



Bruxelles, le 10 février 2009
CLPBruxelles/Bureau D(2009) 9

Projet de Rapport d'activités du CLP Années 2006-2009

1. MISSION

Le CLP assure la représentation de toutes les catégories de fonctionnaires prévues à l'article 5 du Statut, ainsi que des agents visés à l'article 7, 1er alinéa du RAA.

Conformément à l'article 9 du Statut, il « représente les intérêts du personnel auprès de l'Institution et assure un contact permanent entre celle-ci et le personnel. Il coopère au bon fonctionnement des services en permettant à l'opinion du personnel de se faire jour et de s'exprimer. Il porte à la connaissance des organes compétents de l'Institution toute difficulté de portée générale relative à l'interprétation et à l'application du présent Statut. Il peut être consulté sur toute difficulté de cette nature ».

« Le comité soumet aux organes compétents de l'Institution toute suggestion concernant l'organisation et le fonctionnement des services et toute proposition visant à améliorer les conditions de travail du personnel ou ses conditions de vie en général. Le comité participe à la gestion et au contrôle des organes de caractère social créés par l'Institution dans l'intérêt du personnel. Il peut, avec l'accord de l'Institution, créer tout service de cette nature. »

En 2006, il représentait plus de 27.000 agents affectés à Bruxelles et à l'Office Alimentaire et Vétérinaire de Grange (Irlande) ainsi que le personnel des bureaux de la Commission dans tous les États membres à l'exception de la France.

Le CLP a élu en son sein un Bureau et a bénéficié des ressources humaines mises à sa disposition pour effectuer les tâches qui lui incombent. Le staff du CLP sortant comprend :

- Un président.
- Un secrétaire
- Neuf vice-présidents
- Deux secrétaires administratives
- Un documentaliste-archiviste

2. ACTIVITES A CARACTERE PERMANENT DU CLP

2.1. Organisation des réunions

Conformément à son règlement interne, le Comité du Personnel de Bruxelles a tenu au moins une réunion par mois. Durant la période concernée, le CLP a tenu 41 plénières, en particulier:

- En 2006, il y a eu 8 réunions car le CLP a reçu son mandat en juillet;
- En 2007, il y a eu 17 réunions;
- En 2008, il y a eu 14 réunions;
- En 2009, il y a eu 2 réunions avant l'Assemblée générale de fin de mandat;
- le Bureau s'est tenu à des réunions régulières tout au long de la période pour assurer le suivi des plénières et la gestion des dossiers.

Dans le cadre de ces réunions, le CLP a traité 81 saisies.

2.2. Suivi du travail des délégations dépendant du CLP

Le CLP a fait un point régulier des problèmes rencontrés, avec les délégations, notamment dans l'organisation du travail des catégories concernées. Le CLP a organisé l'élection pour les délégations professionnelles et a contacté les autorités administratives à de nombreuses reprises, afin que le travail de collègues élus dans ces délégations puisse être mieux pris en compte.

Suite à l'organisation d'élections, les délégations suivantes ont été renouvelées :

- Interprètes : les élections ont eu lieu le 19 novembre 2008.
- Chefs d'immeubles: les élections ont eu lieu le 8 février 2007

Le CLP a soutenu la délégation des chefs d'immeubles dans le cadre d'un groupe de travail créé par l'OIB, pour définir les tâches et les responsabilités de ces collègues sur les bons d'exécution des services d'entretien pour l'ensemble des bâtiments. Ce travail a permis l'identification de ces tâches et le niveau de responsabilité y associé. La rotation des chefs d'immeubles est restée limitée et ce type de poste n'a pas été considéré comme sensible. Le groupe a également analysé le nouveau contrat de nettoyage et identifié les contraintes dans la gestion des contrôles de la part des chefs d'immeubles. Suite à cette analyse, l'OIB a mis les ressources supplémentaires nécessaires à la disposition des chefs d'immeubles, ainsi que les moyens adéquats pour leur permettre d'accomplir leurs tâches dans des conditions plus acceptables.

- Chauffeurs : les élections ont eu lieu le 19 février 2007.

Le CLP est intervenu pour demander de rectifier le calcul des heures supplémentaires des chauffeurs pendant la période transitoire.

- Huissiers

Le CLP s'est fortement investi pour éviter l'externalisation des compétences mais aussi pour valoriser le travail de ces collègues statutaires. A cette fin, un dialogue a été établi avec la DG ADMIN, sur les fonctions des huissiers et sur l'externalisation de certaines tâches. Afin de discuter de leur travail dans le cadre de la distribution du courrier, des réceptions et des réunions, des contacts ont été mis sur pied dans le cadre du dialogue social.

Depuis fin 2006, le CLP a demandé à l'ADMIN une liste complète des collègues qui effectuent des tâches d'huissiers à la Commission. Compte tenu de la décentralisation et de l'intégration de cette fonction dans les DG, il n'a pas été possible d'organiser des élections.

- Crèches et garderies.

En l'absence de nouvelles élections pour la délégation, le CLP a mené plusieurs débats sur des problèmes récurrents dans les crèches et deux réunions ont été organisées par le CLP en juillet 2008.

En particulier, le CLP a été sollicité pour faire face à des problèmes de surpopulation, tant au niveau des crèches que des garderies. Des réunions ont eu lieu avec les différents acteurs (OIB et parents), qui ont débouché sur des solutions acceptables pour toutes les parties, dans des délais raisonnables:

Par ailleurs, le CLP a soutenu la demande des puéricultrices et gardiennes en vue d'un recrutement rapide pour pallier le manque d'effectifs dans cette structure.

2.3. Désignations dans les comités et panels de sélections

Durant la période considérée, le CLP a procédé à la désignation de 605 mandatés dans les divers comités paritaires, ainsi qu'à 317 nominations dans des jurys de concours, comités de sélections AT ou groupes ad-hoc. Ce travail quotidien est particulièrement important pour assurer la transparence des recrutements.

En matière de sélections AC, le nombre de désignations dans des sélections s'est effectué comme suit :

	<i>Nbre demandes</i>	<i>Nbre répondu</i>
2006 ¹	443	437
2007	473	413
2008	656	648
2009 ²	17	15
Total	1589	1513

¹ Comptabilisé à partir du 15/6/2006 (l'année complète donnant les chiffres 774 et 757 respectivement)

² Au 13/1/2009

Le remplacement de mandatés a également été fait au fur et à mesure des demandes. Compte-tenu du nombre important des nouvelles agences créées par la Commission pendant cette période (en particulier en 2008), le Secrétariat du CLP, en collaboration avec les OSP, a dû faire face à des contraintes importantes dues à la difficulté de trouver des collègues disponibles pour participer aux comités pour la sélection d'agents contractuels.

Le CLP remercie tous les collègues qui n'ont pas compté leur temps pour l'intérêt de l'Institution et ont accepté de participer aux comités de sélections.

Les membres du CLP ont été impliqués activement dans les comités d'évaluation et de promotion.

2.4. Relations avec la DG ADMIN et les Offices

Le CLP a entretenu des contacts permanents avec les services concernés par la politique du personnel de l'ADMIN et des Offices.

En plus des 54 élus invités à chaque séance plénière, les réunions du CLP ont bénéficié de l'apport de nombreux collègues provenant de l'ADMIN, de l'OIB ou des services de la Commission. Des échanges fructueux ont pu avoir lieu avec de nombreux invités, y compris les parents d'élèves ou des futurs parents de l'école européenne.

Le CLP a rencontré régulièrement l'administration au plus haut niveau, notamment pour traiter de sujets tels qu'EPSO, les agents contractuels, l'externalisation, la mobilité et la problématique du remboursement des transports, le flexitime et nombreux autres sujets intéressant la vie quotidienne du personnel.

Des groupes de travail conjoints CLP-ADMIN ont été mis en place pour contribuer à la solution de problèmes individuels ou collectifs, notamment pour les écoles européennes, les travaux du CCAB, groupe de travail pour les tâches des chefs d'immeubles, pour les nuisances sonores et autres problèmes du B-100, pour l'externalisation du service médical, des huissiers et du courrier.

Des mandatés du CLP ont systématiquement participé au Conseil d'administration de l'OIB et du PMO et ont fait rapport sur l'état d'avancement des travaux à la plénière. Pour le PMO, il convient de noter que la suggestion du CLP, de disposer d'une personne de contact au PMO pour les questions des fonctionnaires, a été mise en œuvre.

Des réunions ad-hoc ont eu lieu sur les crèches, le standard téléphonique, le service médical, les fonds "Ex-économat", les enfants handicapés.

2.5. Relations avec le Comité central du personnel

Le CLP a assuré la coordination entre les décisions sur la politique du personnel du Comité central du personnel et leur application au niveau local. Le CLP a fait un rapport à chaque réunion du Comité central du personnel sur les activités développées par la section de Bruxelles.

Le CLP a été saisi à maintes reprises de questions ponctuelles ou globales relatives aux agents contractuels 3bis et 3ter au Siège mais aussi en délégation. Le dossier agents contractuels étant majoritairement traité dans le cadre du CCP, le CLP a continuellement coopéré avec le CCP pour traiter des problématiques telles que les méthodes de sélection EPSO, l'évolution de carrière, notamment le reclassement, la reconnaissance de l'expérience, les pensions, la mobilité, et divers aspects liés à la sécurité sociale.

Le CLP a participé à l'organisation des Etats généraux sur les écoles européennes, la formation et la politique sociale, organisés par le CCP en 2007 et 2008.

2.6. Relations avec les représentations de la CE dans les Etats membres

Le CLP a suivi les dossiers ponctuels des collègues dans les représentations de la Commission dans les 27 Etats membres.

3. ACTIVITES PRINCIPALES PENDANT LA PERIODE 2006-2009

Le CLP a été saisi pendant la période de son mandat de plusieurs questions qui relèvent des différents domaines de la politique du personnel de l'Institution. Ces interventions peuvent être regroupées de la façon suivante :

- **des questions institutionnelles:** 50^{ème} anniversaire du Traité de Rome: le CLP a été associé aux commémorations. Dialogue social ; Europe Tiers-monde ; multiculturalisme: le CLP a invité le Commissaire en charge de ces questions à une séance plénière pour discuter des applications concrètes de ce principe dans la vie quotidienne à Bruxelles: un contact avec son cabinet aura lieu en février 2009.
- **des questions sociales:** conjoints ressortissants des nouveaux États-membres: le CLP a écrit au Vice Président de la Commission pour demander d'obtenir des autorités belges une solution comme celle obtenue à Luxembourg, qui permette à ces conjoints de trouver un travail; crèches : un problème s'étant posé pour le recrutement de puéricultrices pour les crèches de la Commission, le CLP a pris contact avec le Directeur général de l'ADMIN et l'OIB: une solution qui semble acceptable a été dégagée; externalisations: le CLP, conscient des dérives de l'externalisation a pris plusieurs contacts avec l'ADMIN afin de souligner les surcoûts liés à l'externalisation ainsi que la médiocrité des services externalisés (cafétérias), et la fermeture de réceptions dans les locaux de la Commission. Concernant l'utilisation des fonds "Ex-économat"(2,7 M €), réserve hors budget, le CLP a rendu un avis unanime en partie suivi par le Copas et le Vice Président Kallas. Le CLP a, de plus, rencontré un membre du Cabinet Kallas et a négocié âprement la meilleure utilisation possible de ces fonds.
- **des questions salariales:** Le CLP a attiré l'attention de l'Administration sur de nombreuses questions ponctuelles: forfait chauffeurs, fiches de paie électroniques, remboursement de frais médicaux dans les représentations.

- **des questions d'environnement de travail:** de nombreux problèmes ont été soulevés par le CLP en particulier dans le cadre du Comité d'hygiène et de sécurité (voir point 4.1).

4. SUIVI DES POLITIQUES ET ACTIVITES DES COMITÉS PARITAIRES

4.1. Sécurité et hygiène au travail (CSHT)

Le CLP a attiré l'attention de l'Administration sur la nécessité de prendre les mesures nécessaires afin de garantir aux travailleurs de la Commission des conditions de travail respectueuses de leur santé. En particulier, pendant son mandat, le CLP a constaté que de plus en plus de collègues ont été contraints de financer des études et des analyses sur leurs fonds propres pour s'assurer que les conditions dans lesquelles ils travaillent ne sont pas préjudiciables à leur santé. Sur ce point, le CLP a souligné que la Commission dispose des connaissances et des expertises pointues, notamment dans le domaine de la « indoor pollution », des services spécialisés d'ISPRA, qui devraient être utilisées.

Le CLP a attiré l'attention de l'ADMIN sur la question de l'indépendance du CSHT vu que les membres désignés par l'administration proviennent des services gestionnaires de l'OIB, DIGIT ainsi, que sur l'importance de renforcer le rôle du Service médical.

Le CLP a été saisi des conditions de travail difficiles dans les ateliers de reproduction suite à leur déménagement vers le **bâtiment DAV1**. Il a demandé et obtenu l'intervention de l'OIB pour l'introduction de mesures compensatoires pour les problèmes de bruit et la mise à disposition d'une navette pour permettre au personnel d'accéder plus facilement au lieu de travail et au quartier européen.

Suite aux problèmes de santé manifestés par des dizaines de collègues qui travaillent dans le bâtiment **G-12**, le CLP a obtenu que des analyses supplémentaires sur la qualité de l'air dans cet immeuble soient effectuées en septembre 2006. La cause principale de ce problème étant l'impossibilité d'ouvrir les fenêtres, le CLP a obtenu que l'ADMIN prenne la décision et alloue le budget pour le remplacement des châssis actuels par des modèles ouvrants.

Pour préserver **la santé des enfants dans les écoles** et en particulier dans les garderies de la Commission, le CLP a demandé à l'ADMIN de renforcer la collaboration entre le CSHT de la Commission et les écoles européennes. Les représentants du CLP dans le CSHT ont obtenu en 2008 que des travaux soient effectués dans les locaux de l'infirmerie de la garderie d'Overijse.

Le CLP à l'unanimité a voté une résolution contre l'installation **d'antennes indoor** GSM dans les bâtiments de la Commission, dans le respect du principe de précaution, compte tenu que les effets sur la santé n'ont pas été démontrés.

L'installation d'un **défibrillateur** a été demandée et obtenue dans les immeubles CCAB, Charlemagne et Madou.

Une Assemblée générale a été organisée par le CLP avec la délégation des interprètes et le personnel du SCIC, en décembre 2006, pour prendre des mesures urgentes suite à la dégradation de l'immeuble et des **conditions de travail au**

Centre Borschette. Une rencontre urgente du CLP avec le Directeur général de la DG ADMIN, Monsieur Chêne, a permis de définir un plan d'action pour ces travaux ainsi que la mise en place d'un groupe de suivi.

En décembre 2006, le dossier « **sick building syndrome** » du bâtiment B-100 a été porté à l'attention de l'administration. En janvier 2007, les collègues de la DG ENTR refusaient de déménager dans ce bâtiment à cause des mauvaises conditions d'hygiène et sécurité et, en particulier, du niveau de bruit très important dans les bureaux. Le CLP a organisé plusieurs Assemblées générales du personnel pendant l'année 2007 qui ont confirmé des niveaux de bruit très élevés, certains défauts structurels des châssis, des problèmes dans le système d'air conditionné, la présence de mauvaises odeurs, etc. Le CLP a demandé à la Commission d'abandonner ce bâtiment ou de lui donner une nouvelle destination. Le CLP obtient la mise en place d'un groupe de travail pour essayer de parer à certains inconvénients dans l'attente d'une décision définitive sur l'avenir de cet immeuble.

En janvier 2009, le CLP a demandé à l'ADMIN de faire le point sur les maladies causées par l'exposition à l'**amiante** parmi les collègues ayant travaillé au Berlaymont. Il a également demandé de charger une autorité indépendante de faire une étude épidémiologique sur l'ensemble de la population potentiellement exposée. Des statistiques sur le nombre de cas de collègues en dépression/burn-out ont été aussi demandées.

4.2. Service médical

En avril 2008, le CLP a émis un avis à l'attention du commissaire Kallas sur le projet de réorganisation du Service Médical (rapport PROLOG). Un groupe de travail du CLP a formulé des recommandations, et en particulier : rassembler l'ensemble des différents services dans une seule Direction générale identifiable et indépendante pour éviter d'éclater la politique de bien-être et de santé entre différents services, le maintien des laboratoires, la prise en considération du bien-être et de la politique de prévention.

4.3. Politique immobilière

Le CLP a participé activement au comité de gestion de l'OIB pendant les dernières années. Dans ce cadre, les représentantes du CLP ont soutenu les demandes du personnel relatives aux dossiers immobiliers mentionnés dans la section spécifique CSHT (travaux pour le Genève, DAV, B-100, Centre Borschette).

Une attention particulière a été dévolue à la gestion de l'espace et la création de bureaux paysagers. Les représentants du CLP ont obtenu que ces espaces ne puissent pas être créés en l'absence des conditions indispensables telles que l'espace minimal prévu pour ces bureaux, le mobilier adapté, les conditions de lumière adéquates, etc. Dans l'attente de la définition de ces normes dans le futur Manuel des conditions d'hébergement (partie 2), le CLP a obtenu que toute demande pour la création de bureaux paysagers introduite par les services, soit analysée par un comité paritaire ad-hoc.

4.4. Mobilité

Compte tenu de la saturation automobile de la ville de Bruxelles, le CLP est intervenu à maintes reprises auprès de l'ADMIN pour demander le remboursement des titres de transport pour les fonctionnaires, comme prévu par le plan de mobilité de la Commission de 2006.

Un avis du CLP a été transmis au Commissaire Kallas en novembre 2007 soulignant le mécontentement du personnel et demandant la mise en place du groupe de travail "mobilité" pour définir les mesures à prendre dans ce domaine.

En dépit de ses efforts permanents, le CLP a dû constater que l'Autorité budgétaire a rejeté systématiquement toute proposition de remboursement. Un premier résultat est cependant en voie de réalisation pour 2010. Ce dossier reste à l'agenda du CLP.

Le CLP a demandé en mai 2007 à l'OIB de renégocier les termes du contrat des lignes de bus gratuites 21, 22 et 12 pour favoriser la mobilité des collègues qui travaillent sur des sites éloignés du Quartier européen par le biais de l'accès de la ligne 12 aux collègues du site Genève-DAV et la modification du trajet de la ligne 22. L'OIB n'a pas suivi car la STIB n'a pas été d'accord avec les modifications proposées.

4.5. Politique sociale (COPAS)

Basé sur l'avis du CLP, le COPAS a rendu un avis relatif à l'utilisation de la réserve hors budget des fonds "Ex-économat"(2,7 M €). Toutes les propositions du CLP ont été retenues par le COPAS et la Commission a donné son accord pour le financement de toutes les propositions qui pouvaient être mises en œuvre.

Malheureusement, et contre le gré du CLP, une grande partie des fonds « ex-Economat" a été offerte au Parlement Européen pour financer sa salle de fitness.

Le CLP a demandé la mise en place d'un groupe de travail pour définir les conditions d'accès des fonctionnaires de la Commission et les horaires.

On peut noter que l'action forte du CLP a aidé à la décision de rénovation du centre d'Overijse: ce point est particulièrement important pour la vie familiale de nombreux collègues (garderies, activité de plein air et convivialité entre les collègues).

Le CLP, soucieux du bien-être du personnel, s'est aussi associé à de nombreuses actions dans le domaine social, parfois conjointement avec le CCP, parmi lesquelles, on relève :

- participation, en septembre 2007, à une réunion interinstitutionnelle des Services Sociaux, à Alicante, et suivi de cette rencontre (réunion et contacts à Bruxelles); cela a permis au CLP de renforcer ses contacts avec l'équipe psychosociale, intégrée au Service médical, et avec les services sociaux de la Commission;

- participation active, les 5 et 6 juin 2008, aux Etats-Généraux de la Politique Sociale

L'administration a organisé en 2008 une rencontre avec les familles des personnes handicapées: les collègues du CLP sont venus nombreux écouter et aider ces familles: ils ont pu noter la diversité des problèmes qui conduiront à des réunions spécifiques et non globales, selon le type d'handicap.

Le CLP a contacté l'administration pour le problème des agressions qui se sont produites dans le quartier européen;

Le CLP a participé aux travaux en vue de la création d'un service de Médiation commun à toutes les Institutions

4.6. Restaurants et cafétérias (CPRE)

Le comité paritaire pour les restaurants et l'économat (CPRE) a bien fonctionné et s'est réuni régulièrement tout au long de la période.

Les règles de sécurité et hygiène dans les selfs et cafétérias sont respectées, ainsi que la chaîne du froid, pour la conservation des aliments et des produits.

Le Comité a participé avec l'OIB et les sociétés contractantes, EUREST et SODEXHO, à l'élaboration du questionnaire pour le sondage sur les restaurants, qui a été effectué en 2008. Suite à ce sondage, qui a montré des problèmes de qualité dans nos restaurants, le Comité a participé à la préparation du plan d'action avec l'OIB, pour améliorer la qualité des plats, pour élargir le choix des plats proposés, et pour diminuer le temps d'attente aux caisses.

4.7. Crèches et garderies (COCEPE)

Le comité paritaire pour les crèches et garderies a débattu, accompagné et suivi les dossiers suivants:

Crèches:

- L'intégration de la crèche Clovis en tant que crèche interinstitutionnelle sous gestion directe de l'OIB.
- Le nouveau projet pédagogique des crèches adapté suite à l'intégration de la crèche Clovis
- Les listes d'attentes
- Les nouveaux projets en cours ainsi que l'ouverture de la crèche Genève
- Les problèmes de recrutement sur les listes EPSO de personnel adéquat
- Les frais pour les utilisateurs

Garderies postsecondaires:

- Les critères d'inscription et d'affectations des enfants.
- Les sites décentralisés et en particulier la garderie Berkendael à la rentrée scolaire 2008/2009
- Les problèmes de recrutement sur les listes EPSO de personnel adéquat.

- L'augmentation du temps de travail des éducateurs (temps partiel structurel)
- Projet d'augmentation de l'âge des enfants admis jusqu'à 14 ans (une demande d'étude de faisabilité à été faite)
- Projet d'organiser les repas du mercredi midi dans les garderies au lieu de le faire dans les écoles

Garderies aérées

- Les critères d'inscription
- Les changements dans l'encadrement des enfants dus à la rupture de contrat par la société d'intérim.
- L'ajout d'un site nouveau site d'accueil (Parc Parmentier) pour une cinquantaine d'enfants.
- Rénovations du site du CIE, avancement, et conséquences à prévoir lors de la fermeture de ce site pendant les travaux.
- Activités spéciales payantes (stage de foot, stage de tennis, etc.) pendant les garderies aérées - faisabilité.

4.8. Comité Temps partiel

Le Comité temps partiel se réunit lorsqu'une plainte est déposée suite au refus de la hiérarchie d'accepter un travail à temps partiel. Ce Comité a été saisi une fois lors de ce mandat du CLP.

De tout cela, il peut être mis en exergue des avancées dans :

- la gestion du parc immobilier par une surveillance étroite des décisions prises en ce domaine et dans le domaine connexe de la sécurité et de l'hygiène;
- les problématiques liées à la gestion des Ecoles européennes, avec une certaine influence (bien que le CLP n'ait été qu'observateur) sur l'Autorité Centrale d'Inscription dans la problématique des politiques d'inscriptions et le suivi de l'école de Berkendael;
- les infrastructures sociales et l'utilisation des 2,7 M € issus de l'ex-économat, pour la moitié desquels le CLP a pu faire valoir certains projets sociaux axés sur l'enfance, les handicapés et les pensionnés, notamment l'accueil d'enfants handicapés dans les crèches et la rénovation du centre d'Overijse, ou le foyer pour les pensionnés.

Enfin, le CLP a aussi traité de nombreuses demandes d'aide dans des cas individuels.

5. FONCTIONNEMENT INTERNE DU CLP

5.1. Meilleure communication avec le personnel

Afin de mieux informer le personnel, le CLP s'est doté d'un site web répondant aux normes actuelles et accessible aux handicapés. Celui-ci permet la mise en ligne régulière de nouvelles et de points d'actualité. Plus de 100 nouvelles ont ainsi été mises en ligne depuis le lancement du nouveau site, nouvelles incluant également le courrier important sortant du CLP lorsqu'il concerne directement le personnel. Etant à présent conformes aux nouvelles normes, certaines de ces nouvelles sont ainsi répercutées sur la *home page* Intracomm.

Une procédure a aussi été mise en place afin d'envoyer plus aisément des messages « *everybody* ».

Enfin, le CLP participe systématiquement au programme d'accueil des nouveaux collègues et peut ainsi présenter le rôle de la représentation du personnel à la Commission. Un point de contact est communiqué aux nouveaux arrivants, au cas où ceux-ci auraient des questions ou des problèmes.

5.2. Modernisation de l'organisation

5.2.1. *Mise en conformité, plan de classement et procédures administratives et de transmission courrier Commission*

Conformément aux règles NomCom, un plan de classement uniforme – pour les documents papier, le classement électronique et les courriels – a été établi et appliqué rétroactivement à tous les documents traités par le CLP depuis 2004. Ce plan a également été transmis pour être intégré dans l'enregistrement automatique des courriels dans Adonis (*Adolook*)

Ceci a permis au CLP de se conformer aux procédures de la Commission dans ce domaine.

Par ailleurs, les méthodes d'enregistrement du courrier ont été revues afin de permettre un meilleur suivi du courrier et sa traçabilité.

5.2.2. *Etablissement des descriptions de postes – répartition des tâches et objectifs du personnel mis à disposition*

Afin de répondre aux règles « Articles 43-45 » du Statut et d'améliorer l'efficacité du travail du secrétariat, une révision des descriptions de postes et une répartition des tâches a été faite entre les 3 personnes mises à disposition.

Dans la même optique, les tâches de secrétariat ont été étendues pour intégrer notamment celles de documentaliste.

6. CONCLUSIONS

Le CLP a accompli son mandat dans le respect des règles et soucieux des intérêts des collègues. Le travail accompli pendant ces trois ans n'aurait pas pu être réalisé sans la participation active de tous les collègues mandatés dans les différents comités paritaires relevant du CLP (CSHT, COPAS, COCEPE, CPRE, Temps partiel et comités d'accompagnement, ACI et groupe d'accompagnement des écoles européennes) et du CCP (CPE, comités de promotions, CDF, CASS, COPEC).

Grace au bureau du CLP, il a été possible de donner suite aux décisions du comité et de garantir son bon fonctionnement pendant cette période. Nous tenons également à remercier le personnel administratif pour sa collaboration efficace.

Le Bureau va bientôt passer le flambeau à une nouvelle équipe, et nous vous demandons de participer massivement aux prochaines élections statutaires pour que le travail réalisé, au service de nos collègues, puisse être poursuivi et renforcé.

Le Bureau du CLP