

ÉLECTIONS AU COMITÉ DU PERSONNEL 2010 - 2013

Deux ans de mandat : un bilan

Le comité du personnel (Cdp) est **un organe** de l'institution **élu** par l'ensemble de ses fonctionnaires et agents. Son rôle est donc de représenter tout ce personnel. En tant que tel, il *doit* être démocratique. S'il ne l'est pas, il constitue une source d'anomalie et un gaspillage des ressources de l'institution.

Aux élections de 2008 le personnel de la Cour a honoré la liste EPSU en lui accordant une majorité claire. Ainsi, le paysage de la représentation du personnel a été bouleversé.

→ La nouvelle majorité a, tout d'abord, instauré **la démocratie** et pratiqué l'inclusion dans le fonctionnement du Cdp :

- le règlement intérieur a été apuré de ses vestiges antidémocratiques et se borne à définir un cadre légal de l'action du Cdp ;
- la composition de tous les organes paritaires reflète les résultats électoraux ; les courants représentés sont invités à choisir eux-mêmes les personnes qui seront désignées par le Cdp au sein de ces organes ;
- un bureau du Cdp a été instauré, composé de façon à refléter les courants, pour préparer les décisions ;
- toutes les opinions ont toujours pu s'exprimer.

→ Le Cdp sortant a amélioré **la communication** avec ses électeurs :

- en instaurant le bilinguisme, et dans une certaine mesure le trilinguisme ;
- en construisant et en mettant régulièrement à jour un site Intranet ayant une structure rationnelle et d'accès facile ;
- en organisant des sondages (p.ex. en matière de transports en commun et de bâtiments).

→ Le Cdp sortant a traité maints cas personnels et s'est efforcé de fournir aux collègues des explications et des conseils utiles et d'entreprendre auprès de l'administration des démarches appropriées.

→ En plus d'être un organe élu, le comité du personnel est aussi **un service de l'institution**. En tant que tel, il *doit* se conformer -et il s'est effectivement conformé pour la première fois- au règlement en matière de **protection à l'égard des données personnelles** :

- Des masses de papperasse stockée depuis des années ont dû être détruites ;
- en outre, le Cdp respecte le degré de confidentialité demandé par toute personne qui lui demande conseil.

→ Sur le fond, du **progrès** a été marqué dans plusieurs dossiers.

- l'horaire flexible a amélioré les conditions de travail de bon nombre de collègues ;
- le télétravail ouvre de nouvelles possibilités d'extension grâce à l'instauration du télétravail pendulaire (une partie du temps à domicile, une partie du temps au bureau) proposé par le Cdp ;
- dans un contexte de recrutement difficile, le Cdp a obtenu plus de transparence dans l'organisation de concours internes ;
- pour les agents contractuels 3 bis, la situation reste stable : un délai de reclassement quasiment automatique pour tous (de 3 ans vers le grade 2 et de 6 ans vers le grade 3), qui correspond à une carrière *rapide* pour les mêmes grades à la Commission ;
- en matière de promotion, EPSU est fière d'avoir fait de la Cour de justice l'unique institution à avoir instauré, pour les fonctionnaires recrutés sous le nouveau statut, le *pro rata temporis* ; à l'opposé de la pratique de marchandage, il s'agit d'appliquer des règles claires et précises sans pertes ni cadeaux. Alors que pour les fonctionnaires 'ancien statut' la règle traditionnelle a suffi pour produire un taux (très favorable) de promotion de 25%, un 32,5% des fonctionnaires 'nouveau statut' a été promu, ce qui a manqué de peu le taux statutaire de 33% à cause d'un déficit de quelques emplois budgétaires.

→ Le mandat écoulé a connu un **changement profond de style et de fond** de l'action du Cdp:

- Les élus d'EPSU se sont fixés des priorités dans leur action et ont su établir avec tous les interlocuteurs, y compris avec l'administration, un débat franc, direct et sans ballons d'essai. Le dialogue social a apporté une valeur ajoutée au fonctionnement de l'institution.
- Le rôle du Cdp a été distingué de celui des OSP, dans le respect mutuel établi par le statut.
- L'image du Cdp a été redressée. Sans manquer de vision pour l'avenir, nous nous sommes posés des buts légaux et réalisables. Sans tapage inutile, nous avons gagné la confiance des collègues et le respect de l'administration.

→ Sur le plan **syndical**, EPSU est le seul syndicat qui vous représente à la Commission de concertation tripartite et au Groupe technique rémunérations. Elle a apporté sa contribution décisive à la mobilisation unitaire contre la violation de la méthode d'adaptation des rémunérations en décembre 2009.

EPSU a coordonné, à ses frais, l'introduction de recours de fonctionnaires contre l'adaptation tronquée des rémunérations de 2009.

Ce bilan ne répond certes pas à tous vos soucis. Nous avons découvert de nombreuses lacunes, mais il nous faudra plus de temps, plus de soutien et plus de participation de votre part pour les combler. Nous sommes conscients qu'il reste beaucoup à faire. EPSU reviendra prochainement pour vous présenter son programme et une équipe combinant expérience et renouveau.

Le comité exécutif Laurent Brès, Monique Breton, Giovanni Rastrelli, Vassilis Sklias, José Paulo Vaz ;
et les élus au Cdp sortant: Žilvinas Breivė, Attila Gál, Calogero Galante, Justina Jérouvelle, Petra Oberbeck, Jimmy Stryhn-Meyer.

EPSU-CJ — un syndicat digne de confiance qui rend compte à vous