



COMMISSION EUROPÉENNE
PERSONNEL ET ADMINISTRATION
Comité du Personnel
Comité Local du Personnel Bruxelles



CADRE DE TRAVAIL 2009-2012 DU COMITE LOCAL DU PERSONNEL BRUXELLES

Version 4.0

*"Change is the law of life.
And those who look only to the past
or present are certain to miss the future."
(John F. Kennedy)*

Adopté pendant la réunion plénière du CLP du 6 octobre 2009



1. INTRODUCTION	3
2. CADRE DE TRAVAIL 2009-2012	4
2.1. Les priorités du CLP 2009-2012	4
2.1.1. Priorités principales dépendant directement du CLP Bruxelles.....	4
2.1.2. Priorités du CLP pour les dossiers dépendant directement du CCP.....	5
2.2. La stratégie de communication.....	8
2.3. Fonctionnement des différentes composantes du CLP Bruxelles	8
2.3.1. Le bureau	8
2.3.2. Les réunions plénières	9
2.3.3. Les comités paritaires	9
2.3.4. Les délégations dépendant du CLP	10
2.3.5. Le secrétariat	10
3. CONCLUSIONS	11

1. INTRODUCTION

Le Comité Local du Personnel (CLP) de Bruxelles représente presque 80% de l'ensemble du personnel à la Commission européenne. Son rôle et sa fonction est de participer à l'application et de s'assurer de la conformité de la mise en œuvre des règles de la politique du personnel négociées par les Organisations Syndicales et Professionnelles (OSP). Le CLP joue aussi un rôle consultatif ou de participation (consultation) à la gestion du personnel, en agissant à travers une série d'organes statutaires et administratifs de consultation et de participation (comités paritaires).

Ce document encadre et décrit en lignes générales le programme de travail du CLP pour la période de travail 2009-2012. La liste des dossiers dans ce document n'est pas exhaustive car il est fort probable que d'autres sujets importants s'ajouteront au cours du mandat. Chaque dossier sera élaboré en détail dans des documents séparés. La défense des intérêts du personnel et la préservation de droits acquis guideront le CLP dans son travail quotidien.

C'est ainsi que chaque membre du CLP s'engage à prendre ses responsabilités et à travailler d'une manière étroite et constructive avec d'autres membres sans jamais oublier le leitmotiv qui les unit tous, à savoir la défense des intérêts de chacun et de tous.

Le CLP, en tant qu'organe statutaire, s'engage à être un partenaire fiable et incontournable dans le cadre du dialogue social.

The Brussels Local Staff Committee (LSC) represents nearly 80% of the total staff in the European Commission. Its role and function are to participate in the application - and to ensure the conform implementation - of the staff policy rules which have been negotiated by the trade unions (OSP). The LSC also plays a consultative or participative role (consultation) in staff management through a series of statutory and administrative bodies (joint committees).

This document gives a general framework and description of the LSC's work programme for the working period 2009-2012. The list of dossiers in this document is non exhaustive and it is very likely that other priorities will be added during this mandate. Each dossier will be further elaborated in detail through separate documents. The defence of staff interests and the preservation of obtained rights will be the guides of the LSC in its daily work.

As such each LSC member commits her/himself to take her/his responsibility and to work in a close and constructive way with the others members without ever forgetting the leitmotiv which unites all: the defence of the individual and general interests of all.

The LSC as a statutory body commits itself to be a reliable and unavoidable partner in the social dialogue framework.

Le Bureau du CLP Bruxelles – The Bureau of LSC Brussels

2. CADRE DE TRAVAIL 2009-2012

2.1. Les priorités du CLP 2009-2012

La défense des intérêts du personnel peut maximiser sa force par une synergie absolue entre les différentes composantes de la représentation du personnel: le CCP, les CLPs et les OSPs. En effet, leur rôle est complémentaire et nécessite une interaction permanente et transparente: les Comités du Personnel assurent la conformité de la mise en œuvre des règles de la politique du personnel négociées par les OSPs. Pendant ce mandat, le CLP de Bruxelles contribuera à la création de cette synergie et lance un appel aux autres composantes à le rejoindre dans cet effort, tout en respectant le rôle à jouer par chaque composante dans le dialogue social. Pour mémoire: la responsabilité finale du suivi de l'application pour certains dossiers se trouve au sein des CLPs, et pour d'autres dossiers au sein du CCP. Les OSPs négocient les règles (modification des règles existantes ou nouvelles règles).

Les différentes composantes veilleront en particulier à la limitation des externalisations et des privatisations, voire à proposer de réintégrer certains services déjà externalisés. Le CLP souligne aussi la nécessité de son intervention au niveau des restructurations des services. De plus, le CLP attachera une attention particulière à l'exécution des différents cadres en place pour améliorer le bien être du personnel tant au bureau que dans la vie familiale (politique immobilière, crèches/garderies, écoles européennes, conciliation vie privée et professionnelle, etc.).

Les listes ci-dessous sont non exhaustives sans aucune hiérarchie de priorité. Chaque point sera développé en détail par des documents spécifiques afin d'assurer un suivi rigoureux de l'évolution des dossiers.

2.1.1. *Priorités principales dépendant directement du CLP Bruxelles*

- **Conditions de travail:** le CLP constate que les différents cadres de conditions de travail en place sont de moins en moins respectés dans leur application, p.e. pour les bureaux paysagers et l'espace des bureaux, l'horaire flexible, le télétravail, le temps partiel, etc. Pour certains de ces dossiers, l'Administration effectue actuellement un exercice d'évaluation. Le CLP analysera ces rapports avec la plus grande attention dans le but de proposer aux OSPs la négociation de modifications éventuelles, et continuera à jouer son rôle dans le comité de gestion de l'OIB tel que décrit dans le Rapport d'activités du CLP 2006-2009 (point 4.3).
- **Crèches et garderies:** le CLP restera vigilant sur le suivi donné au dossier "recrutement de personnel crèches/garderies" étant donné qu'il y a un besoin ponctuel de personnel et que les listes d'attente sont très longues. Il soutiendra toutes les actions qui permettront de remédier à cette situation. Pour renforcer le dialogue avec les interlocuteurs sur le terrain, le CLP propose d'élire à nouveau une Délégation "Crèches et garderies"; la précédente datant du temps où ce personnel était encore sous contrat belge. Le CLP suivra les autres travaux dans ce dossier à

travers le comité paritaire COCEPE (voir aussi point 4.7 du Rapport d'activités 2006-2009).

- **La politique immobilière:** la finalisation du manuel d'hébergement est en cours et le CLP veillera, à travers le groupe technique "Politique immobilière" et le CSHT, à garantir au personnel de la Commission des conditions de travail optimales. De multiples problèmes d'hygiène se posent dans les bâtiments. Le CLP estime que la surveillance technique, y incluse par des experts indépendants, devrait être renforcée.
- **Cantines et cafétérias:** le CLP est très attaché à la qualité des repas/aliments fournis ainsi qu'à la qualité des lieux hébergeant cantines et cafétérias. Le CLP suivra l'exécution du plan d'action avec l'OIB, tel que décrit dans son Rapport d'activités du CLP 2006-2009 (point 4.6).
- **Transports publics:** depuis plusieurs années, le personnel de la Commission à Bruxelles attend une compensation financière pour encourager l'utilisation du transport public pour ses déplacements professionnels. Déjà en 2006, la Commission avait annoncé l'introduction de cette mesure à partir de 2007, mais des contraintes budgétaires continuent à bloquer l'aboutissement de ce dossier. Le CLP s'associe au combat permanent pour obtenir un environnement plus sain et soutient toutes les initiatives susceptibles d'y contribuer (remboursements d'abonnements, mise en place de vélos de service et de minibus pour les déplacements entre les bâtiments de la Commission...). Ainsi, le CLP confirme son soutien déjà décrit dans le Rapport d'activités du CLP 2006-2009 (point 4.4) et continuera à solliciter les services responsables de la Commission pour finaliser sa mise en œuvre. Le CLP attend aussi de la Commission qu'elle prenne contact avec les autorités locales afin de les encourager à améliorer un système de transports publics déficient (SNCB, STIB).
- **Sécurité:** le CLP attend de la Commission de soulever avec les autorités locales, notamment avec la police, les problèmes de sécurité rencontrés par le personnel de la Commission dans le "quartier européen".
- **Formation:** le CLP constate qu'il est impératif d'actualiser les programmes de formation proposés localement, ceci pour mieux les adapter aux réels besoins du personnel. Le CLP continuera aussi à suivre attentivement le dossier des professeurs de langue, qui se trouvent dans une situation de conditions de travail précaire, sachant que de leurs conditions de travail découle la qualité des formations linguistiques. Enfin, le CLP attachera une attention particulière aux possibilités d'accès aux formations pour les catégories vulnérables du personnel, qui sont très réticentes pour demander une formation par crainte d'un refus d'autorisation de participation par leurs supérieurs hiérarchiques.

2.1.2. Priorités du CLP pour les dossiers dépendant directement du CCP

Plusieurs dossiers, dont une liste non exhaustive ci-dessous, dépendent de la responsabilité finale du CCP. De ce fait, il est indispensable de s'impliquer de manière active par la transmission de contributions constructives à nos

collègues du CCP afin que les intérêts du personnel qu'il représente se reflètent au mieux dans les décisions finales du CCP. En outre, le CLP estime que la défense des intérêts du personnel gagnerait en efficacité par une plus grande synergie entre les différents CLPs.

- **Politique de carrières:** le CLP de Bruxelles doit veiller à ce que les mêmes perspectives de carrières soient offertes à tous les collègues recrutés depuis 2004 et devrait soutenir les actions de rattrapage des retards subis lors de leur recrutement, sans préjudices pour les autres collègues.
- **Système d'évaluation et de promotion:** à fin de l'exercice 2009 actuellement en cours, le CLP demande au CCP une analyse approfondie des résultats, afin d'évaluer le nouveau système entré en vigueur en 2009. Si la conclusion est négative, ceci devrait déclencher une demande des OSPs à l'Administration pour renégocier le système qui, rappelons-le, avait été refusé par l'ensemble des OSPs.
- **Agents contractuels:** l'application du système des agents contractuels, en vigueur depuis 2004, attend toujours sa première évaluation profonde, malgré plusieurs problèmes ponctuels, notamment en ce qui concerne leurs conditions salariales, leur procédure de recrutement, leur système de promotion et leur cadre de mobilité. Une révision du système est actuellement négociée par les OSPs, qui attendent à ce stade de l'administration un *papier blanc* pour connaître sa vision pour les prochaines années avant de continuer les négociations. Le CLP suivra attentivement l'application éventuelle du nouveau cadre.
- **Sélection et recrutement:** le suivi des avis de concours discutés au sein de la COPAR et de la COPARCO ainsi que les procédures de recrutement prévues par EPSO sont importants car il s'agit des premières étapes du recrutement des collègues. Il faut leur donner une attention particulière pour garantir au mieux un traitement équitable. A travers ces comités, le CLP demande au CCP un suivi rigoureux du nouveau système de sélection envisagé à partir de 2010, avec un exercice d'évaluation d'1 an après sa mise en œuvre.

Le CLP demandera aussi au CCP de suivre de manière rigoureuse les pratiques d'EPSO afin de corriger les nombreuses imperfections comme entre autres, le déséquilibre géographique entre lauréats de concours. Une attention particulière doit aussi être donnée à la sélection équitable de fonctionnaires des différents états membres sur des postes de gestion.

Dans sa volonté de recruter des spécialistes, EPSO doit veiller à respecter l'équilibre d'un ensemble du personnel homogène et cohérent.

Il faut aussi faire attention à la tendance de privatisation et d'externalisation des activités. Les tâches essentielles (*core tasks*) de la Commission doivent être exécutées par des fonctionnaires.

- **Mobilité:** le CLP constate que le Comité de Mobilité ne fonctionne que partiellement et mérite d'être remis en vigueur, vu les difficultés que

certaines collègues éprouvent pour changer de poste. En temps opportun, le CLP formulera ses idées à ce sujet envers le CCP.

- **Personnel 50+:** les négociations par les OSPs pour la création et l'application d'un cadre pour donner aux collègues 50+ des conditions de carrière et de travail correctes s'imposent au plus vite. Le CLP est conscient des difficultés que peuvent rencontrer nos collègues âgés de plus de 50 ans et suivra de manière proche la progression de ce dossier très important, avec, comme but final, la fin de la discrimination de cette catégorie du personnel.

Il s'agit de voir comment – tout en utilisant l'expérience des anciens et la créativité des nouveaux arrivés - profiter pleinement du bagage professionnel pour en tirer tous les avantages vers une meilleure gestion des ressources. Le CLP estime qu'une politique d'extension dans la durée de la carrière professionnelle doit être accompagnée de perspectives de carrières attrayantes.

- **Retraités:** il existe une mauvaise accessibilité aux informations vu l'éloignement, surtout lorsqu'ils ne disposent pas de moyens informatiques, lorsqu'ils n'ont qu'un accès limité ou pas d'accès à IntraComm. Les délais de réponse à leurs questions par les services sont trop longs. Ceci vaut également pour le remboursement des frais médicaux qui met certains dans une situation financière précaire. L'Administration donne aussi des informations insuffisantes concernant la fiscalité et les droits de pension pour les ayants-droits en cas de modification des conditions familiales. Enfin, Le CLP estime que la participation à un seul séminaire de préparation à la retraite est insuffisante. Depuis 2004, il est possible de travailler à 50 % les 5 dernières années avant la pension. Le CLP plaide pour une préparation à la retraite plus complète durant laquelle il est pleinement associé.
- **Droits sociaux:** le CLP constate un risque de démantèlement de certains droits sociaux comme notamment la caisse maladie, dont les services responsables du PMO étudient actuellement les possibilités. Le CLP demande au CCP et aux OSPs de suivre l'évolution de ce dossier de manière vigilante et rigoureuse, afin de préserver les droits acquis du personnel.
- **Les écoles européennes** ont été confrontées à d'énormes problèmes de gestion ces dernières années, au niveau des sites, du nombre d'inscriptions, leur surpopulation et de leur manque de vision pour le futur. Dans l'intérêt du personnel et de leurs enfants, le CLP continuera à attacher une grande importance à l'évolution de ce dossier en fonction des intérêts du personnel qu'il représente.
- **Conditions de travail:** les différentes formules de travail à temps aménagé et les prises de congé de convenance personnelle posent quelquefois des problèmes de compréhension ou de gestion quotidienne. Le CLP demandera au CCP de réactiver le comité paritaire en question pour élargir ses compétences à tous les domaines qui concernent le temps

de travail, les différentes formes de congé, et surtout – en tant que comité d'appel - de traiter les cas litigieux.

- **Handicapés:** le CLP constate un déficit dans la politique en faveur du personnel handicapé, du recrutement à l'accès aux bâtiments. Le CLP estime que la Commission devrait respecter en interne le cadre qu'elle impose à ses états membres.
- **Harcèlement:** le CLP constate des faiblesses dans le cadre en vigueur à propos de la protection contre le harcèlement sexuel/moral, notamment dans le déroulement du système d'évaluation où il existe un risque accru de situation de harcèlement moral. Le CLP demande que l'Administration apporte une attention particulière à la bonne application du cadre de prévention contre le harcèlement dans chaque situation.

2.2. La stratégie de communication

L'efficacité et la visibilité de chaque organisation dépend largement de son degré de communication avec le public qu'elle représente. Un échange d'information aisé et rapide est la clé du succès de cette représentativité.

Le rapport d'activités du CLP 2006-2009 décrit les efforts déjà mis en place. Pendant ce mandat, le CLP doit impérativement élargir cette base et créer un cadre professionnel pour la communication interne.

L'objectif est de créer une cellule de communication interne au sein du secrétariat du CLP, qui préparera une stratégie de communication pour les prochaines années. La création de cette cellule ainsi que le niveau d'application de cette stratégie dépendra entièrement des ressources budgétaires et humaines mises à sa disposition.

Ainsi, le CLP gagnera en visibilité et crédibilité auprès du personnel qui pourra mieux suivre (et comprendre) les travaux exécutés par le CLP.

2.3. Fonctionnement des différentes composantes du CLP Bruxelles

2.3.1. Le bureau

Conformément à l'article 13 du Règlement interne du CLP, le Bureau agit de façon collégiale pour le CLP, dans le cadre des décisions prises par le CLP.

Sous réserve de modification éventuelle pour quelque raison, le Bureau préparera la prochaine réunion plénière du CLP pendant sa réunion du mardi de la semaine précédant cette réunion.

En ce qui concerne le suivi et les préparations pour chaque dossier, un système de répartition entre Vice-présidents (minimum 1 titulaire et 1 suppléant) sera développé afin de partager la charge de travail de manière équitable tout en respectant au mieux les contraintes de disponibilité de chacun.

2.3.2. Les réunions plénières

L'organisation des réunions plénières est décrite dans le Chapitre 3 du Règlement interne du CLP.

Pendant ce mandat, et sur base des expériences du passé, les membres du CLP sont appelés à porter une attention particulière au respect du § 3 du Chapitre 3, notamment des articles 37, 39 et 40. L'ensemble des membres du CLP s'engage à faire un effort particulier pour traiter tous les points à l'ordre du jour en respectant l'article 36. Chaque intervenant limitera son temps de parole à l'essentiel. Si besoin, le Président fixera une durée maximale ainsi que le nombre des interventions (articles 39 et 40), et se servira le cas échéant des articles 43 à 48 pour ramener le déroulement aux points essentiels à l'ordre du jour.

Conformément aux articles 21 et 25 du règlement interne, chaque réunion sera ouverte à l'heure prévue dès que le quorum (éventuellement abaissé) est atteint.

Même si la langue de travail habituellement utilisée pendant les réunions plénières est le français, l'introduction de facilités de traduction simultanée en anglais s'imposera pour faciliter le suivi des débats par de plus en plus de membres élus préférant cette langue de travail. Comme ceci aura un impact budgétaire assez important, le CLP demandera de pouvoir disposer d'un budget propre en adéquation avec ses ambitions.

2.3.3. Les comités paritaires

Le CLP assurera le suivi des dossiers en cours décrit dans le rapport d'activités 2006-2009 (point 4).

Deux problèmes se posent dans le fonctionnement et la participation des représentants du personnel dans les différents comités.

Tout d'abord, la désignation de représentants dans les différents comités paritaires devient de plus en plus problématique, en particulier pour les personnes non détachées. En effet, ce personnel est de plus en plus réticent à accepter un mandat, notamment pour des raisons de surcharge de travail en combinaison avec les tâches normales, avec le risque d'une appréciation négative par sa hiérarchie. De plus, le système d'évaluation en vigueur ne permet plus de compensation concrète pour les travaux dans l'intérêt des institutions.

Dans un effort d'y remédier, le CLP estime que toute représentation devrait faire partie intégrante de la description de poste de la personne concernée, et devrait être reprise comme l'un de ses objectifs annuels. Cette approche transparente permettra à la personne de justifier ses absences envers son supérieur, et facilitera l'inclusion de l'avis du groupe ad hoc dans son rapport d'évaluation.

A cette fin, le CLP demandera à l'Administration (ADMIN.B5) de faire suivre une instruction aux DGs et services. Le CLP incitera les représentants à vérifier ceci dans leur description de poste et dans leurs objectifs annuels.

Sachant que le CLP doit s'assurer d'une représentation adéquate dans les différents comités, les OSPs sont encouragées à accompagner chaque demande de nomination par une motivation et un cv professionnel de la personne proposée.

Le deuxième problème concerne l'échange d'information entre les Comités paritaires et le CLP. En effet, pour la plupart des Comités, le secrétariat du CLP n'est pas informé sur le calendrier des réunions, ni sur l'ordre du jour. Ensemble avec ce manque de transparence sur les travaux, les comptes-rendus officiels sont souvent reçus très tardivement, voire plusieurs mois après une réunion, ce qui ne permet pas un suivi adéquat par le CLP et préconise sa prise de position ou l'instruction de mandat éventuel envers ses représentants dans les différents dossiers.

A cette fin, le CLP demandera aux présidents (et au secrétariat) de chaque Comité de faire suivre au secrétariat du CLP leur calendrier de réunion et une copie des invitations pour chaque réunion. Aux représentants concernés, il est demandé de faire, dans l'attente de la réception du compte-rendu officiel (souvent reçu très tardivement), un courriel de compte-rendu informel ou une présentation orale pour la plénière suivant leur réunion.

L'organisation et le suivi de ce qui précède sera assuré par le secrétariat du CLP.

Enfin, le système de commissions de contact (COCOLO) entre CLP et l'Administration devrait être réactivé avec un calendrier pré-établi. Le CLP adressera une demande dans ce sens à la DG ADMIN.

2.3.4. Les délégations dépendant du CLP

Pendant ce mandat, le CLP essaiera d'intensifier les relations et la communication avec les différentes délégations (interprètes, chefs d'immeubles, chauffeurs, huissiers, crèches et garderies) et réseaux (réseau AST). Comme première étape, le Bureau organisera une rencontre bilatérale avec chaque délégation et avec chaque réseau avant fin 2009, afin de saisir leurs besoins et leurs attentes.

Le CLP continuera également à assurer le suivi des dossiers en cours, tels que décrit dans le rapport d'activités 2006-2009 du CLP (point 2.2).

Enfin, toutes les délégations existantes – y compris celles qui dépendent du CCP – doivent être soutenues par le CLP.

2.3.5. Le secrétariat

Le secrétariat assure le suivi administratif des travaux du CLP. Conformément l'article 10 du Règlement interne du CLP, le Secrétaire conduit le secrétariat du CLP en accord avec le Président.

L'assistance administrative du secrétariat est actuellement assurée par deux secrétaires administratives et un documentaliste-archiviste.

Pendant ce mandat, l'installation d'une cellule de communication interne sera envisagée (voir point 2.2), ce qui influencera probablement la composition et le fonctionnement du secrétariat.

Le secrétariat est également le point d'accueil du CLP au service du personnel de la Commission. Dans son cadre de travail administratif habituel, le secrétariat est en particulier responsable de la gestion efficace et ponctuelle de la boîte de courriel fonctionnelle du CLP et du courrier, afin d'y réserver un suivi adéquat et rapide.

Pendant les jours ouvrables, le personnel du secrétariat s'organisera pour assurer une permanence entre 9h00 et 17h00 (16h00 le vendredi ou la veille d'un jour férié). Cet horaire sera affiché en toute transparence à l'entrée du secrétariat et sur le site internet du CLP, et maximisera la disponibilité du CLP envers le personnel.

3. CONCLUSIONS

Le cadre de travail du CLP 2009-2012 a été préparé par le Bureau du CLP à la demande des membres du CLP, et représente un grand défi pour la représentation du personnel. Ce document reprend les attentes du personnel envers ses représentants élus au CLP pour les prochaines années, tout en reflétant les priorités du programme électoral des différentes OSPs.

Son niveau de réalisation dépendra largement de l'engagement et de l'ensemble des représentants du personnel, aussi bien au niveau local (CLP) qu'au niveau central (CCP), ainsi que de la volonté politique des OSPs.

La mise en œuvre de ce programme sera mesurée par des rapports intermédiaires annuels, pour enfin être analysée par une évaluation globale dans le rapport d'activités du CLP qui sera publié comme d'habitude à la fin du mandat.

ooOoo