



COMMISSION EUROPÉENNE

DIRECTION GÉNÉRALE

RESSOURCES HUMAINES ET SÉCURITÉ

Direction HR.D - Affaires juridiques, communication et relations avec les parties prenantes

Dialogue social et relations avec les administrations publiques



HR.DDG.D.4/MB/D(2012)

Rencontre avec les OSP représentatives Proposition de révision du Statut – Paquet IV 13 mars 2012

Conclusions opérationnelles :

L'objectif de la réunion est d'organiser les travaux sur le « paquet IV ».

Les sujets à aborder seront répartis selon l'approche adoptée en concertation, c'est à dire 1. Carrière, 2. Conditions de travail, 3. Divers.

Enfin, il faudra fixer un jour et une plage horaire pour les prochaines réunions.

Le Directeur Général de la DG HR, a précisé que l'objectif de la réunion était d'organiser les travaux à venir sur le « paquet IV », et non d'entrer dans le vif de la discussion.

Elle a insisté sur le fait qu'il n'est pas question de renégocier le Statut dans le cadre des prochaines réunions : la proposition de réforme est à présent sur la table du législateur.

Un autre point qu'il ne faut pas remettre en discussion est la question des 5% de réduction des effectifs : il s'agit d'un engagement politique de la Commission.

Mme Souka a proposé de répartir les sujets à aborder selon l'approche adoptée en concertation, à savoir Carrière, Conditions de travail, Divers.

Les OSP ont demandé :

- l'organisation de rendez-vous périodiques d'information sur l'état des négociations avec le Conseil.
 - Le Directeur Général de la DG HR a confirmé l'organisation de séances d'information sur l'évolution des travaux au PE et au Conseil.
- qu'aucune mesure ne soit décidée et mise en place avant l'adoption de la réforme statutaire, notamment la réduction de 5% des effectifs, qui est pourtant déjà d'application dans certaines DG ou Agences. Sur le 5%, le PE s'est exprimé négativement ; la position de la CE est en contradiction avec celle des autres institutions qui, comme par exemple le CdR ou le CESE, n'ont pas intégré la réduction des effectifs dans le budget 2013. En anticipant des modifications qui n'ont pas encore été adoptées, il existe un risque d'encourager le Conseil à des coupes encore plus importantes. Par ailleurs, les propositions contenues dans le « Paquet IV » des OSP auraient dû être une solution alternative à la réduction des effectifs.
 - Le Directeur Général de la DG HR a précisé que le 5% pour la CE est une réalité déjà d'application, qu'il n'est pas question de la remettre en cause. Il s'agit d'une question de bonne gestion. Dans le projet de budget de la CE pour 2013, la réduction annuelle du 1% est déjà intégrée. A la DG HR, l'administration a instauré un régime de réduction des effectifs de 15% sur 5 ans : les 5% + 5% que

les DG mettront à disposition pour alimenter un *pool* central qui sera réattribué aux DG prioritaires (ce qui est d'autant plus important dans un cadre de croissance zéro), et 5% pour renforcer les domaines prioritaires internes à la DG HR. Il n'y a pas de lignes directrices, cela est laissé à l'appréciation des DG et du management.

- qu'on mette en place, dans les plus brefs délais, des mesures de transition pour les AC en fin de contrat ;
 - Le Directeur Général de la DG HR a précisé qu'on discutera des AC dans le respect du cadre légal prévu par le Statut.
- qu'on organise des concours internes pour les post-2004.
 - Le Directeur Général de la DG HR a marqué son accord, en ajoutant que pour une partie de cette population une nouvelle réforme n'est pas nécessaire. Pour les AC, en revanche, il faudra attendre l'adoption de la réforme statutaire.
- qu'il y ait un contrôle de la part de la DG HR sur l'application du flexitime par certaines DGs.
 - Le Directeur Général de la DG HR a souligné que le flexitime est une mesure excellente, qui est mise à mal par son application. La décision de la CE laisse une large marge d'appréciation au management : chacun doit le gérer avec responsabilité.
- que lors de restructurations ou de réorganisations, on établisse une stratégie, qu'on instaure un dialogue avec le comité du personnel et les OSP. Il faut insister sur le rôle de coordination la DG HR, avec le SecGen, pour une plus grande cohérence d'ensemble de la CE. Si une réorganisation ne se traduit pas par une meilleure organisation, si elle cache une externalisation, cela peut générer des sentiments de malaise et des pressions insupportables sur le personnel.
 - Le Directeur Général de la DG HR a souligné la différence entre le redéploiement (pour lequel existent des lignes directrices) et la réorganisation (le mouvement au sein d'une DG d'une unité à une autre). Les réorganisations ne font pas l'objet d'une concertation : elles relèvent de la responsabilité des Directeurs généraux. Toutefois, il est de bonne pratique d'avoir un échange d'information avec le comité du personnel. En outre, la DG HR conseille d'associer le personnel de la DG au moment opportun (la réorganisation de la DG HR a montré combien cela est profitable). Concernant la réorganisation dans le secteur de la Recherche, une réflexion qui implique également la DG HR et le SecGen, est en cours. Lorsqu'elle aura abouti, on organisera une information plus large. La DG HR a contribué au dossier afin d'améliorer la situation des collègues qui partent dans les Agences pour que le retour soit également facilité.
- qu'on établisse un cadre de continuité administrative, pour que les mesures de mise en œuvre ne soient pas adoptées par des acteurs différents de ceux qui ont concerté la réforme.
 - Le Directeur Général de la DG HR a confirmé que toute administration suit ce qui a été convenu par la précédente.

Enfin, les OSP ont fait remarquer qu'elles continuent à travailler dans une logique interinstitutionnelle ; cela est particulièrement important pour une mise en œuvre de la réforme harmonisée entre les institutions.

- Le Directeur Général de la DG HR a confirmé son accord pour une participation des représentants du personnel des autres institutions aux discussions. Elle a néanmoins insisté sur l'opportunité d'éviter tout malentendu quant à l'étendue des discussions, qui concernent uniquement des mesures pour la Commission.
- Concernant les comptes-rendus, en réponse à une remarque d'un représentant du personnel, le Directeur Général de la DG HR a fait savoir que les projets seront rédigés endéans un délai préétabli, et qu'en absence de commentaires dans un délai défini, le compte rendu sera adopté sous la responsabilité du président de la séance. En cas d'absence d'accord, des déclarations pourront être annexées au procès verbal.

En conclusion, il a été convenu avec les OSP que pour le vendredi 16 mars, l'administration recevra un feedback sur la liste des points à discuter et que les points les plus délicats (les AC) seront les premiers à faire l'objet d'une discussion. Par la suite, on conviendra d'un jour et d'une plage horaire fixes pour les réunions.

La séance est levée à 17h30.

Liste des participants

Mme SOUKA (DG HR)
M. JANSEN (DG HR.DDG.D)
M. LEVASSEUR (DG HR.0.1)
M. ROQUES (DG HR.DDG.D.1)
M. DOTTO (DG HR.DDG.D.4)
M. FEUGIER (DG HR.0.1)
Mme BELZ (DG HR.DDG.D.4)
M. DEMIRDJEV (DG HR.DDG.D.4)

Pour les OSP

M. ANDREONE (RS/U4U)
Mme AZEVEDO (SE/Alliance)
M. BACRI (FFPE)
M. BIRKENMAIER (FFPE)
M. BLANCHARD (AIACE)
M. COLLING (TAO-AFI/Alliance)
Mme DEPIENNE
Mme DRICOT-DANIELE (SE/Alliance)
M. GERARDON (USF)
M. HAUTMAN (Conf/SFE)
M. HICK (US/CESE/CdR/RS)
M. IACONO (USF)
M. ISLAMAJ (RS/U4U)
M. KUTASI (FFPE/CESE/CdR)
M. LEBEDEF (AD/Alliance)
Mme LIPTON (USF)
M. MARCHESE (USF)
Mme MORMILE (TAO/AFI/Alliance)
M. PETSCH (USF)
Mme POSTIGLIONE (R&D/Conseil)
Mme PRETZEMBACHER (SE/Alliance)
M. PUTZ (USF)
Mme SCIARRABONE (Observateur – collectif AC)
M. SEBASTIANI (R&D/Alliance)
M. TORREKENS (Conf/SFE)
M. VICENTE NUNEZ (USF)
M. VLANDAS (RS/U4U)
Mme VOGELMANN (R&D/Alliance)