



Note à l'attention de M. Johannes HAHN Commissaire Budget et Administration

Objet : Conclusions et recommandations du Comité Central du Personnel sur l'exercice de reclassement 2020 pour les agents contractuels AC 3a

Le Comité Central du Personnel (CCP), via ses représentants, a participé à l'exercice de reclassement 2020 conformément à l'article 87 du RAA. Ce processus a comporté l'analyse du cadre juridique/réglementaire, l'évaluation de 206 recours et demandes exceptionnelles, le dialogue avec l'encadrement supérieur et les travaux proprement dits du comité paritaire de reclassement (CPR).

Sur la base des enseignements tirés de cet exercice, le CCP souhaite présenter les conclusions et recommandations, adoptées en session plénière, en vue de traiter les problèmes recensés dans l'intérêt à la fois du service et du personnel.

Problèmes recensés

1. L'absence d'objectifs, d'indicateurs de performance et de sources de vérifications établis au début de la période de référence ne permet pas d'effectuer l'exercice d'évaluation de manière transparente et efficace et entrave par la suite la comparaison correcte des mérites, des responsabilités et des tâches.
2. On constate une augmentation significative du nombre de recours émanant du personnel aspirant à un reclassement plus rapide en raison de l'augmentation de la charge de travail/des responsabilités qui lui incombe et qui résulte de la politique de réduction du personnel et d'une augmentation simultanée de l'application des nouvelles politiques de l'UE (sécurité, migration, développement, etc.) à mettre en œuvre par le personnel.
3. Les responsabilités accrues des membres du personnel de grade supérieur à leur groupe de fonction qui ont travaillé pendant plusieurs années dans l'institution et qui sont confirmées par plusieurs évaluations devraient être prises en considération pour un reclassement plus rapide et ceci, en particulier, avec l'adoption des nouvelles DGE AC.

Recommandations pour l'exercice de reclassement 2021

Les supérieurs hiérarchiques et le personnel devraient élaborer/mettre à jour des objectifs, des indicateurs de performance et établir des sources de vérification dans SYSPER au début de la période de référence afin de permettre l'évaluation de manière objective et fiable. L'exercice, pour être mené de manière efficace, doit procéder à une comparaison objective des mérites et des responsabilités.

Mais surtout il apparaît essentiel de réduire la durée de la permanence dans les grades qui aujourd'hui est beaucoup trop longue et a un effet totalement démotivant pour le personnel. En effet, attendre une promotion pendant huit ans rend difficile toute motivation et entraîne des effets négatifs systémiques, tant pour le personnel que pour le management. Une politique plus motivante en réduisant le temps d'attente aurait un effet stimulant et est parfaitement compatible avec le RAA.

Aussi le CCP demande de réduire d'au moins 3 ans la permanence dans les grades spécifiques avant reclassement pour le personnel ayant une longue permanence dans le grade et de 2 ans ou 1 an pour les autres.

L'incidence budgétaire marginale et l'adoption des nouvelles fourchettes permettraient de répondre aux attentes du personnel et de renforcer sa motivation, surtout après l'année particulièrement difficile de crise sanitaire et dans la perspective du « new normal ». Ceci traduirait un message politique allant dans la bonne direction dans un contexte difficile.

En conclusion, le CCP souligne que les recommandations ci-dessus constituent l'application pratique des valeurs et principes indiqués par la Commission à la base de l'exercice de modernisation des ressources humaines, qu'elles peuvent être mises en œuvre dans le cadre juridique/réglementaire actuel et qu'elles sont aussi pleinement justifiées d'un point de vue budgétaire, compte tenu des économies réalisées grâce aux DGE AC.

Compte tenu de ce qui précède, le CCP demande l'organisation d'une réunion de dialogue social avec le CCP et les OSP en y associant également les Directeurs généraux concernés pour discuter de la mise en œuvre de ces recommandations dans le cadre de l'exercice de reclassement 2021.

Adaptions des nouvelles fourchettes

GF/Grade	Permanence moyenne actuelle dans le grade avant reclassement	Proposition de réduction de la permanence moyenne dans le grade avant reclassement
GF IV 17	8	7
GF IV 16	6	5
GF IV 15	5	5
GF IV 14	4	4
GF IV 13	4	3
GF III 11	8	6
GF III 10	6	4
GF III 9	5	4
GF III 8	4	3
GF II 6	8	5
GF II 5	6	4
GF II 4	4	3
GF I 2	8	5
GF I 1	4	3

(Signé)
Athanasios KATSOGIANNIS
Président du CCP

Copie: D. Mueller (Cabinet)
G. Ingestad, C. Levasseur, E. Sakkers, C. Roques (DG HR)
Dialogue social en matière de droits de l'homme
G. J. Koopman (DG BUDG)
M. Jager (DG INTPA)
P. Ahrenkilde Hansen (DG COMM)

M. Popowski (DG NEAR)
M. Kirchner (OIL)
M. Becquet (OIB)
A. Gemberg-Wiesike (PMO)
V. Itälä (OLAF)
M. Vuorio (EPSO)
M. Kotzeva (ESTAT)
S. Quest (JRC)
A. Carneiro (OP)
W. Burtscher (DG AGRI)
M. R. Petriccione (DG CLIMA)
O. Guersent (DG COMP)
T. Pesonen (DG DEFIS)
M. Verwey (DG ECFIN)
T. Christophidou (DG EAC)
J. Korte (DG EMPL)
H. Hololei (DG MOVE)
D. Juul-Joergensen (DG ENER)
K. Jorna (DG GROW)
F. Fink-Hooijer (DG ENV)
C. Vitcheva (DG MARE)
S. Gallina (DG SANTE)
R. Viola (DG CNET)
J. Berrigan (DG FISMA)
M. Pariat (DG HOME)
S. Saastamoinen (DG JUST)
M. Lemaître (DG REGIO)
J.-E. Paquet (DG RTD)
T. Gerassimos (DG TAXUD)
M. Nava (DG REFORM)
P. Michou (DG ECHO)
H. Hardeman (FPI)
S. Weyand (DG TRADE)
P. Ustubs (IDEA)
M. Kraff (IAS)
M. Campolargo (DG DIGIT)
G. Ruiz Calavera (DG SCIC)
D. Calleja Crespo (SJ)
R. Martikonis (DGT)
Évaluation et reclassement des agents contractuels (membres du CPR/JRC)