

# ETHOS EUROPE



## ETHOS EUROPE'S VIEW ON THE STAFF COMMITTEE PLENARY MEETING OF 21 OCTOBER

### Towards New Rules for DG SAFE Staff



During the first follow-up meeting between the administration and the representative trade union organisations (OSP) under the new Framework Agreement on 15 October, the Secretary-General announced that the **Staff Committee would be formally involved** in discussions between DG SAFE and DGPERS regarding the implementation of **new internal operational rules within DG SAFE**, particularly the establishment of a liaison officer **“agent-relais” status for Contract Agents (FG-I)**.

**ETHOS EUROPE welcomes the foundational work undertaken by the delegation and our members over many months, which now appears to be bearing fruit. We will continue to work within various bodies to realise this reform, which we hope will also mark the beginning of fair career development and improved working conditions for all contract and temporary staff within our esteemed institution.**

## DG IPOL: Another Fragmentation of the Directorates-General?



According to the Secretary-General, the answer is no. Instead, **DG IPOL will be reformed into four thematic Directorates-General from 1 January 2025** for greater coherence. **This will be the first step in a reform aimed at refocusing the Parliament's "core business" within budgetary constraints.**

Currently, there are only about 700 posts dedicated to legislative activities out of a total of over 7,000. Despite a decade of growth in positions within the European Parliament, legislative roles remain stagnant at all levels, and **no significant functional updates have been made since 1989**, prior to the Maastricht Treaty, even though the **Parliament's legislative responsibilities and activities have steadily increased, particularly since the Lisbon Treaty.**

The objective is to make legislative **services more effective and "forceful" in the face of resources deployed by the Council and Commission and the responsiveness of lobbying and other external influences.** This restructuring would, therefore, mark the culmination of a review of the Parliament's core activities and **the beginning of a rebalancing of the institution's workforce over the next 5-10 years.** The second phase will involve a directorate-by-directorate audit to identify services that could contribute to resource redeployment, with the **goal of realigning skills and expertise where they best serve the institution.**

Concretely, four "new" Directorates-General will be created, as **the Legislative Coordination and Committees Directorate will be placed under the responsibility of Deputy Secretary-General RASMUSSEN, with no immediate changes to its management or operations.**

What about the colleagues working for the **Resources Directorate Staff, which no longer appears on the New Organisational Chart? Most staff members are expected to join the new departments.** Discussions are underway with Mr Mangold's office, and all affected colleagues will be heard. The Secretary-General has confirmed that **a listening panel will be set up to find solutions for staff who may not find their place in the new organisation.**

**ETHOSEUROPE welcomes a coherent reform project that builds on a long-term vision for the functioning of our institution and its power dynamics with other European institutions. However, we remain vigilant about its implementation, which must be carried out for and with all staff (careers, mobility, stress); and not merely to satisfy a few individuals' ambitions.**

## Meeting with the Reports Committee (CORAP)



Ingo LEHNERT (Chair), Massimo PALUMBO (Vice-Chair), and Tom MORGAN (member) kindly presented the **Reports Committee (CORAP) and its work**. CORAP is a committee of **8 members** (4 regular / 4 substitutes) with equal representation (**4 Administration representatives and 4 Staff Committee representatives**).

The committee plays **a crucial role in the institution**, as its members examine staff grievances regarding their evaluations (**evaluation score and/or content**). Each appeal can be followed by a substantive appeal based on Article 90.2 of the Staff Regulations.

Each person receives an evaluation from **at least two evaluators** (direct supervisor and final evaluator). The evaluation is based on facts and objective criteria, and CORAP's **role is precisely to prevent it from being biased by arbitrariness, prejudice, or other presumptions**.

Ingo LEHNERT emphasises that **CORAP's opinion is final and sent to the relevant Director-General**, but it is **only advisory**. In other words, the **Director-General is not obligated to follow CORAP's recommendations but must justify their decision** if they choose not to.

Unfortunately, it seems some managers ignore CORAP's opinion without valid reason, sometimes **even questioning CORAP's competence**. Ingo LEHNERT hopes these instances remain rare. CORAP will draw the necessary conclusions in its next annual report. In the short term, the Staff Committee is again proposing mandatory training on evaluations for new managers, along with regular refresher courses for all evaluators.

CORAP offers the following advice for effective appeals:

- Do not hesitate to contact CORAP; its members are here for everyone.
- If you dispute both the score and the report content, make sure to file two separate appeals.
- Simply present the facts and context.
- No need for a lengthy legal dissertation.
- During the process, feel free to express yourself when it's your turn!

**ETHOS EUROPE is pleased to have open, conscientious, and professional members within CORAP and fully supports them in the face of disrespectful or, dare we say, malicious attacks from certain unscrupulous evaluators. At this meeting, we reiterated that CORAP is sovereign in its decisions.**

**Undermining the competence of the committee or its members in the evaluation process is wholly unacceptable and insults our entire institution.**

**Our evaluation system remains the best staff appraisal system in European institutions, and we must defend it at all costs. However, since the rules have not changed in 30 years, we support the Staff Committee's call for an "update" of the evaluation rules, and no one is better positioned than CORAP members to make suggestions.**



**ETHOS-EUROPE**

Do You Like What You Read? Join Us!

**Contact us:** [ethos-europe@europarl.europa.eu](mailto:ethos-europe@europarl.europa.eu)

**The ETHOS EUROPE Team**

[www.ethos-europe.org](http://www.ethos-europe.org)

# ETHOS EUROPE



## LE POINT DE VUE D'ETHOS EUROPE SUR LA REUNION PLENIERE DU COMITE DU PERSONNEL DU 21 OCTOBRE

### Vers de nouvelles règles pour le personnel de la DG SAFE



Lors de la première réunion de suivi entre l'administration et les organisations syndicales représentatives du personnel (OSP) dans le cadre du nouvel Accord-cadre, le 15 octobre dernier, le Secrétaire-Général a annoncé la **saisine du Comité du Personnel** qui sera donc associé de droit aux discussions entre la DG SAFE et la DGPERS concernant la mise en place de **nouvelles règles de fonctionnement internes à la DG SAFE** et en particulier la mise en place du **statut d'agent-relais pour les Agents Contractuels GF-I**.

**ETHOS EUROPE se félicite que le travail de fond entrepris par la délégation et par nos membres depuis de longs mois semble enfin porter ses fruits et continuera à œuvrer au sein des différentes instances à la concrétisation de cette réforme**, qui, espérons-le, sera également le prélude à **une juste évolution des carrières et conditions de travail de l'ensemble des agents contractuels et temporaires de notre belle institution**.

### DG IPOL: un énième saucissonnage des Directions Générales ?



Selon le Secrétaire-Général, la réponse est non. **Il s'agit de réformer la DG IPOL en la divisant en 4 Directions-Générales thématiques à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025** pour plus de cohérence. Ce sera la **première étape d'une réforme qui vise à remettre le « core business » du**

## Parlement au centre des activités, en respectant le cadre budgétaire.

À ce jour il n'y aurait plus qu'environ 700 postes dédiés au domaine législatif pour un total de plus de 7000. Après une décennie de croissance en nombre des postes au PE, le domaine législatif stagne à tous les niveaux, et son fonctionnement n'a fait l'objet **d'aucune mise à niveau majeure depuis 1989** avant le Traité de Maastricht alors même que les **prérogatives du PE et l'activité législative n'ont cessé de croître**, en particulier depuis le **Traité de Lisbonne**.

L'objectif est donc de redonner **plus d'efficacité et de « puissance de feu » aux services législatifs face aux moyens mis en place tant par le Conseil que par la Commission et à la réactivité des lobbies** et autres influences extérieures. Cette restructuration serait ainsi l'aboutissement d'une réflexion sur le cœur d'activité du PE et la **première étape d'un rééquilibrage des forces vives de l'institution sur les 5 à 10 ans à venir**. La deuxième étape sera un **audit DG par DG** pour identifier les services qui pourraient contribuer au redéploiement des ressources avec l'objectif de **rediriger les compétences et l'expertise là où elles serviraient le mieux l'institution**.

Il s'agira concrètement de 4 « nouvelles » Directions-Générales puisque la **Direction de la coordination législative et des commissions sera placée sous la tutelle du Secrétaire-Général Adjoint RASMUSSEN, sans changement dans son management et son fonctionnement, dans l'immédiat**.

Quid du personnel de la **Direction des Ressources** qui ne figurera plus dans le **nouvel organigramme** ? La **plupart des agents devraient se retrouver dans les nouveaux services**, une discussion est engagée avec le cabinet de M. MANGOLD et l'ensemble des collègues affectées sera entendu ; le Secrétaire-Général a confirmé qu'une **chambre d'écoute sera mise en place pour trouver des solutions pour les agents qui ne se retrouveraient pas dans la nouvelle organisation**.

**ETHOS-EUROPE accueille positivement un projet de réforme cohérent qui s'appuie sur une vision à long terme du fonctionnement de notre institution et des rapports de force avec les autres institutions européennes. Toutefois nous gardons un œil vigilant sur sa mise en œuvre qui doit se faire pour et avec l'ensemble du personnel (carrières, mobilité, stress) et non pas pour satisfaire l'ambition de quelques personnes.**

## Rencontre avec le Comité des Rapports (CORAP)



Ingo LEHNERT (Président), Massimo PALUMBO (Vice-Président) et Tom MORGAN (membre) nous ont fait l'amitié de venir présenter le **Comité du Rapport (CORAP) et ses travaux**. Le CORAP est un comité où siègent **8 membres** (4 titulaires / 4 suppléants) à parité de représentation (**4 représentants de l'Administration et 4 représentants du Comité du Personnel**).

Il joue un **rôle prépondérant dans l'institution** puisque ses membres sont chargés d'examiner les doléances du personnel concernant leur notation (**note et/ou contenu du rapport de notation**). Chaque recours peut être suivi d'un recours sur le fondement de l'article 90.2 du Statut.

Chaque personne est notée par **deux notateurs au minimum** (supérieur hiérarchique et notateur final). La notation repose sur des faits et des critères objectifs, et **le rôle du CORAP est précisément d'empêcher que celle-ci ne soit biaisée par l'arbitraire, les préjugés et autres présupposés.**

Ingo LEHNERT souligne que **l'avis du CORAP est définitif et il est adressé au Directeur général compétent**, mais il n'est que **consultatif**. Autrement dit le **DG n'a pas l'obligation de suivre les recommandations** du CORAP, mais **il ou elle doit alors justifier son choix** de ne pas tenir compte de la recommandation.

Malheureusement il semble que certains managers ne tiennent pas compte de l'avis du CORAP sans toutefois fournir de raison valable voire **en mettant en doute les compétences du CORAP**. Ingo LEHNERT espère que ceux-ci restent l'exception, le CORAP tirera les conclusions qui s'imposent dans son prochain rapport annuel. À court terme, le CdP propose une nouvelle fois des formations obligatoires sur la notation pour les nouveaux managers ainsi que des mises à niveaux régulières pour l'ensemble des notateurs.

Le CORAP adresse les conseils suivants pour des recours efficaces :

- Pour commencer n'ayez pas peur de saisir le CORAP, ses membres sont là pour chacun d'entre nous.
- Ensuite, si vous contestez la note ET le contenu du rapport faites bien 2 recours séparés.
- Rapporter simplement les faits et le contexte.
- Pas besoin d'une dissertation de droit.
- Pendant le déroulement de la procédure n'hésitez pas à vous exprimer quand c'est à votre tour !

**ETHOS-EUROPE se réjouit d'avoir au sein du CORAP des membres ouverts, consciencieux et professionnels et leur apporte son soutien plein et entier face au manque de respect et disons-le aux perfides attaques de certains notateurs peu scrupuleux. Nous avons rappelé lors de cette réunion du CdP que le CORAP est souverain dans ses décisions.**

**De fait, mettre en cause la compétence du comité et de ses membres quels qu'ils soient dans le processus de notation est absolument inacceptable et fait injure à l'ensemble de notre institution. Notre système de notation demeure le meilleur système d'évaluation du personnel en place dans les institutions européennes, nous devons le défendre à tout prix. Toutefois, les règles n'ayant pas évolué depuis 30 ans, nous nous rangeons à l'avis du CdP qui préconise un « dépoussiérage » des règles de notation et nul n'est mieux placé que les membres du CORAP pour faire des propositions.**



**ETHOS-EUROPE**

Aimez-vous ce que vous lisez? Venez nous rejoindre !

**Prenez contact avec nous:** [ethos-europe@europarl.europa.eu](mailto:ethos-europe@europarl.europa.eu)

**L'Equipe ETHOS EUROPE**

[www.ethos-europe.org](http://www.ethos-europe.org)