      |      |          |         |       |       |      |      |       |     |       |     |       |      |      |
| AD9 -> AD10  |      |      |          |         |       |       |      |      |       |     |       |     |       |      |      |
| AD8 -> AD9   |      |      |          |         |       |       |      |      |       |     |       |     |       |      |      |
| AD7 -> AD8   |      |      |          |         |       |       |      |      |       |     |       |     |       |      |      |
| AD6 -> AD7   |      |      |          |         |       |       |      |      |       |     |       |     |       |      |      |
| AD5 -> AD6   |      |      |          |         |       |       |      |      |       |     |       |     |       |      |      |

| Quotas       | ENER | ENV | EPSC | EPSO | ESTAT | FISMA | FPI | GROW | HOME | HR | IAS | JRC | JUST | MARE | MOVE |
|--------------|------|-----|------|------|-------|-------|-----|------|------|----|-----|-----|------|------|------|
| AD11 -> AD12 |      |     |      |      |       |       |     |      |      |    |     |     |      |      |      |
| AD10 -> AD11 |      |     |      |      |       |       |     |      |      |    |     |     |      |      |      |
| AD9 -> AD10  |      |     |      |      |       |       |     |      |      |    |     |     |      |      |      |
| AD8 -> AD9   |      |     |      |      |       |       |     |      |      |    |     |     |      |      |      |
| AD7 -> AD8   |      |     |      |      |       |       |     |      |      |    |     |     |      |      |      |
| AD6 -> AD7   |      |     |      |      |       |       |     |      |      |    |     |     |      |      |      |
| AD5 -> AD6   |      |     |      |      |       |       |     |      |      |    |     |     |      |      |      |

| Quotas       | NEAR | OIB | OIL | OLAF | OP | PMO | REGIO | RTD | SANTE | SCIC | SG | SJ | TAXUD | TRADE |
|--------------|------|-----|-----|------|----|-----|-------|-----|-------|------|----|----|-------|-------|
| AD11 -> AD12 |      |     |     |      |    |     |       |     |       |      |    |    |       |       |
| AD10 -> AD11 |      |     |     |      |    |     |       |     |       |      |    |    |       |       |
| AD9 -> AD10  |      |     |     |      |    |     |       |     |       |      |    |    |       |       |
| AD8 -> AD9   |      |     |     |      |    |     |       |     |       |      |    |    |       |       |
| AD7 -> AD8   |      |     |     |      |    |     |       |     |       |      |    |    |       |       |
| AD6 -> AD7   |      |     |     |      |    |     |       |     |       |      |    |    |       |       |
| AD5 -> AD6   |      |     |     |      |    |     |       |     |       |      |    |    |       |       |

- : les DG auront toute liberté pour promouvoir tous les fonctionnaires à la permanence et faire un nombre important de propositions de promotions rapides
- : les DG pourront proposer tous les fonctionnaires à la permanence et faire un nombre limité de propositions de promotions rapides
- : les quotas permettront tout juste de proposer les fonctionnaires ayant atteint la permanence du grade
- : les quotas ne permettront pas de proposer tous les fonctionnaires ayant atteint la permanence du grade
- : les quotas seront largement déficitaires et plusieurs fonctionnaires ne pourront être proposés bien qu'ils aient atteint la permanence et ont de bons mé

| Quotas           | AGRI | BUDG | CABINETS | CdP-OSP | CLIMA | CNECT | COMM | COMP | DEVCO | DGT | DIGIT | EAC | ECFIN | ECHO | EMPL |
|------------------|------|------|----------|---------|-------|-------|------|------|-------|-----|-------|-----|-------|------|------|
| AST10 -> AST11   |      |      |          |         |       |       |      |      |       |     |       |     |       |      |      |
| AST8 -> AST9     |      |      |          |         |       |       |      |      |       |     |       |     |       |      |      |
| AST7 -> AST8     |      |      |          |         |       |       |      |      |       |     |       |     |       |      |      |
| AST6 -> AST7     |      |      |          |         |       |       |      |      |       |     |       |     |       |      |      |
| AST5 -> AST6     |      |      |          |         |       |       |      |      |       |     |       |     |       |      |      |
| AST4 -> AST5     |      |      |          |         |       |       |      |      |       |     |       |     |       |      |      |
| AST3 -> AST4     |      |      |          |         |       |       |      |      |       |     |       |     |       |      |      |
| AST2 -> AST3     |      |      |          |         |       |       |      |      |       |     |       |     |       |      |      |
| AST1 -> AST2     |      |      |          |         |       |       |      |      |       |     |       |     |       |      |      |
| AST4/D -> AST5/D |      |      |          |         |       |       |      |      |       |     |       |     |       |      |      |

  

| Quotas           | ENER | ENV | EPSC | EPSO | ESTAT | FISMA | FPI | GROW | HOME | HR | IAS | JRC | JUST | MARE | MOVE |
|------------------|------|-----|------|------|-------|-------|-----|------|------|----|-----|-----|------|------|------|
| AST10 -> AST11   |      |     |      |      |       |       |     |      |      |    |     |     |      |      |      |
| AST8 -> AST9     |      |     |      |      |       |       |     |      |      |    |     |     |      |      |      |
| AST7 -> AST8     |      |     |      |      |       |       |     |      |      |    |     |     |      |      |      |
| AST6 -> AST7     |      |     |      |      |       |       |     |      |      |    |     |     |      |      |      |
| AST5 -> AST6     |      |     |      |      |       |       |     |      |      |    |     |     |      |      |      |
| AST4 -> AST5     |      |     |      |      |       |       |     |      |      |    |     |     |      |      |      |
| AST3 -> AST4     |      |     |      |      |       |       |     |      |      |    |     |     |      |      |      |
| AST2 -> AST3     |      |     |      |      |       |       |     |      |      |    |     |     |      |      |      |
| AST1 -> AST2     |      |     |      |      |       |       |     |      |      |    |     |     |      |      |      |
| AST4/D -> AST5/D |      |     |      |      |       |       |     |      |      |    |     |     |      |      |      |

  

| Quotas           | NEAR | OIB | OIL | OLAF | OP | PMO | REGIO | RTD | SANTE | SCIC | SG | SJ | TAXUD | TRADE |
|------------------|------|-----|-----|------|----|-----|-------|-----|-------|------|----|----|-------|-------|
| AST10 -> AST11   |      |     |     |      |    |     |       |     |       |      |    |    |       |       |
| AST8 -> AST9     |      |     |     |      |    |     |       |     |       |      |    |    |       |       |
| AST7 -> AST8     |      |     |     |      |    |     |       |     |       |      |    |    |       |       |
| AST6 -> AST7     |      |     |     |      |    |     |       |     |       |      |    |    |       |       |
| AST5 -> AST6     |      |     |     |      |    |     |       |     |       |      |    |    |       |       |
| AST4 -> AST5     |      |     |     |      |    |     |       |     |       |      |    |    |       |       |
| AST3 -> AST4     |      |     |     |      |    |     |       |     |       |      |    |    |       |       |
| AST2 -> AST3     |      |     |     |      |    |     |       |     |       |      |    |    |       |       |
| AST1 -> AST2     |      |     |     |      |    |     |       |     |       |      |    |    |       |       |
| AST4/D -> AST5/D |      |     |     |      |    |     |       |     |       |      |    |    |       |       |

On remarquera, dans ce *patchwork*, que le grade AST1 souffrira, comme l'année dernière, d'un manque chronique de quotas : les quotas dans ce grade sont calculés sur une base d'une permanence moyenne de 3,5 ans alors que la DG HR affiche une permanence de 3 ans... ce que R&D a dénoncé dans un récent message ([lien](#))

R&D réitère dès lors ses propositions : une distribution de quotas qui assure une homogénéité de traitement quelle que soit sa DG, et un calcul de quotas pour les grades d'entrée qui permette d'assurer que 85% des promus dans ces grades le soient dans les permanences prévues (selon les garanties « Sefcovic »). Tout espoir n'est pas perdu : il a fallu près de 3 ans de tracts, messages et réunions pour que la DG HR apporte, à dose homéopathique, certaines corrections aux quotas résultant de la formule. On peut espérer que ces corrections « à la demande » se traduisent par une révision de la méthode de distribution des quotas.

### - vous êtes agent contractuel 3bis avec un contrat à durée indéterminée

Contrairement à l'exercice de promotion, les quotas sont ici calculés (et distribués) en fonction du nombre d'agents contractuels qui ont atteint la moyenne de la fourchette de permanence prévue dans le grade ([lien](#)) : les Directions générales reçoivent donc des possibilités de reclassement qui correspondent à la population en attente légitime d'un reclassement. Bien que ces quotas soient distribués par groupe de fonction (GFI – GFII – GFIII – GFIV) et non pas par grade, les Directions générales font des propositions de reclassement en ligne avec les permanences prévues par les DGE. Toutes les DGs ? Malheureusement non...

Alors que la DG HR demande aux DGs de considérer une permanence de 3 ans pour un reclassement dans les grades d'entrée (GFI1 – GFII4 – GFIII8 – GFIV13), certaines DGs ne suivent pas cette recommandation avec des arguments fallacieux : « *il vient d'avoir son contrat à durée indéterminée* », « *elle a moins de responsabilité que son collègue GFI2* », etc. Il est à noter que ces (faux) raisonnements se concentrent dans les DGs dont l'exercice est délégué à un Directeur / Directeur

général adjoint dont l'expérience dans ces exercices n'est souvent pas aussi complète que celle d'un Directeur général.

**R&D** suivra avec attention les DGs qui n'ont pas respecté la note de la DG HR, et tout particulièrement ... la DG HR: il n'est pas raisonnable que des collègues avec de très bons mérites doivent faire appel devant le Comité paritaire pour obtenir un reclassement.

DGs **respectant** la permanence moyenne  
pour les grades d'entrée

DEVCO OIB ECHO GROW  
JRC MARE PMO COMM



DGs **ne respectant pas** la permanence moyenne  
pour les grades d'entrée

RTD HR JUST CNECT  
DIGIT FPI OIL SCIC SG



#### - vous êtes fonctionnaire, non concerné par l'exercice de promotion...

... depuis la réforme du Statut en 2014 parce que vous avez atteint les grades AST9/AD12/AD13. Il vous reste cependant la possibilité de changer de grade par le biais d'une nomination sur un poste de Senior Assistant (SA) / Senior Expert (SE). Ces nominations restent limitées par les pourcentages définis dans le Statut (8% pour SA, 15% pour SE). Ces pourcentages ont été respectés pour l'exercice 2015. Et puis soudainement, sans explication, les quotas SE ont été divisés par plus de **deux** lors de l'exercice 2016 !

Que pouvez-vous attendre pour cette année ? Personne ne le sait à ce jour... Une chose est sûre cependant pour **R&D**: cet exercice de sélection/nomination ne doit pas être aussi *contaminé* par une dose de loterie du style « vous êtes dans une *bonne* année, les quotas sont respectés ; vous êtes dans une *mauvaise* année, les quotas sont décimés... »

#### - vous êtes chef d'unité...

... et vous songez, ou bien vous êtes obligé, à changer de DG : vos responsabilités seront reconnues et votre (rapide) carrière se développera sans encombre jusqu'au grade AD12, quelle que soit votre DG. Cependant, au-delà de ce grade, et tout particulièrement pour votre dernière promotion, certains Directeurs généraux ont pris la décision de ne pas attribuer les quotas de promotions qui leur sont alloués et de les reporter dans des grades inférieurs : c'est notamment le cas à la CONNECT depuis plusieurs exercices.

La *raison* bien souvent évoquée est le manque de quotas dans des grades d'entrée de carrière : plutôt que de cascader ces quotas et nier les responsabilités des chefs d'unité, ces DGs devraient plutôt concentrer leurs efforts et demander à la DG HR d'attribuer suffisamment de quotas dans les grades d'entrée pour permettre des promotions dans les permanences prévues par le statut.

**Quelles sont les DGs qui vous permettront d'atteindre le grade de fin de carrière ?**

ECFIN EAC COMP SCIC SG JUST HR ENV  
ENER DIGIT COMM FISMA



CONNECT REGIO NEAR HOME  
AGRI GROW



**R&D** mettra en place son *helpdesk* dès le lancement des exercices de reclassement et de promotion afin de vous proposer une aide individuelle dans ce qui reste, encore aujourd'hui, des exercices d'une grande hétérogénéité ...