



Bruxelles, le 4 avril 2005
JE D(2005) 21 DEF

COMPTE RENDU DÉFINITIF DE LA RÉUNION PLENIÈRE DU CLP « 04-05 » DU 8 MARS 2005

La réunion est présidée par Mme Olga Profili.

1. Adoption de l'ordre du jour

L'ordre du jour est adopté.

2. Approbation du projet de compte rendu de la réunion « 03-05 » du 22 février 2005. Pour information, compte rendu définitif de la réunion « 02-05 » du 1^{er} février 2005.

Le projet de compte rendu de la réunion « 03-05 » du 22 février 2005 est adopté.

3. Communications du bureau :

Réunion des Agents locaux dans l'UE

La première réunion aura lieu ce jour et sera suivie par deux autres.

Problématique des visites médicales (récupération)

Une note du CLP a été envoyée à M. Martineau pour lui demander d'envoyer une note rectificative aux chefs des ressources humaines suite à l'interprétation erronée d'une note publiée par erreur par le Service Médical.

Document SCOP

Le CCP a demandé un avis à tous les CLP sur un document émis par le SCOP. Le bureau du CLP soumettra une proposition axée sur le manque de visibilité du service, le rôle des RELOPS, le fonctionnement et la coordination du service. Il demandera également un rapport sur les résultats annuels surtout au niveau des statistiques. Il est demandé à tous les membres du CLP d'envoyer leurs remarques avant le vendredi 11 mars à midi afin que le bureau puisse faire parvenir au CCP les commentaires du CLP.

Réunion du Collège des Présidents le 3 mars 2005

La Présidente informe que la réunion a eu lieu le 3 mars à Bruxelles et que parmi les points les plus importants qui ont été traités figurait la représentativité des agences dans les comités paritaires interinstitutionnels tels que le comité du Statut, le CGAM et la COPARCO. Concernant le Fond de solidarité, elle indique que l'idée a été rejetée par les autres institutions qui préfèrent une meilleure coordination au moment des catastrophes surtout du point de vue de la gestion. Pour le séminaire sur l'application de la réforme, proposé avant les élections au Conseil, Jacques Frankin a proposé une rencontre entre les Institutions sur la sélection des agents contractuels. Le problème qui s'est révélé le plus important du point de vue interinstitutionnel a été celui de la vice présidence du CGAM. Elle rappelle que la Commission avait désigné Mme Iacobelli pour ce poste, que sa candidature avait été proposée au CGAM. Un vote avait eu lieu suite à la candidature de M. Borges, proposé par le Conseil, résultant en vote partagé. La discussion au Collège des Présidents a porté sur la présentation d'un troisième

candidat qui n'avait jamais fait l'objet de discussion au sein des CLP de la Commission. Il s'agit de M. Stegnier pour lequel M. Brendan Ryan a déclaré avoir un mandat du bureau du CCP. La Cour des Comptes a demandé au Conseil le retrait de M. Borges, considérant qu'il avait été désavoué par le vote du CGAM. Finalement le Collège des Présidents s'est rallié à la proposition de la Cour des Comptes. La Présidente attire l'attention des membres du CLP sur la façon dont les désignations sont faites au niveau du CCP et indique que ce point figurera la semaine prochaine, à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CCP.

Ecoles Européennes

M. Vlandas rend compte de la réunion préparatoire du 4 mars et de la concertation qui a eu lieu le 7 mars. Il rappelle que le CLP a été à l'avant-garde concernant les Ecoles Européennes en facilitant un cadre unitaire qui permet de faire travailler toutes les composantes. Parallèlement la Commission a présenté une communication qui a provoqué toute une série de concertations dont la dernière aura lieu en mai. La concertation du 7 mars, précédée d'une réunion préparatoire le 4 mars, concernait les questions budgétaires (quotas des filières, surveillants, matériel, etc...). Il y a une divergence d'opinion entre les APPEE qui se plaignent du manque d'argent et les représentants de la Commission qui pensent que tout va bien. Il semblerait que dans certains lieux la sous-consommation des crédits est plus importante et les transferts inter lieux ne sont pas possibles. Il faut donc trouver pourquoi il y a trop de moyens d'un côté et pas assez de l'autre. Sur la question de la communautarisation, il semblerait que les Etats-membres n'y sont pas systématiquement opposés mais que leur seul souci est budgétaire.

4. 15h30/17h30 : Journée de la Femme – Réconciliation entre la vie privée et la vie professionnelle :

La Présidente remercie les orateurs de leur présence. Elle rappelle que cette année est la 30ème édition de la Journée Internationale de la Femme. Elle constate que le pouvoir de décision des femmes reste très faible, et que les femmes s'exposent et se battent toujours pour leurs droits et pour la parité. Elles luttent pour s'imposer dans la partie privilégiée de la planète et rien que pour exister dans le reste du globe. Elles ne cherchent pas néanmoins à se faire reconnaître pour ce qu'elles valent, avec la même ardeur que les hommes. Au même titre que les hommes, les femmes sont séquestrées et exposées aux maladies « masculines ». Le prix à payer pour la réconciliation de leur vie privée avec leur vie professionnelle est très haut, car la précarité de l'emploi, leur carrière au ralenti et un taux de chômage plus élevé les frappent à un degré bien plus important que les hommes. Elle indique que la Commission a émis de nouvelles mesures pour respecter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et constitue, selon M. Baroso, un axe central de son action. Elle estime qu'après un an d'application du nouveau statut, il est temps de faire un bilan et demande aux invités d'en témoigner et de faire l'inventaire des bonnes et mauvaises pratiques.

Mme Jacqueline MINOR, Présidente du Comité paritaire de l'égalité des chances

Remerciements pour l'invitation. Elle rappelle qu'elle a été nommée Présidente du COPEC seulement en novembre 2004 et que le comité n'a tenu qu'une seule réunion plénière. En tant que femme, elle doit faire face aux problèmes de réconciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Les changements intervenus dans le statut (par exemple le travail à mi-temps, les congés de maternité parental et familial) offrent des possibilités qui devraient permettre d'améliorer la situation, afin de donner les mêmes possibilités aux hommes et aux femmes. Il faut maintenant vérifier que ces possibilités sont bien utilisées et ne produisent pas d'effets néfastes comme dans le cas du temps partiel où toutes les catégories de demandes qui ne sont pas de droit essuient un refus systématique. Elle constate que le COPEC n'a pas été saisi de plaintes, non pas qu'elles n'existent pas mais que les fonctionnaires ne les introduisent pas. Deux chantiers attendent le COPEC : le télétravail et le flexitime. Cette année le COPEC doit donner un avis sur le télétravail, pour lequel le constat est que seules les directions générales qui ont les fonds nécessaires peuvent le mettre en oeuvre. Elle considère que c'est une occasion ratée pour aller plus loin et lancer une action positive en faveur du personnel. En ce qui concerne le flexitime et l'horaire mobile, la DG ADMIN a cédé la main et a laissé l'approche à chaque direction générale.

Elle pense que des avancées potentielles sont possibles mais que des règles communes devraient être mises en oeuvre. Elle constate qu'il reste beaucoup à faire pour aider les parents fonctionnaires au niveau des crèches, garderies, supports pour enfants malades, ou aides à une personne âgée. Elle estime que le grand problème pour la Commission est le changement de sa culture car on peut avoir tous les systèmes mais si ceux-ci ne sont pas reconnus par une absence de motivation on ne pourra jamais offrir une véritable égalité des chances. A titre d'exemple, elle constate que les personnes restant tard le soir sont mieux vues que celles venant tôt le matin et que la Commission se focalise davantage sur les heures de présence des fonctionnaires que sur leur productivité. Elle ajoute que le REC ne permet pas de considérer le mi-temps ou le congé parental et qu'en réalité si quelqu'un n'a pas été présent pendant toute l'année ces absences justifiées ont un impact psychologique sur l'Évaluateur. Un effort pédagogique doit être fait afin de reconnaître que les personnes qui insistent sur un bon équilibre professionnel sont des personnes avec un sens du jugement et capable d'avoir du recul. Ce point pourrait être considéré dans les panels, plutôt que la longueur de la permanence au bureau. Il y a un manque de ressources manifeste pour la mise en oeuvre du travail à mi-temps puisqu'il n'y a pas de compensation. Elle constate à la limite un manque de courage politique, tout en admettant qu'il est très difficile de convaincre l'autorité budgétaire. Il faudrait commencer par convaincre le Collège de ne pas continuer à accepter des tâches supplémentaires en comptant uniquement sur le seul personnel existant.

Mme Ursula SCHWAB, Coordinatrice du secteur Bien-être à l'ADMIN.C.1

Mme Schwab ne possède pas encore de résultats de l'enquête et indique que son service est en attente du rapport intérimaire. Dans l'expression « bien-être au travail » elle signale que la Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail à Dublin a identifié quatre critères portant sur la qualité de vie au travail : la carrière et la sécurité de l'emploi, la santé et le bien-être, la réconciliation de la vie privée et de la vie professionnelle et le développement des compétences. Un groupe interservices s'est réuni afin de définir dans ces quatre critères ce qui pouvait être repris pour la Commission (Installations, REC, etc....), définir ce dont nous avons besoin et ce que veut le personnel. Une comparaison est en cours entre la Commission et d'autres organisations internationales sur l'expatriation, le bien-être sur le lieu de travail, la politique sociale, etc. Un questionnaire a été envoyé en février dernier avec l'aide de consultants externes. Ce questionnaire avait aussi comme but d'informer le personnel des services existants, y compris ceux établis depuis peu de temps. L'enquête a été un grand succès et représente une source d'information importante. L'analyse du questionnaire sera faite par les consultants et le rapport sera prêt fin avril. Actuellement il n'existe que des statistiques : il y a eu 10.450 réponses dont 76% de fonctionnaires. Elle constate qu'il y a un équilibre entre les diverses catégories de personnel et que parmi les personnes ayant répondu au questionnaire il y a 53% de femmes, 25% de personnes vivant seules et 72% travaillant à Bruxelles. Elle souligne que les personnes vivant seules ont des besoins spécifiques qu'il ne faut pas négliger et qu'un quart du personnel vit avec un enfant en dessous de 14 ans ou une personne âgée (donc avec une ou plusieurs personnes « dépendantes »). Les résultats complets seront publiés dans la Commission en direct et sur l'intranet.

M. Gerd SPANGENBERG, Responsable de la conception des règles dans l'unité ADMIN.B.4

M. Spangenberg rappelle que la « Journée de la femme » ne doit pas nécessairement défendre la cause des femmes mais la vie privée de tous. Il rappelle que les mesures pour la réconciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, contrairement à certaines réformes de l'annexe VII du Statut, ont toujours été bien acceptées.

Congé parental et familial : une directive du Conseil obligeait les Etats-membres à ce droit mais ne l'attribuait pas à son personnel, résultant en une situation politiquement intenable. Les conditions varient d'un Etat-membre à l'autre mais pour la Commission il a été fixé à six mois par parent homme/femme et doublé pour les parents isolés. En 2004, il y a eu 300 demandes dont 85% de femmes. Le congé parental remplace souvent même le CCP et l'accompagnement de fonctionnaires en délégation car il est plus avantageux (poste conservé, droit à pension, etc.). Il y a un problème avec le personnel en CCP qui ne peuvent pas demander le congé parental suite aux

dispositions du statut qui stipulent que le fonctionnaire garde son poste. En ce qui concerne le congé familial pour accompagner un membre âgé ou handicapé de la famille, qui ne peut être utilisé que pendant neuf mois sur toute la carrière, 20 demandes majoritaires féminines ont été répertoriées en 2004.

Temps partiel : cette possibilité existait déjà sous l'ancien statut, mais ne constituait pas un droit car il n'était attribué que dans l'intérêt du service. Le principal changement est qu'il est devenu un droit (pour les enfants, la formation, la préparation à la retraite, etc...) avec différents pourcentages qui peuvent varier selon les institutions. Ce droit est valable pour une durée maximale de 3 ans par demande, avec possibilité de renouvellement. Les demandes qui ne peuvent pas s'inscrire dans les catégories répertoriées dans le Statut peuvent être approuvées si celles-ci sont compatibles avec l'intérêt du service. La situation est très variable dans les Etats-membres. Chaque pays a des paquets différents difficilement comparables et lors des négociations il a fallu faire des concessions. Le problème qui se pose à la Commission est de remplacer le personnel qui ne vient pas au travail. Le Statut prévoit l'engagement des auxiliaires qui actuellement, compte tenu de la surcharge de travail ne sont pas utilisés en contre partie des temps partiels mais pour faire du travail structurel. Il existe un nouveau projet prévoyant des crédits supplémentaires pour les congés parental, familial et temps partiel en réutilisant les fonds dans les secteurs qui font des économies. Il souligne que l'introduction des agents contractuels permet d'avoir davantage de monde dans les services.

Job sharing : c'est une forme de temps partiel qui a fait l'objet de très peu de demandes et donne peu d'avantages par rapport au temps partiel. La durée est indéterminée et il est plus difficile pour le fonctionnaire de faire marche arrière, puisqu'il faut bien s'entendre avec la deuxième personne. L'avantage pour la direction générale est que l'autre moitié du poste est publiée. Il rappelle que lorsqu'on travaille à temps partagé on reçoit un salaire réduit avec une contribution pension réduite sans possibilité d'opter pour la contribution complète. Le fonctionnaire devra donc vivre avec une demi pension.

Flexitime : Cette possibilité existe depuis 1986 et a été reprise dans le livre blanc puis dans un orientation paper mais ne fait pas partie des règles statutaires. Il rappelle que les OSP n'étaient pas prêts à accepter le contrôle lié au flexitime en excluant la carte magnétique. Il indique que le dossier a été repris l'année passée mais que l'approche de base du système doit être généralisée et informatisée. Il rappelle que des systèmes prêts à l'emploi avec lecteur de cartes existent dans le commerce et que SYSPER II devrait intégrer les sic congés, les missions, les absences maladies et le flexitime. Il pense que l'informatique et la couverture budgétaire doivent prendre au moins deux ou trois ans. Il signale que certaines directions générales comme la DG EMPLOI et certains services de la DG ADMIN utilisent déjà un système et que l'expérience tourne relativement bien. La DG DIGIT pourrait mettre un système similaire à la disposition de toutes les DG. La préoccupation des services est que finalement le contrôle pousse à trop de récupérations, mais la DG EMPLOI a constaté que les personnes gèrent bien leur temps de travail et qu'il n'y a pas de problème.

La Présidente remercie tous les orateurs pour leurs interventions et demande si les personnes dans la salle désirent poser des questions.

Mme Andrea Knott constate qu'un progrès a été réalisé par l'instauration de droits dans le Statut mais signale son inquiétude car dans certaines directions générales, tout ce qui n'est pas de droit est refusé, y compris pour les personnes qui autrefois bénéficiaient du temps partiel. Elle remarque que les ressources ne sont pas systématiquement allouées et qu'un organe de contrôle devrait être mis en place. Aussi, la mobilité des fonctionnaires travaillant à temps partiel est beaucoup plus difficile, étant donné que les différents services ont plutôt tendance à choisir un candidat à temps plein. Elle remarque également que le flexitime est impossible pour les personnes effectuant des temps partiels.

Mme Margaret Tuite demande si, compte tenu du système établi à la DG EMPLOI, il serait possible d'avoir un système généralisé en 2005.

Mme Martine Ruet-Rossignol remercie les orateurs et souligne qu'à son avis les structures d'accueil des enfants sont essentielles pour la réconciliation de la vie privée et de la vie professionnelle. Dans cette optique, deux points importants sont à signaler : le manque de places dans les crèches et le problème de la baisse de qualité du service dans les garderies post scolaires. Elle se déclare prête à collaborer avec le service concerné pour trouver des solutions visant à développer et à améliorer ces structures pour le bien-être des enfants.

M. Rafael Rodriguez demande si dans le cas d'un refus d'attribution de temps partiel dans l'intérêt du service l'Administration doit justifier ce refus.

M. Spangenberg indique que le temps partiel a représenté 1.200 demandes en 2004, réparties dans le temps, le congé parental étant demandé davantage en été et le temps partiel à partir de la fin des vacances. Il indique qu'il n'y a eu que sept refus dont six de la même direction générale sous prétexte que la justification était insuffisante (enfants de plus de 12 ans). Il indique que le Statut est clair et que la direction générale doit justifier son refus dans l'intérêt du service, la charge de la preuve revenant à la direction générale. Il suggère comme moyen de défense d'introduire une réclamation ou de demander l'intervention du Comité temps partiel. Il indique qu'il existe une répartition de crédits pour personnel absent mais qu'il n'existe pas la possibilité de vérifier l'utilisation de ces crédits. Il souligne que le flexitime et le temps partiel sont compatibles, comme c'est le cas actuellement à la Cour des Comptes et que le problème pourrait être réglé par l'obligation du pointage. Finalement, il espère qu'un projet de flexitime sera présenté en 2005.

Mme Schwab complète la réponse de M. Spangenberg en indiquant qu'un groupe de travail impliquant la DG ADMIN, l'OIB et l'OIL discute sur le nombre de places dans les crèches.

La Présidente indique qu'en outre le COPAS reprendra ce thème au niveau des infrastructures.

Mme Isa Birke remarque que dans l'ancien système le temps partiel était attribué pour des enfants jusqu'à l'âge de 13 ans et que la DGT a refusé de l'attribuer même pour des enfants de moins de 12 ans. Elle pense que l'application est trop restrictive et demande ce que fait la DG ADMIN à ce sujet.

Mme Andrea Knott pense que les résultats statistiques donnés par la DG ADMIN sur le nombre de refus de temps partiels sont bons car toutes les plaintes n'arrivent pas à la DG ADMIN et il y a aussi bon nombre de fonctionnaires qui, découragés, n'introduisent pas une réclamation après avoir reçu le refus de leur hiérarchie. Elle demande quelle interprétation faut-il donner aux 12 ans, est-ce que cette règle s'applique jusqu'à l'anniversaire des 13 ans.

M. Spangenberg indique que la date limite est le 12ème anniversaire. Il signale que la DG ADMIN intervient si le statut n'est pas correctement appliqué et que le refus n'est pas acceptable s'il n'est pas motivé.

Mme Pretzenbacher remarque que les nouvelles dispositions du Statut sont présentées comme avancées alors qu'autrefois le temps partiel était attribué pour des enfants jusqu'à 16 ans. Elle souhaiterait la création d'un comité pour gérer toutes les formes de temps partiel.

M. Soubies rappelle que dans les années 80 l'idée du contrôle du flexitime avait été abandonnée et que la Commission ne s'est pas écroulée. Il se demande pourquoi la Commission ne peut pas faire confiance aux fonctionnaires. Il rappelle qu'en outre il serait difficile de comptabiliser le temps des déplacements entre bâtiments.

Mme Vassila-Souyoul demande à Mme Minor d'indiquer si la notion d'égalité des chances est prévue pour favoriser exclusivement les femmes. Suite à une réponse positive de Mme Minor, elle souligne que dans les populations majoritairement féminines (par exemple les traducteurs) les comités de promotions pratiquent l'égalité des chances à l'envers.

Mme Carlota Jovani indique qu'au SCIC la compensation du temps partiel s'effectue par demi journées et que la grande majorité du personnel prend deux demi jours par semaine (à savoir les mercredi et vendredi après-midi). Elle demande si la direction générale peut demander des compensations des postes.

Mme Bolduan signale qu'il y a des crèches et des Ecoles Européennes mais pas de places suffisantes et que les garderies mélangent les enfants de 4 à 7 ans ce qui n'est pas une solution adéquate. Elle souhaiterait que la Commission mette en route de vraies écoles maternelles.

M. Spangenberg rappelle que l'égalité des chances ne peut pas se baser sur une discrimination entre sexes. Il rappelle qu'un comité temps partiel existe déjà et que les crédits compensatoires ne peuvent pas être utilisés pour toutes sortes de remplacements.

M. Zorbas remercie les orateurs et constate que le flexitime est un sujet à approfondir par le CLP et le Bureau. Il rappelle que l'égalité de traitement et l'égalité des chances sont des notions différentes et que l'évolution de la Commission doit s'effectuer dans les deux voies.

La Présidente conclut que le débat doit être poursuivi plus particulièrement sur le flexitime et elle remercie les orateurs et les invités de leur présence.

5. Comités paritaires dépendants du CLP

CSHT

M. Mazza indique qu'une deuxième visite de la Tour Madou a eu lieu et que le Groupe immeuble doit également faire une visite et est en train de regrouper les questions de sécurité. En matière de sécurité, le danger en cas d'évacuation par les escaliers a été constaté. La législation belge, qui prévoit des règlements et la procédure des dérogations - ce qui ne veut pas dire non respect mais adaptation des normes - est complexe. Par exemple les marches des escaliers doivent avoir 80cm de long et 19cm de large, ceux de la tour font 110cm mais ne font 19cm de large qu'à partir de 80cm, ce qui fait que si quelqu'un met le pied sur la partie inférieure à 19cm le risque de chute est important lorsque deux personnes descendent de front. Il signale que lors de la visite il a été indiqué que l'OIB aurait déjà signé un précontrat. Le bureau a décidé d'écrire à M. Chêne pour en demander confirmation.

M. Adurno confirme que l'escalier est impraticable mais que l'atrium est dangereux et que l'accord ne peut pas être donné compte tenu de tous ces problèmes de sécurité.

M. Soubies rappelle l'épisode tragique de la tour à Madrid.

La Présidente décide de remettre ce point à l'ordre du jour de la prochaine réunion

6. Désignations

La Présidente rappelle le problème de la désignation au CPE du SCIC qui comportait un titulaire et un suppléant de la direction générale tous deux LA 12. Elle considère que le remplacement de M. Hespel ne résout pas le problème de la titulaire.

M. Ryan indique qu'il a été contacté par les deux intéressés et il rappelle que le membre de la direction générale est normalement suppléant conformément à une règle du CCP. Il considère que dans le cas présent le remplacement du suppléant ne change pas le fonctionnement du CPE.

M. Soubies constate que même si un individu pense qu'il n'a pas de problème dans le CPE vis-à-vis de sa hiérarchie, il peut choisir de ne pas aller à l'affrontement et donc mal défendre les collègues.

M. Sottocorno constate qu'il n'y a plus de conflit. Il rappelle que la répartition a été choisie de cette manière pour que les membres des CPE soient plus près des collègues.

M. Zorbas rappelle que la DG EMPLOI a défenestré un membre du CPE considéré par la DG comme persona non grata et que si dans le cas du SCIC il y a des personnes qui émettent un doute on doit en tenir compte.

M. Ryan pense que chaque CPE est différent et confirme que dans ce cas le membre titulaire sera remplacé.

L'ensemble des désignations est approuvé.

7. Divers

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée

Jacqueline ESCALE
Secrétaire