



15.06.2023

Promotions : une nouvelle dérive de notre Administration ou juste des accidents de parcours ?



Depuis près de 5 ans maintenant, nous constatons une dérive qui ne nous semble pas acceptable de la part de certaines Directions Générales et ceci avec la bénédiction de la DG HR.

De quoi parlons-nous ? Des promotions en **dessous des 2 ans** dont bénéficient des collègues dépourvues de toute justification crédible.

En effet si nous considérons [le Statut](#) et **son article 45** qui dispose : « ...Elle (la promotion) se fait exclusivement au choix, parmi les fonctionnaires justifiant d'un **minimum de deux ans d'ancienneté dans leur grade**, après examen comparatif des mérites des fonctionnaires ayant vocation à la promotion. » mais aussi : « ...Aux fins de l'examen comparatif des mérites, l'autorité investie du pouvoir de nomination prend en considération, en particulier, **les rapports d'évaluation** dont les fonctionnaires ont fait l'objet,... »

Que signifie dès lors un rapport ? pour cela il faut se référer à **l'article 43** du Statut qui précise : « La compétence, le rendement et la conduite dans le service de chaque fonctionnaire font l'objet d'un rapport annuel dans les conditions fixées par l'autorité investie du pouvoir de nomination de chaque institution conformément à l'article 110. **Ce rapport indique si le niveau des prestations du fonctionnaire est satisfaisant ou non.** Par conséquent un rapport de stage tel que prévu par le Statut lors de l'entrée en service ne peut être une référence comparative tel que rappelé par l'arrêt de la cour [T511/18](#), dès lors pour confirmer le principe de l'article 45 (les rapports), il ne peut se faire que sur base de rapports dits 'annuels, de surcroît finalisés'.

Posées ces prémices, il faut se demander à quel moment un fonctionnaire est promouvable ? pour cela il faut se référer en premier aux **Disposition générales d'exécution (DGE) de l'article 45** qui confirme dans son article 3: Fonctionnaires promouvables que :

Un fonctionnaire peut faire l'objet d'une décision de promotion si, de façon cumulative,

- il a acquis, au plus tard le 31 décembre de l'année de l'exercice de promotion, le minimum d'ancienneté dans le grade requis par l'article 45, paragraphe 1, du statut ;
- il a démontré, avant sa première promotion après recrutement, sa capacité à travailler dans une troisième langue parmi celles visées à l'article 314 du traité CE2 ;
- il est en position d'activité, en congé parental ou familial, en congé pour services militaires ou détaché dans l'intérêt du service à la date de l'adoption des décisions de promotion par l'autorité investie du pouvoir de nomination ; et
- **ses rapports d'évaluation ont été rendus définitifs en application de l'article 5, paragraphe 7, ou de l'article 6, paragraphe 4, des dispositions générales d'exécution de l'article 43 du statut**, si un rapport était exigé en application de l'article 2 de ces mêmes dispositions. Dans les cas où un rapport d'évaluation n'a pas été finalisé en raison d'un retard qui n'est pas imputable au titulaire du poste, le titulaire de poste participe néanmoins à la procédure de promotion sur la base d'autres éléments d'information valables suppléant l'absence de rapport de notation et peut donc faire l'objet d'une décision de promotion.

Mais il faut aussi rappeler les [DGE de l'article 43](#) qui indique en son article 2: « Exercice annuel d'évaluation »

1. Chaque année, **un rapport couvrant la période allant du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente** (ci-après la «**période de référence**») doit être établi pour chaque titulaire de poste qui a été en activité ou détaché dans l'intérêt du service pendant une durée continue d'au moins un mois au cours de la période de référence.
2. Chaque rapport comprend une évaluation qualitative individuelle du rendement, de la compétence et de la conduite dans le service du titulaire de poste. Ce rapport porte sur l'ensemble des activités professionnelles du titulaire de poste.

Mais aussi dans **le (a) de l'alinéa 3 de l'article 5** : Procédure d'évaluation :

3. L'évaluateur tient ensuite un dialogue formel avec le titulaire de poste. L'évaluateur peut, après accord du titulaire de poste, demander à un ou plusieurs autres titulaires de poste ayant supervisé le travail du titulaire de poste de participer au dialogue.

Ce dialogue constitue une des tâches fondamentales d'encadrement pour l'évaluateur. Pendant le dialogue, l'évaluateur, conjointement avec le titulaire de poste :

- (a) **évalue les prestations du titulaire de poste pendant la période de référence.** L'évaluateur examine, conjointement avec le titulaire de poste, le rendement de ce dernier, les compétences qu'il a démontrées et sa conduite dans le service pendant la période de référence;
- (b) identifie les besoins de formation du titulaire de poste.

Pourquoi dès lors parlons-nous de dérive ?

Pour la simple et bonne raison que depuis quelques années l'augmentation non justifiée de promotions à moins de 2 ans ne fait qu'exploser ! Voir le tableau ci-dessous confirmant cela.

Promotions en moins de 2 ans sur les 5 dernières années :

<u>2023</u>	<u>2022</u>	<u>2021</u>	<u>2020</u>	<u>2019</u>
76	81	74	38	28
AD=73	AD=72	AD=69	AD=35	AD=21
AST=3	AST=9	AST=5	AST=3	AST=5
SC=0	SC=0	SC=0	SC=0	SC=0

Pourquoi il est important de sonner l’alerte aujourd’hui ? car s’il peut y avoir des cas particuliers (quotas disponibles qu’on doit utiliser, recrutement au 16 du mois de janvier, voir un peu plus tard), tout comme cela est confirmé dans la note de cadrage de la DG HR, notamment du 31 mars 2023 (Ares(2023)2329142), qui rappelle que si des promotions après le 01 janvier 2023 (rappel que c’est hors de la période de référence pour la prise en compte du rapport annuel) est **techniquement** possible, ces promotions extrêmement rapides **doivent rester exceptionnelles** et très fortement justifiées, or depuis quelques années cela ne semble plus être le cas.

Mais aussi, dès lors qu’une promotion est accordée à un fonctionnaire alors que l’année ne s’est pas clôturée par un rapport, qui établit les qualités de ses prestations, de son rendement, de ses compétences, de ses responsabilités, c’est bien donner un blanc-seing pour le futur; c’est **comme si nous donnons un bon à payer avant même d’avoir établi un « conforme aux faits »**, point hautement difficile à concevoir dans tous les autres domaines au sein de notre administration, et qui n’existe d’ailleurs nulle part ailleurs !

Dès lors, **la Fédération (FFPE)** déplore une croissance injustifiée des propositions sous les deux ans, dépourvue de justification pertinente, simplement parce que les DGs peuvent le faire et que la HR couvre par des contorsions techniques cette possibilité.

La Fédération (FFPE) demande instamment aux DGs, à la DG HR, mais surtout au Cabinet du Commissaire Hahn, de freiner cette course effrénée qui renvoie l’image d’une administration qui tient peu compte des règles qu’elle-même a édictées. Il est temps de corriger le tir avant qu’il ne soit trop tard et que la démotivation et l’injustice que ressentent les collègues, déjà grande, ne se transforme en une perte de confiance totale envers notre institution.

Nos institutions sont suffisamment interpellées par les différentes affaires qui ne font que créer des nouveaux « ...gates », il est temps de montrer à nos collègues que nous pouvons encore avoir confiance en notre propre administration !

Nous demandons à la DG HR de revenir à une situation équitable et de mettre fin à une dérive qui aboutirait bien vite à ce que l’arbitraire prenne la place du mérite.

La Fédération

Vous ne serez jamais seul !