



European Civil Service **FEDERATION** de la Fonction Publique Européenne



Une nouvelle stratégie pour la DG HR ?

Ne laissons pas les « Stratèges » avoir les mains libres !

Votez pour la FEDERATION

En cette période où se multiplient les propositions de conférences sur le bien-être, le repli sur soi, le « burn out », les effets du COVID, les bureaux paysagers etc.... La Fédération attire plutôt votre attention sur la « nouvelle stratégie » que nous concocte la DG HR et partage avec vous son analyse des principaux éléments de ladite stratégie.

Elle mérite en effet toute notre vigilance. Qu'on en juge.

#carrière #avancement

La « Stratégie » reste extrêmement silencieuse sur la notion pourtant essentielle de Fonction publique européenne ou encore la vocation de tous à développer leur carrière. De même, on peine à trouver la moindre référence aux concours comme mode principal de recrutement et surtout au Statut.

Il s'agit au contraire d'augmenter la précarité par le recours massif aux Agents Temporaires à durée limitée, ceci à tous les niveaux et même aux plus élevés. Le management de la Commission deviendrait, de ce fait et à terme, un ensemble composite largement issu de recrutements de circonstance, avec une part déclinante de managers issus de la promotion interne, ce qui ne présage rien de bon pour l'harmonie générale au travail.

Le recours accru aux personnels temporaires va naturellement compliquer l'avancement des perspectives de carrière de tous, et créer le risque d'une dilution du sens de la Fonction publique européenne et de toute évidence de son indépendance.

#recrutement #concours

Le principe d'un concours pour l'accès à la Fonction publique européenne pourrait ainsi être mis en retrait, au profit d'autres modes de recrutement favorisant le copinage ou l'influence des États Membres avec tout le risque d'arbitraire que cela implique.

La préférence pour un mode de recrutement opaque, sans publicité ni garantie d'équité remettra en cause l'égalité de traitement de tous, et en particulier des personnels déjà en place, Fonctionnaires et AC, qui auraient pu prétendre à des postes plus gradés.

Ces recrutements expéditifs mettront aussi à mal l'image que la Commission souhaite promouvoir d'elle-même, celle d'une Fonction publique permanente, indépendante et compétente.

#bien-être vs #économies

La nouvelle « Stratégie HR » se réfère constamment à des concepts comme le « verdissement », la « flexibilité », l'« agilité », le « bien-être », et tant d'autres expressions en vogue, qui ne suffisent pas, à elles seules, à rassurer sur les intentions de la Commission, car ces slogans se traduisent souvent par une réduction pure et simple des dépenses de personnel, voire un transfert de coûts réels (des espaces de bureau, de chauffage etc.) sur le compte de chacun d'entre nous.

Cette stratégie qui trace de grandes lignes vagues dans toutes les directions n'est en réalité qu'une boîte à outils permettant de remodeler la Fonction publique européenne dans n'importe quel sens au gré du vent en raison de l'absence de cap et de vision politique de ce que devrait être l'Institution.

Aussi, c'est dans la mise en œuvre, étape par étape, des diverses composantes de cette « stratégie » que tout va se jouer : l'avenir des AST et AST /SC, des Fonctionnaires et des AC et mais aussi de ces nouveaux AT qui seront recrutés et pour certains titularisés dans des proportions inconnues...

C'est là que les syndicats ont tout leur rôle à jouer !

Cette « stratégie » est censée se dérouler sur quelques années. La Fédération demandera que sa mise en œuvre soit conduite sous la houlette de la DG HR, qui devra exercer un rôle central dans la mise en œuvre de tous ces éléments. En effet, il est essentiel d'encadrer la nécessaire déconcentration dont pourraient bénéficier les Directions générales et Agences afin d'éviter des disparités inacceptables de traitement entre collègues selon leur affectation.

La Fédération vous tiendra naturellement informés dans tous les détails si cette stratégie se met vraiment en place.

La Fédération entend rester un interlocuteur attentif et constructif de la DG HR à tous les stades de la discussion promise par celle-ci sur la mise en place ou le déroulé de la « Stratégie ». Elle le fera avec l'approche réaliste qui a toujours caractérisé son action depuis sa création, il y a plus de soixante ans.

Ne laissez pas l'Administration sans contre-pouvoirs sérieux, aidez-nous à vous aider.

[Votez](#) pour la Fédération de la Fonction Publique européenne !

