



L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE: PARLONS-EN, DE MANIÈRE OBJECTIVE ET OUVERTE

U4U se réjouit de l'inscription par les syndicats de la thématique de "l'insuffisance professionnelle" sur l'agenda du dialogue social.

Voici un sujet important, à propos duquel des changements fondamentaux ont été introduits dans le Statut, sans que le personnel en ait été vraiment informé ni ait pu en débattre, sans que les procédures aient été formalisées suite à un dialogue avec les syndicats.

La Commission Barroso a souhaité démontrer sa volonté de réforme de la Fonction publique européenne en affichant sa détermination à sanctionner l'insuffisance professionnelle jusqu'à la mesure ultime du licenciement, sans établir un constat partagé, ni véritable réflexion préalable sur les tenants et aboutissants d'un tel affichage, sans dialogue avec les organisations syndicales. Le personnel, lui, a le plus souvent simplement découvert de nouveaux formulaires au cours des processus annuels d'évaluation, comportant une mention "insuffisant professionnel" proposée à sa hiérarchie, sous forme d'épée de Damoclès au-dessus de sa tête. Cette réforme est intervenue dans un contexte marqué par le développement d'une culture de contrôle, de mobilité forcée, ensemble d'éléments qui font craindre une remise en cause d'une indépendance de la fonction publique européenne et de l'esprit créatif et d'initiative des services sans lesquels la Commission ne saurait remplir son rôle efficacement.

A l'évidence, cette question manque de mise en perspective globale et nous encourage – sur la base de la consultation du personnel faite en 2014 sur la proposition d'un collectif de collègues soutenus par U4U¹ - à formuler les sept recommandations suivantes, qui guideront la ligne de conduite de notre syndicat dans le processus de dialogue social proposé. U4U discutera cette ligne de

¹ http://eustaff4europe.eu/doctm/pet201403a_fr.htm

conduite avec les différentes organisations syndicales pour donner toute sa chance à l'établissement d'une unité d'action intersyndicale, indispensable ici plus que jamais.

1. POUR UNE EVALUATION PRECISE DU NOUVEAU CADRE DE GESTION DE L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Le cadre existant de prise en compte de la notion d'insuffisance professionnelle, marqué par une volonté de dialogue et d'anticipation, a laissé la place à notamment trois articles du Statut: 43, 44 et 51, visant essentiellement à définir une échelle de sanctions sans définition précise de la notion d'insuffisance professionnelle et ayant pour seul but affiché de satisfaire les pressions issues de quelques cénacles extérieurs, preuve de la faiblesse politique croissante de l'institution.

Rien ne nous permet pour l'instant de savoir comment le nouveau cadre juridique a effectivement été mis en œuvre, au cours de la dernière année. Nous invitons l'Administration à fournir aux organisations syndicales une évaluation synthétique de la mise en œuvre du nouveau cadre juridique, permettant un dialogue sérieux basé sur une connaissance objective de la situation présente. Combien de collègues ont-ils été considérés comme insuffisants ? Quelle suite a été donnée à de tels jugements ? Quelle appréciation l'Administration fait-elle de la situation actuelle, en comparaison de la précédente ? Sur quoi faire porter les améliorations éventuelles ?

Cette absence de bilan fait écho à celle postérieure à la "réforme Kinnock" pour la période 2004 à 2014 à propos de laquelle l'institution est restée muette.

2. POUR UNE APPRECIATION OBJECTIVE DE L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Nous estimons que "l'insuffisance" doit bénéficier d'une appréciation aussi objective et contextualisée que possible, en lien avec chaque individu mais aussi en tenant compte des spécificités propres à chaque environnement de travail. Elle ne doit pas être banalisée et présentée comme un simple jugement laissé à la discrétion d'un évaluateur, alors qu'elle conduit au regard du Statut au déclenchement d'une procédure ayant des conséquences plus lourdes que celles liées aux différentes formes de non-respect des obligations professionnelles.

L'historique de l'évaluation du personnel doit être à chaque fois prise en considération. La qualification de l'insuffisance doit porter sur les trois critères de l'évaluation - performance, compétences, conduite – et non sur un seul.

Cette question complexe ne peut appeler des réponses simples mais doit faire l'objet d'une approche humaine en lien avec les conditions de travail et les contenus évolutifs de celui-ci. De même, les personnes dans des situations particulières, par exemple les femmes enceintes, doivent bénéficier d'une protection spécifique.

3. ANTICIPER PLUTÔT QUE SANCTIONNER

La sanction d'une situation d'insuffisance professionnelle constitue un aveu d'échec. L'insuffisance, dont les critères d'appréciation comportent une part importante de subjectivité, traduisent une défaillance non seulement d'un individu mais aussi d'un environnement de travail qui n'a pas apporté les éléments suffisants permettant à un collègue d'offrir le meilleur de lui-même à l'institution. Elle peut traduire une défaillance de gestion des ressources humaines et de l'encadrement.

Sur ce plan, le nouveau cadre juridique présente un recul important par rapport à une situation qui était fortement encadrée, au risque d'une complexité excessive, mais avec le souci légitime de chercher l'amélioration d'une situation difficile constatée plutôt que l'élimination progressive de l'individu de son cadre de travail.

Une bonne politique de ressources humaines doit être basée sur l'anticipation !

4. L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE N'EST NI L'INCAPACITE (PAR EXEMPLE MÉDICALE) NI L'INDISCIPLINE

La faible performance professionnelle d'un individu, à un moment donné, doit être appréciée dans un cadre global multidimensionnel, dans lequel peuvent intervenir des paramètres médicaux et/ou sociaux déterminants. Là encore, le nouveau cadre juridique introduit des risques importants d'abus en ce qu'il ne précise pas les limites de l'insuffisance professionnelle, au regard notamment de situations pouvant entraîner une incapacité, sur la base de critères médicaux ou sociaux. De plus, l'insuffisance professionnelle ne doit en aucun cas être confondue avec des problèmes de nature disciplinaire.

U4U demande à l'Administration, lors de l'élaboration des procédures de mises en œuvre de l'article du statut portant sur l'insuffisance, de traduire concrètement cette distinction fondamentale dans la mise en œuvre du Statut.

5. INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE, EVALUATION ET DIALOGUE

U4U souhaite conserver la nécessaire "objectivisation" de la notion d'insuffisance professionnelle dans un système encadré d'évaluation annuelle, comportant des garanties individuelles en termes notamment de dialogue avec l'évaluateur.

Là encore, les risques liés à une subjectivité excessive de l'appréciation d'une insuffisance professionnelle doivent encourager notre hiérarchie à accorder une attention accrue à un dialogue avec le personnel, tout au long de l'année.

Il n'y a aucune raison d'attendre le temps d'un dialogue annuel d'évaluation pour confronter un collègue avec une situation d'insuffisance professionnelle, jugée comme telle par la hiérarchie, tandis qu'un dialogue régulier aurait souvent permis une amélioration d'une situation difficile ou la recherche de solutions alternatives. Il importe que les évaluateurs bénéficient d'une formation adéquate, en ce domaine en particulier.

U4U souhaite également que des garanties soient prévues pour permettre l'effacement dans les dossiers individuels des sanctions intervenues, dans un délai raisonnable.

6. DROITS DE LA DEFENSE ET APPROCHE PARITAIRE

U4U reconnaît que l'article 51 du Statut peut permettre d'élaborer des procédures qui contiennent des dispositions utiles concernant les nécessaires droits de la défense et une approche paritaire. Ces paramètres sont essentiels, face à des situations complexes souvent conflictuelles, qui nécessitent une approche "distanciée" faisant intervenir des acteurs extérieurs, capables d'aider à la prise en compte d'une appréciation objective d'une situation et de rechercher par la voie du dialogue des solutions concertées. Nous souhaitons cependant lier concrètement cette question avec celle de l'évaluation du système existant.

Qu'avons-nous appris en ce domaine depuis un an et que faire pour améliorer la situation, en évitant notamment un traitement différent du suivi selon les Directions Générales? Qu'avons nous aussi appris de la mise en œuvre du système développé suite à la "réforme Kinnock" ?

7. INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE ET MOBILITE

Les complexes situations d'insuffisance professionnelle appellent la recherche de solutions différenciées, propre à chaque situation, en tenant compte aussi de la relation humaine établie entre le collègue concerné et son environnement de travail, matériel et humain. Là encore, nous invitons l'Administration à ne pas isoler cette question d'autres questions importantes liées à la bonne gestion des ressources humaines, telle que celle de la mobilité.

Dans un certain nombre de cas, une situation estimée comme révélatrice d'une insuffisance professionnelle n'est rien d'autre qu'une situation d'inadéquation entre une personne et son milieu de travail inadaptée pour elle. Une bonne mobilité peut par ailleurs permettre un nouveau départ. U4U invite l'Administration à faire preuve de souplesse et de créativité dans la recherche de solutions à des problèmes qui peuvent porter un préjudice grave à la fois aux individus et à l'institution.

En ce domaine comme en d'autres, U4U souhaite le développement d'une politique de ressources humaines ouverte, positive, favorable au dialogue et à l'initiative. Evitons les situations d'échecs que l'insuffisance professionnelle peut traduire, avec une approche humaine, anticipative, objective, qui nous permette de redonner une fierté collective à notre travail, au service de l'idéal européen, sans stigmatisation des individus !