

AGENCES EXECUTIVES

MERCI pour vos encouragements et messages de soutien !

Concernant les problèmes que vous voulez aborder dans le cadre de futures rencontres entre les OSP et les Directeurs des agences, établissons ensemble le cahier des charges pour ces discussions !

SOMMAIRE

Rappel des faits: le refus de dialogue avec les OSP au sein des Agences, à savoir « pas d’OSP dans mon royaume »	<u>3</u>
Dialogue social au sein des Agences exécutives : enfin des avancées notables !	<u>4</u>
Merci vraiment pour votre soutien !	<u>4</u>
R&D à l’écoute et aux côtés du personnel des Agences exécutives	<u>4</u>
En réponse à votre invitation d’œuvrer pour la plus grande unité d’action de la représentation du personnel	<u>5</u>
Concernant les points à aborder en priorité dans le cadre des futures rencontres entre les OSP et les Directeurs des agences : établissons ensemble le cahier des charges du dialogue social !	<u>5</u>
Concernant les cas de mauvaise gestion du personnel et de harcèlement	<u>6</u>
Concernant la nécessité de renforcer le rôle de la DG HR vis-à-vis des Agences exécutives	<u>6</u>
Concernant la nécessité de renforcer les synergies entre les Agences et les DGs de tutelle	<u>7</u>
Conclusion	<u>8</u>

Rappel des faits

Le refus de dialogue avec les OSP au sein des Agences, à savoir « pas d'OSP dans mon royaume »

R&D a toujours prôné l'instauration d'un véritable dialogue social au sein des Agences exécutives associant les Comités du personnel aux OSP comme ceci est le cas au sein de toutes les institutions.

Face aux décideurs qui estiment avoir le choix de leurs interlocuteurs et considèrent que le dialogue social serait une concession gracieuse octroyée à ceux qui font preuve d'obéissance et de docilité, nous avons toujours souligné qu'il n'était pas acceptable que les collègues des Agences exécutives soient

moins représentés et moins bien défendus que ceux de la Commission et des autres institutions.

Nous avons également indiqué que, dans le cadre des efforts déployés par la Commission et par les Directions générales de tutelle, **pour améliorer l'attractivité des Agences exécutives**, il fallait absolument mettre fin à de telles attitudes.



Dialogue social au sein des Agences exécutives : enfin des avancées notables !

Par notre communication du 5 février dernier ([lire](#)), nous avons fait part de la réponse favorable des Directeurs d'ERCEA, INEA, REA et CHAFEA de participer aux rencontres avec les OSP organisées par le Directeur d'EASME auxquelles s'est jointe tout dernièrement la direction de l'EACEA, voire d'organiser des réunions similaires à leur tour.

Ce résultat venait couronner toutes les démarches que nous avons entamées auprès de l'ancien encadrement et les ressources humaines d'EASME. En effet, dans un premier temps, R&D avait été empêché de représenter une collègue lors d'une procédure de licenciement après un rapport de stage négatif. De même notre droit de contester l'application arbitraire des règles en matière de télétravail n'avait pas été reconnu... en prétendant que tout devait être géré *in camera caritatis* et que rien ne devait sortir de l'agence.

L'intervention de la DG HR a été nécessaire pour mettre fin à de telles attitudes. Ceci nous a permis de défendre avec succès nombre de collègues AC et AT d'EASME confrontés à des rapports d'évaluation négatifs et à des propositions de non-renouvellement de contrat.

L'arrivée du nouveau Directeur, une réorganisation interne, la volonté d'appliquer les procédures adoptées par la Commission notamment en matière de télétravail, l'organisation de réunions périodiques avec les OSP : tout cela a permis d'entamer un véritable dialogue social pour aborder et, autant que possible, résoudre les difficultés rencontrées par les collègues.

Merci vraiment pour votre soutien !

Suite à la diffusion de notre communication, nous avons été très sincèrement touchés par vos très nombreuses réactions, vos remerciements et **vos** encouragements !

R&D à l'écoute et aux côtés du personnel des Agences exécutives

Face aux gesticulations maladroites de qui prétend imposer aux syndicats la culture du silence, nous tenons à confirmer que pour R&D:

- ⇒ *il n'est pas question non plus de se livrer à des généralisations faciles, de nier ce qui fonctionne bien au sein des Agences ou de méconnaître que certaines Agences sont visiblement mieux gérées que d'autres.*
- ⇒ *il n'est pas question de ne pas reconnaître l'engagement et le dévouement des collègues des Agences, ainsi que celui de celles et ceux qui occupent des postes d'encadrement et qui démontrent leur capacité à assurer une bonne gestion de leurs missions.*
- ⇒ *il s'agit avant tout de ne pas occulter les problèmes pourtant incontables et de répondre aux demandes des collègues. Ceux-ci demandent depuis fort longtemps que les difficultés auxquelles sont confrontés soient enfin résolues et que leurs attentes soient prises en compte.*

Nous résumons ci-après les demandes que vous nous avez adressées et les aspects sur lesquels vous avez attiré notre attention

En réponse à votre invitation d'œuvrer pour la plus grande UNITÉ D'ACTION de la représentation du personnel

Vous avez notamment apprécié notre engagement de nous opposer à toute démarche *divide et impera* visant à diviser le personnel et à œuvrer pour **la plus grande unité d'action de la représentation du personnel**.

Nous partageons votre avis, nous nous

Concernant les points à aborder en priorité dans le cadre des futures rencontres entre les OSP et les Directeurs des agences : établissons ensemble le cahier des charges du dialogue social !

Vous nous avez aussi confirmé que les collègues de toutes les agences exécutives attendent depuis très longtemps de résoudre les nombreuses difficultés et demandent de prendre en compte leurs attentes.

Vous nous avez également transmis vos suggestions : vous les trouverez résumées ci-après afin d'établir ensemble un cahier des charges détaillées, base de travail pour les futures discussions avec les Directeurs des agences, la DG HR et les Directions générales de tutelle.

Concernant la nécessité d'harmoniser les procédures en matière de gestion des ressources humaines au sein des Agences

Alors qu'avec les Unités AMC, la Commission a procédé à la centralisation et à l'harmonisation des procédures dans le domaine des Ressources Humaines afin notamment de briser les silos, chaque agence exécutive semble revendiquer son droit à mettre en place sa propre politique du personnel, voire une panoplie de dispo-

engageons à faire en sorte que **le dialogue avec les OSP RENFORCE l'action des comités du personnel des agences** qui sont souvent confrontés à des difficultés importantes et permette enfin d'aborder tous les aspects sur lesquels vous avez attiré notre attention.



sitions selon le Directeur ou le chef de département en poste, ce qui est de toute évidence inacceptable et ne peut plus durer.

Concernant les procédures de recrutement

Nous partageons pleinement votre avis qu'il n'est pas acceptable que :

⇒ Chaque agence décide de sa propre politique en matière de publicité des procédures de recrutement.

A cet égard, nous sommes conscients qu'au-delà de la nécessité d'assurer dans tous les cas la publicité des procédures, **trop souvent tout semble être décidé avant même d'entamer les sélections** et que la prise en compte de l'interdiction de **conflits d'intérêts** est parfois assez aléatoire au risque d'approches endogamiques et de cas de népotisme.

⇒ Ceci concerne notamment les postes d'Agents Temporaires alors qu'ils représentent la seule véritable possibilité d'avancement de carrière de nos collègues AC.

⇒ De même, il n'est pas raisonnable qu'au sein d'une Agence des collègues puissent travailler en tant qu'intérimaires pendant plus de 10 ans, y inclus avec des conditions comparables à un contrat GF III ou même IV...



Concernant les autres aspects de la politique du personnel

Nous partageons pleinement votre avis qu'il n'est pas acceptable que :

- ⇒ Malgré les promesses faites par la Commission dans le cadre de la négociation des DGE pour le personnel AC **aucune véritable mobilité** et bourse d'emplois n'a jusque-là été mise en place ;
- ⇒ **Les taux de reclassement des AC et des AT ne soient pas les mêmes à travers les agences**
- ⇒ Qu'il y ait des cas évidents de **favoritisme et de carrières-éclair** de quelques privilégiés « près du soleil », alors que le reste du personnel avance de manière parfois très pénible ;



Concernant les cas de mauvaise gestion du personnel et de harcèlement

Vous nous avez fait part de la frustration et du découragement découlant du fait que même face à des dérives incontestables au sein d'un service, d'un secteur, notamment en raison des agissements d'un manager, malgré un taux de mobilité exorbitant avec un nombre important de collègues qui tombent malades et/ou qui demandent successivement leur réintégration auprès de la DG d'origine, trop souvent aucune action n'est mise en place pour mettre fin à ces dérives et tout continue comme si de rien n'était.

Et vous nous avez fait part de votre déception puisque ni le Directeur de l'agence exécutive, ni la DG de tutelle ne semblent s'en soucier.

« *Unum castigabis, centum emendabis* » à savoir en punir un pour en éduquer 100 semble trop souvent le « modèle de gestion » appliqué !

- ⇒ Que pour les collègues AC **l'accès aux groupes de fonctions supérieurs** est souvent organisé sans la moindre transparence ;
- ⇒ L'application des règles en matière de **d'accès au télétravail**, les vérifications en matière de temps de travail et l'application des dispositions en matière de **temps flexible** sont encore trop souvent « à la tête du client » et selon le bon vouloir du chef ou petit chef

La **gestion des missions** ressemble parfois à une loterie où ce sont toujours les mêmes qui gagnent avec, souvent, le chef qui traverse sans cesse les continents tout en demandant aux autres de réduire voire de renoncer à leurs missions. Et malgré les règles claires applicables par exemple pour le calcul des heures prestées durant la mission, mêmes ces aspects donnent lieu à des approches fantaisistes

Dans ces conditions, nous partageons votre avis que tous les engagements solennels en matière de lutte contre le harcèlement deviennent très peu crédibles.

Concernant la nécessité de renforcer le rôle de la DG HR vis-à-vis des Agences exécutives

Vous soutenez nos efforts visant à obtenir de la DG HR qu'elle joue enfin pleinement son rôle d'harmonisation et de respect des procédures au sein des Agences exécutives

Le nouvel article 110 du statut impose que, sauf exception dûment motivée, les DGEs négociées entre les OSP et la Commission sont directement applicables aussi au sein des agences exécutives.

Il s'agit d'une avancée considérable que **R&D** a soutenue avec conviction dans le cadre de la négociation de la Réforme du statut en 2014. Ceci aussi afin de mettre fin à la situation intenable qui permettait à chaque Directeur d'agence de s'inventer ses propres

règles, la DG HR déclarant son incompétence pour intervenir.

Dans ce nouveau cadre juridique, en tant que gardienne du respect de notre statut, la DG HR doit non seulement analyser toute demande d'exception, mais doit aussi s'assurer qu'au sein de chaque Agence les règles en vigueur soient claires et bien comprises par tous.

Il faut en finir une fois pour toutes avec les interprétations fantaisistes aux-

Concernant la nécessité de renforcer les synergies entre les Agences et les DGs de tutelle

Vous nous avez demandé d'œuvrer pour renforcer le rôle et l'interaction entre les Directions générales de tutelle et les Agences exécutives.

Ceci aussi afin de surmonter le sentiment d'éloignement des collègues des agences qui, au contraire, veulent faire pleinement partie prenante, être des acteurs actifs et non pas de simples exécutants des politiques que notre institution délègue aux agences.

Vous nous avez fait état des attitudes de certains managers qui semblent considérer les DG de tutelle comme étant « des adversaires » à qui il ne faut pas dévoiler trop d'informations.

Vous nous avez également indiqué que certains managers font en sorte d'éviter de recruter des collègues ayant travaillé auprès de l'un ou l'autre service de la DG de tutelle par crainte de fuite d'informations.

Ces attitudes sont absolument inacceptables et nous partageons votre demande, au contraire, de renforcer par tous les moyens les liens entre les Agences et les DG de tutelle.

Il s'agit là d'un préalable indispensable pour renforcer le sentiment d'appartenance

quelles trop souvent les « chefs » ou « petits chefs » continuent malgré tout à se livrer en fonction de leurs interprétations ou visions tout à fait personnelles... en invoquant ensuite leur manque d'expertise ou que les secteurs des ressources humaines de l'agence ne semblaient pas bien les maîtriser à leur tour.



à la même communauté travaillant pour les mêmes finalités.

A cet égard, il faut éviter que les Directeurs généraux de tutelle s'intéressent à la gestion interne et du personnel des agences uniquement à l'occasion de la nomination de leur encadrement et que, par la suite, lors des réunions de management hebdomadaires, elles/ils se soucient uniquement des aspects plus politiques.

En effet, la réforme de la gouvernance des agences demandée par R&D et puis négociée avec conviction a fait en sorte que les membres de l'encadrement des Agences soient d'abord nommés par les DG de tutelle sur des postes dans leurs organigrammes et seulement ensuite détachés auprès des agences.



Ainsi, les DG de tutelle sont à tout moment pleinement responsables de l'encadrement des Agences et ces collègues peuvent être appelés – voire demandés - à tout moment à réintégrer la DG d'origine en mettant fin à leur détachement.

SYNERGIES

Conclusion

En conclusion, de sa part, **R&D** ne ménagera pas ses efforts pour répondre aux sollicitations reçues et reste à l'écoute des collègues des agences exécutives pour représenter leurs attentes et demandes et défendre leurs droits.

R&D continuera à participer activement à toutes les réunions organisées entre les OSP et les Directeurs des Agences en restant à la disposition des collègues et des Comités du personnel des agences pour assurer la plus grande unité d'action afin de contribuer au renforcement du dialogue social, et ce, pour le bien-être de tous les collègues.

N'hésitez pas à continuer à nous faire part de vos suggestions **R&D** est à votre service et à votre écoute !

Cristiano Sebastiani

Président

