



**Délégation de nouvelles
missions aux Agences
Exécutives**

**Reorganisation de la
DG RTD**

R&D à votre écoute !

02 29 55676

osp-rd@ec.europa.eu

Sommaire

Merci pour votre confiance !	<u>3</u>
La fermeture de CHAFEA : une page noire pour notre Institution	<u>4</u>
Les réorganisations des DGs concernées par cet exercice de délégation	<u>4</u>
La nouvelle réorganisation de la DG RTD: R&D aux côtés des collègues affectés par ces mesures!	<u>4</u>
R&D encore et toujours aux côtés du personnel des AE et de celles et ceux qui vont le rejoindre ...	<u>5</u>
Ce nouvel exercice de délégation doit également permettre de tourner la page...	<u>5</u>
“Unum castigabis, centum emendabis”	<u>5</u>
... ENFIN des premiers pas dans la bonne direction pour la mise en place d'un véritable dialogue social...	<u>6</u>
... pour négocier ENFIN les demandes et les attentes du personnel des AE	<u>6</u>
...Néanmoins, BEAUCOUP RESTE ENCORE A FAIRE et nous continuerons à ne pas ménager nos efforts pour que les attentes du personnel soient satisfaites	<u>7</u>
Une étude coûts-bénéfice... « mystique »...	<u>8</u>
... pour essayer de justifier des gains de productivité irréalistes...	<u>8</u>
...afin d'occulter un décalage croissant entre postes disponibles et tâches devant être accomplies ...	<u>8</u>
“faire toujours plus avec moins de ressources » ne peut pas être « la recette magique !”	<u>9</u>
Merci au Commissaire Hahn pour l'attention réservée au personnel des AE !	<u>10</u>
Il y a lieu de poursuivre les efforts et de renforcer le dialogue social	<u>10</u>
R&D encore et toujours à votre écoute et à votre service !	<u>11</u>

Merci de votre confiance !

Tout au long du processus d'élaboration de la décision de délégation de nouvelles missions aux Agences Exécutives (ci-après AE), vous avez été très nombreuses et nombreux à faire appel à **R&D** en nous faisant part de vos interrogations, de vos doutes et aussi de vos craintes tant en ce qui concerne les collègues destinés à intégrer les Agences Exécutives que celles et ceux qui resteront au sein des Directions générales.

Nous tenons d'emblée à vous remercier de votre confiance.

Nous avons répondu à vos interrogations, transmis aux services compétents vos inquiétudes et pris en compte vos recommandations dans le cadre de nos revendications à l'occasion des négociations organisées dans ce contexte.

La fermeture de CHAFEA : une page noire pour notre Institution

De même, nous avons dénoncé le manque total de transparence dans la gestion de cet exercice à commencer par la décision de fermer l'agence CHAFEA que nous avons annoncée après que l'administration avait formellement nié que tel aurait été le cas.

Une gestion inacceptable qui continue encore, à présent, avec l'approche purement bureaucratique dont les représentants de la DG HR continuent à faire preuve dans la gestion du groupe de travail paritaire, enfin mis en place, à la demande de la représentation du personnel pour assurer l'accompagnement de nos collègues de CHAFEA.

Le 12 février 2021, l'Acte d'Établissement Unique (décision d'exécution de la Commission établissant les nouvelles agences exécutives) a été adopté par le Collège et s'appliquera à partir du 1^{er} avril.

À cet égard, nous avons déjà salué la décision de la Présidente von der Leyen d'effectuer une révision approfondie de la proposition initiale afin de mieux prendre encore en compte la dimension «santé», d'autant plus importante face à la terrible pandémie de la COVID 19.



[Nouvelle délégation de programmes aux agences exécutives : un manque total de transparence...](#)



[Délégation de nouvelles missions aux agences exécutives](#)
[R&D demande : « Fiat lux »](#)

Les réorganisations des DGs concernées par cet exercice de délégation

Dans ce contexte, le Collège a d'abord adopté la décision directement et puis adopté la décision concernant les réorganisations de toutes les DGs affectées par cette délégation¹.

La nouvelle réorganisation de la DG RTD: une réduction de 299 postes! R&D, aux côtés des collègues affectés par ces mesures!

La DG RTD ayant été la plus impactée, le 16 février dernier le Directeur Général de la RTD a présenté au personnel la proposition du nouvel organigramme soumise au Collège ([link](#)).

Il a expliqué les raisons à la base de la nouvelle réorganisation et les justifications relatives à chacune de ces mesures. Il a indiqué qu'il est notamment question d'une réduction de

299 postes dont **184** destinés aux AE, **81** déployés auprès des DGs de la famille recherche et **34** postes d'assistants légaux et financier à déployer auprès des autres DGs de la Commission nécessitant de tels profils.

D'un côté, l'annonce de mesures d'une telle ampleur, n'aura pas manqué de susciter une nouvelle vague de questions et d'inquiétudes que vous nous avez soumises et que nous avons pris en compte afin d'assurer les suites appropriées, aussi auprès des services compétents.

D'un autre côté, un exercice d'une telle ampleur doit être mené avec la participation étroite de la représentation du personnel. R&D demande que ceci soit mis en place sans délai.

1. DG AGRI, DG CLIMA, DG CNECT, DG DEFIS, DG ENV, DG GROW, DG HOME, DG JUST, DG MARE, DG MOVE, DG SANTE, DG RTD

R&D encore et toujours aux côtés du personnel des AE et de celles et ceux qui vont les rejoindre ...

En particulier, nombreuses ont été les questions des collègues touchés par ce transfert auprès des AE ou souhaitant à l'avenir les rejoindre, en ce qui concerne notamment les conditions de recrutement et de travail au sein des AE, les procédures applicables pour la gestion des carrières mais aussi le fonctionnement du dialogue social et la possibilité de faire valoir efficacement ses droits.

Ce nouvel exercice de délégation doit également permettre de tourner la page, une fois pour toutes, sur les problèmes observés par le passé au sein des AE

Par le passé, aussi récent, R&D n'a jamais ménagé ses critiques au sujet du décalage injustifiable au sein des AE par rapport aux règles et procédures d'application au sein de la Commission.

Nous avons aussi dénoncé les attitudes inacceptables de certains « petits chefs » bien connus depuis trop longtemps, que les Directeurs ne semblaient pas capables de maîtriser ou pire encore qu'ils soutenaient aveuglement. Les Directions générales de tutelle faisaient semblant « ne pas connaître » alors que ces « managers » figurent pourtant dans leurs organigrammes et elles en sont, dès lors, pleinement responsables...

Trop souvent, nous avons malheureusement constaté que le mode de gestion reposait sur le seul principe d'autorité et que le « fait du prince » était la seule source de droit. Tout a été fait pour assurer un climat de peur généralisée en abusant sans vergogne du statut précaire de nos collègues, en

profitant de l'attente de renouvellement des contrats et de l'impossibilité de mobilité.

“Unum castigabis, centum emendabis”

De plus, des collègues qui auraient osé manifester leur légitime mécontentement ont été systématiquement condamnés pour le crime de lèse-majesté dans le but évident de dissuader quiconque aurait même juste songé à suivre leur exemple.

À plusieurs reprises nous avons mis notre service juridique à la disposition des collègues qui avaient fait appel à notre assistance ce qui a permis de redresser des décisions, absolument inacceptables, envisagées voire déjà adoptées.

De même, nous avons demandé à la DG HR, de sortir de sa « léthargie », d'arrêter de « regarder ailleurs », en démontrant, enfin aux collègues des AE, qu'il ne s'agissait nullement là d'un personnel de « deuxième niveau » livré à son sort sans que l'institution ait à s'en occuper. Ceci par des actes visibles et non simplement par des slogans vides.

De même, nous avons dénoncé l'absence cruelle de tout véritable dialogue social et souligné la nécessité et l'urgence de corriger cette situation absolument inacceptable.

Fidèle à notre approche toujours constructive, nous avons soumis des propositions d'améliorations concrètes et entamées à tous les niveaux des démarches y afférentes.



Nos communications



R&D demande un véritable dialogue social pour la mise en œuvre de la délégation de nouvelles missions aux agences exécutives !



... ENFIN des premiers pas dans la bonne direction pour la mise en place d'un véritable dialogue social...



Dialogue social au sein de Agences exécutives... Enfin de véritables avancées!

Nous nous sommes ainsi réjouis de constater que de premières avancées ont pu être obtenues, à commencer par la signature d'un MOU entre la représentation du personnel et les Directeurs des AE afin de mettre, enfin

en place, un cadre clair pour l'organisation du dialogue social au sein des AE et les interactions nécessaires avec les négociations organisées à la Commission ([lien](#)).

... pour négocier ENFIN les demandes et les attentes du personnel des AE

Dans le cadre du dialogue social ainsi organisé, il a été enfin possible d'aborder, dans un esprit constructif, avec les Directeurs des Agences et dans la plus grande unité d'action entre syndicats et Comités du personnel des Agences et de la Commission, les difficultés rencontrées et les solutions pouvant être adoptées. Ceci a permis, d'un commun accord de tirer des premières conclusions opérationnelles portant sur l'ensemble des volets abordés

en établissant également les étapes successives de cette négociation.

Des aspects cruciaux touchant à tous les aspects de carrière de nos collègues ont été également abordés .

Nous avons été heureux de parvenir d'un commun accord à des conclusions opérationnelles initiales couvrant tous les aspects abordés, établissant également les étapes successives de cette négociation.



Operational conclusions of the meeting between the Executive Agencies, the Trade Union Representatives and the Executive Agencies' Staff Committees ([read](#))

08 December 2020, 16.30-18.00

1. Introduction
2. Discussion on the proposals from the working groups
3. New delegation to the agencies

Proposal	Next step category	Additional provisions
(1) Structural teleworking	immediate application	(subject to outcome of HR policy)
(2) Teleworking from abroad	immediate application	(subject to outcome of HR policy)
(3) Titles and Job Descriptions	Further discussion needed at technical (EAS/TEU) level	With support of HR 'Working and changing post' procedure
(4) Language courses organised by the Commission	immediate application	
(5) Policy on overtime functions	Further discussion needed at technical (EAS/TEU) level	With support of HR 'Working and changing post' procedure
(6) Applying the EAS/TEU CI work to move to higher grade	Further discussion needed at technical (EAS/TEU) level	Use the current HR CI
(7) Specific/individual tasks	Further discussion needed at technical (EAS/TEU) level	
(8) Attracting staff to work and skills in the replacement of a colleague	Further discussion needed at technical (EAS/TEU) level	change of category following consent of HR, otherwise under 'flexibility application'
(9) The new methodology and on training current managers	Further discussion needed at technical (EAS/TEU) level	
(10) New selection for generic profiles (EAS)	Further discussion needed at technical (EAS/TEU) level	Support HR - see proposal that the work of HR is to be done in parallel with the new points selection, involving external agencies
(11) Mobility between the EAs and the Commission (personally engaged or non-personally)	To be brought to the attention of HR	suggested change of category following consent of HR, otherwise under 'flexibility application'

Joint Meeting EAS/TUs (08/12/20) – Next steps summary ([read](#))

- (1) Structural teleworking
- (2) Teleworking from abroad
- (3) Titles and Job Descriptions
- (4) Language courses organised by the Commission

.....

...Néanmoins, BEAUCOUP RESTE ENCORE A FAIRE et nous continuerons à ne pas ménager nos efforts pour que les attentes du personnel soient satisfaites

À cet égard, il a été regrettable de constater que les services centraux ont semblé continuer à adopter une approche purement bureaucratique et comptable en donnant parfois l'impression de traiter les collègues des AE comme de « simples crédits ».

De même, des discussions se sont tenues notamment avec la DGHR, la DG BUDG et le SG concernant l'impact sur le personnel de cette délégation de nouvelles missions aux AE en ce qui concerne notamment les conditions d'emploi, la succession des contrats, l'équité et la transparence des transferts et des recrutements.

Conjointement avec les autres OSP et les comités du personnel, R&D n'a pas manqué de dénoncer les aspects parfois absolument inacceptables des propositions présentées en présentant des solutions susceptibles de les corriger.

Il est regrettable de constater que les services centraux semblent continuer d'adopter une approche purement bureaucratique et comptable, donnant parfois l'impression de traiter les collègues de l'AE comme de « simples crédits »...



Information meeting – New delegation of programmes to Executive Agencies
 Brussels, 12 November 2020 16:00
SUMMARY OF CONCLUSIONS

(read)

Information meeting – New delegation of programmes to Executive Agencies

Brussels, 13 November 2020 16:00 (Video Conference)



SUMMARY OF QUESTIONS TO ADDRESS (read)

Note

Une étude coûts-bénéfices... « mystique »...

En particulier, l'étude coûts-bénéfices concernant les économies espérées grâce à cette délégation a acquis au fil des discussions un caractère presque mystique tellement il était impossible de saisir la logique de base et de prendre connaissance de son contenu précis qui a semblé évoluer au fil de l'évolution de la proposition dans le but évident de la justifier *ex post*...alors qu'elle était censée en constituer la justification *ex ante*...

... pour essayer de justifier des gains de productivité irréalistes...

Les améliorations de productivité imaginées au sein des AE ont été de toute évidence dépourvues de tout lien avec la réalité des conditions de travail et de la charge de travail actuelles déjà très lourdes au sein des AE.

De telles spéculations irréalistes n'ont pas manqué de susciter la colère des collègues ainsi que des réactions très fermes et pleinement justifiées de la part des Directeurs des Agences

...afin d'occulter un décalage croissant entre postes disponibles et tâches devant être accomplies ...

De même, les réductions de postes annoncées à l'avenir dans le tableau des effectifs de certaines AE, notamment pour EASME, et ceci, sans explications convaincantes sur leur gestion, ont suscité les craintes des collègues concernant la stabilité de leur emploi.

Craintes, d'autant plus compréhensibles eu égard de la gestion désastreuse de la fermeture de l'Agence CHAFEA qui a jeté dans la plus grande inquiétude tout le personnel des AE en droit de craindre, à présent, de subir le même sort à l'avenir, ainsi qu'à d'autres AE.

En particulier, nous avons souligné que la conséquence de cette gestion désastreuse et indigne était que le personnel des autres agences est à présent en droit de croire que leurs contrats pourraient à leur tour être interrompus automatiquement en suivant les mêmes modalités inacceptables pour la fermeture de CHAFEA, si à l'avenir la Commission devait décider – tout aussi brutalement et du jour au lendemain – de fermer une ou plusieurs des autres agences

En guise d'exemple, la réduction du personnel de 35% planifiée à termes pour EASME, est accompagnée par une réduction correspondante des crédits de seulement 8%.



Table 3: CBA – Budget managed (excluding NextGenerationEU) and human resources in executive agencies in 2014-2020 and 2021-2027 financed under the EU budget*

Executive Agencies	Budget managed by Executive Agency 2014-2020 (billion EUR)	FTEs in Executive Agencies 2020	Budget to be managed 2021-2027 (billion EUR, constant prices)	Envisaged FTEs in Executive Agencies 2027
CHAFEA	1	79	-	-
European Education and Culture Executive Agency (former EACEA)	5	438	6,5	501
European Health and Digital Executive Agency (new)	-	-	13,2	404
European Innovation Council and SMEs Executive Agency (former EASME)	10	506	9,2	328
European Climate, Infrastructure and Environment Executive Agency (former INEA)	34	313	39,1	474
European Research Council Executive Agency (former ERCEA)	13	529	12,3	457
European Research Executive Agency (former REA)	13	785	18,2	877
Total	75	2650	98,4	3041

“Faire toujours plus avec moins de ressources » ne peut pas être « la recette magique !”

Tout comme pour la REA, une augmentation de **40%** du budget s’accompagne uniquement d’un accroissement de **11%** des effectifs.

Dans ces conditions il est parfaitement compréhensible que le personnel puisse craindre, outre la stabilité de son emploi, une augmentation conséquente de la charge de travail alors qu’elle est déjà plus qu’importante.

Les réponses purement bureaucratiques et dépourvues de la moindre empathie qui ont été fournies par les services centraux de l’institution, n’ont fait qu’accroître ces craintes.



Merci au Commissaire Hahn pour l'attention réservée au personnel des AE !

Dans ce contexte, il a été hautement appréciable que le Commissaire Hahn ait été sensible à l'appel qui lui avait été adressé et s'est empressé d'adresser un message vidéo au personnel des AE afin de confirmer toute l'attention que la Commission réserve à ces collègues, la reconnaissance pour l'énorme travail accompli jusque-là, en confirmant être à l'écoute de leurs questions et inquiétudes.

Il s'est agi de la première fois qu'un Commissaire en charge des Ressources Humaines s'adresse au personnel des AE et nous tenons à remercier très sincèrement le Commissaire Hahn .



[Voir la vidéo](#)

Il y a lieu de poursuivre les efforts et de renforcer le dialogue social

Tout au long de ce processus, nous n'avons pas eu cesse de répéter qu'une véritable communication impose non seulement **d'être à l'écoute des collègues bien avant d'adopter les décisions** en les associant étroitement au processus mais aussi une fois les déci-

sions mises en œuvre, qu'il est important de continuer le dialogue **en organisant un retour d'expériences afin de corriger les erreurs éventuelles** .

***R&D encore et toujours à votre écoute et
à votre service !***

De notre côté, nous allons naturellement continuer à ne pas ménager nos efforts pour offrir aux collègues des AE et des Directions générales concernées par cet exercice de délégation, toute l'assistance aussi juridique concernant notamment toute difficulté concernant leur affectation.

En garantissant la plus grande confidentialité, nos spécialistes sont à votre disposition pour vous assister dans vos démarches et répondre à vos questions.

R&D Tél. : 55676 ; OSP-RD@ec.europa.eu

Cristiano Sebastiani,
President

