



DG DEVCO: comment faire mieux avec moins?

La DG DEVCO, en charge des politiques de coopération internationale et de développement, compte plus de 3300 personnels dont environ 1000 fonctionnaires, près de 900 agents contractuels et plus de 1200 autres personnels (dont les agents locaux en délégations de la Commission à l'étranger notamment). Elle fit l'objet d'une réorganisation en 2015 et se trouve répartie sur trois bâtiments à Bruxelles. La DG fait des efforts pour améliorer les conditions de travail des personnels en concluant en avril 2016 un accord avec l'OIB pour la réfection profonde du bâtiment LOI 41 et pour une concentration du personnel dans deux bâtiments.

Les tâches de la DG DEVCO sont très politiques puisqu'elle définit et gère la politique du développement de l'Union Européenne à travers monde tant au niveau politique (définition de l'approche "post-Cotonou" pour les pays ACP notamment) qu'à celui de l'aide au développement à travers la gestion de fonds, notamment le Fond Européen de Développement (avec plus de 30 milliards d'euros sur la période 2014-2020). En d'autres termes, les dossiers sont la plupart de temps politiques et passionnants, mêlant géostratégie, diplomatie et gestion de fonds communautaires.

Pourtant, dans les enquêtes de satisfaction de la Commission de 2014, la DG DEVCO réalise des scores inquiétants. Ainsi 56% du personnel de DEVCO Bruxelles (49% pour DEVCO délégations) déclare que leur DG se compare très favorablement ou favorablement au "lieu de travail idéal" alors que la moyenne de la Commission est de 63%. 67% du personnel de DEVCO Bruxelles (57% de DEVCO délégation) estiment être satisfaits ou très satisfaits de travailler à la Commission alors que la moyenne est de 72% sur l'ensemble de la Commission. Le niveau d'engagement du personnel (indicateur composite de sept facteurs) est en baisse de 67 à 60 points entre 2013 et 2014 (pour l'ensemble de la Commission baisse de 71 à 35 points). Même si certains de ces scores marquent une amélioration par rapport à l'enquête 2013, ils restent nettement en deçà des scores moyens de la Commission, notamment dans les délégations. Un point de satisfaction certain est que la participation à cette enquête de 2014 fit l'une des plus élevés au sein de la Commission (68%), ce qui montre l'engagement des personnels de la DG DEVCO à faire valoir leur opinion.

Début 2016, U4U a visité à plusieurs reprises la DG DEVCO à Bruxelles pour informer le personnel des évolutions de la politique des ressources humaines sous la Commission Juncker et pour "prendre le pouls" de son personnel à travers des contacts directs et tenter d'identifier d'éventuels problèmes. Les problématiques suivantes en sont ressorties et sans qu'on puisse dire qu'elles sont généralisées à l'ensemble de la DG DEVCO, elles reflètent néanmoins la réalité dans plusieurs unités ou directions:

1) Il y a un sentiment assez répandu que la politique forte d'externalisation de l'expertise en développement rend la DG exsangue. On en arrive au paradoxe où le travail de substance le plus intéressant est confié à des consultants extérieurs tandis que le personnel DEVCO s'occupe davantage des procédures. D'où une perte régulière de compétences professionnelles qui alimente en retour une continuation de l'externalisation et une concentration sur les éléments purement bureaucratiques de la politique du développement. Des collègues témoignent des grandes incertitudes politiques de la DG : où va-t-on et quelles sont les grandes orientations pour l'avenir, comme en témoigne l'actuelle discussion sur les accords Post-Cotonou?

2) Il y a de nombreux questionnements parmi les agents contractuels (AC). Outre les problèmes récurrents sur la difficile planification des six années pour les AC (la DG suit le système de 5 contrats en 6 ans, soit 1 + 2 + 1 + 1 + 1 an pour des raisons budgétaires), l'absence d'évaluation, les éventuels problèmes de renouvellement des contrats, il existe un sentiment général que les AC sont largement utilisés pour faire le même travail permanent que les fonctionnaires, voire pour pallier aux pertes de postes permanents. D'où le sentiment d'une certaine "exploitation", notamment lorsque un GFIV fait exactement le même travail qu'un AD 13 mal utilisé pour prendre un exemple plusieurs fois cité.

4) Les faibles perspectives de carrière et de mobilité pour les AST est un autre sujet fréquent de souci à DEVCO. De nombreux collègues AST ont le sentiment que ni la Commission, ni leur hiérarchie ne s'intéressent à eux, d'où une certaine déception par rapport aux ambitions qu'ils avaient pour leur carrière. Néanmoins, la DG DEVCO a une politique active en termes de certification et réussit à placer plusieurs collègues AST en certification, même si certaines critiques sur le choix des collègues appelés à aller en certification existent encore.

5) Le retour de délégation dans des conditions difficiles est un sujet récurrent. La DG DEVCO a toujours du mal à trouver des points de chute pertinents pour les personnes en provenance des délégations. Certains de ses collègues ont même dû chercher seuls leurs postes ou ont appris par

hasard qu'on leur avait trouvé un poste, sans qu'aucune consultation avec eux n'ait eu lieu. Il va de soi que la politique actuelle de réduction des effectifs a décuplé le problème.

6) Une rumeur relative à la rénovation du bâtiment de la rue de la Loi et de la création d'un "open space" a fait courir un vent de panique à la DEVCO. Alors que l'utilisation des "open space" devrait être limitée aux fonctions informatiques à la DG DEVCO, ce simple fait révèle aussi que le personnel peut rapidement se sentir menacé par les nouvelles initiatives: il semble qu'après la réforme du Statut qui n'a eu que des effets négatifs, le gel des salaires pendant plusieurs années, les coupes importantes d'effectifs et les réorganisations dont la logique est souvent incompréhensible, et des initiatives comme fitAtWork dont l'impact paraît très limité, le personnel reste prudent. Au niveau de chaque DG, y compris la DG DEVCO, il n'est donc pas facile de regagner localement une confiance largement perdue par une politique centrale des RH décevante, voire parfois menaçante.

7) Le suivi de l'enquête de satisfaction 2014 a donné lieu à une politique d'échange avec et d'information pour tenter de relever des pistes d'amélioration de la vie du personnel à la DG DEVCO. Il y a eu un réel suivi de la DG DEVCO avec des actions innovantes pour le bien-être et l'amélioration de l'engagement du personnel. Toutefois certains s'interrogent sur la portée réelle de ces initiatives.

30/05/2016