

Le Renard Déchaîné

Journal de Renouveau et Démocratie, syndicat du personnel de la fonction publique européenne MENSUEL 02|09.2013|RENOUVEAU ET DEMOCRATIE RUE DE LA LOI, 200 B-1000 BRUXELLES|Tél: +32 02 29 55676| OSP-RD@ec.europa.eu|http://www.renouveau-democratie.eu

Des concours internes « ad hoc »...

D'une part, concernant les **concours internes**, nous attendons avec impatience et non sans curiosité les résultats de l'analyse juridique en cours

[lire la suite...](#)

Une invasion annoncée de parachutistes...

D'autre part, à la suite de la publication de notre tract concernant l'**invasion des parachutistes** (lien) et sur base de vos innombrables informations, nous sommes en train de mettre à jour la carte ...

[lire la suite...](#)

Et enfin un AMI... pour les amis?

Comme si cela n'était pas déjà assez pour ébranler les fondamentaux des procédures de recrutement et nominations, la dernière « trouvaille » de la Commission ...

[lire la suite...](#)

Le Renard répond à vos questions

Vous avez été très nombreux à nous demander des conseils et à nous interroger sur cette nouvelle méthode de sélection des candidats AC et comme toujours, nos réponses sont claires et sans langue du bois.

[lire la suite...](#)

AMI pour les AC, parachutages, concours internes

Le FAIT DU PRINCE

au cœur du triptyque de la stratégie de recrutement et de nomination de la fin du mandat de la Commission !



Vous avez été très nombreux à soutenir nos actions critiques envers les concours internes et les nominations-parachutages qui s'annoncent.

Des concours internes « ad hoc »...



"Any other skills besides being my brother-in-law ?"

D'une part, concernant les **concours internes**, nous attendons avec impatience et non sans curiosité les résultats de l'analyse juridique en cours sur les mesures d'exécution à adopter pour prendre en compte l'arrêt Glantenay, celui-ci ayant très sévèrement mis en cause l'outil du talent screener. Comme R&D l'a toujours rappelé, cet outil est déjà critiquable dans le contexte des concours externes spécialisés mais il est totalement inadapté et discriminatoire dans le contexte des concours internes en cours.

Néanmoins, quel que soit le degré d'imagination pour limiter et postposer les effets de cet arrêt qui est immédiatement d'application sur les concours internes en cours, il est clair que tel que le TFPE le confirme sur base d'une jurisprudence désormais consolidée, le jury ne peut pas être exclu de la vérification de tous les dossiers et les candidats ne peuvent pas être éliminés uniquement par rapport à leurs réponses au talent screener.

Nous ne manquerons pas de revenir sur ce dossier avec une analyse détaillée.

...Une invasion annoncée de parachutistes...

D'autre part, suite à la publication de notre tract concernant l'**invasion des parachutistes** et sur base de vos innombrables informations, nous procédons à la mise à jour de la carte reprenant les points de chute planifiés pour les heureuses et heureux parachutistes. Certains ont déjà atterris, d'autres, plus précisément les candidats « internes-externes » survolent le ciel du quartier européen pour un atterrissage imminent.

Nous osons espérer qu'il ne s'agit que de simples craintes qui n'aboutiront pas. Dans l'hypothèse où une partie de ces atterrissages se réaliserait, alors nous nous trouverions face à un véritable scandale digne des pires cas du passé. Dans le climat politique actuel, cet exercice ne pourrait pas rester sans conséquences graves pour notre institution !

Et enfin un AMI ...pour les amis ?

Comme si cela ne suffisait pas à ébranler les fondamentaux des procédures de recrutement et nominations, la dernière « trouvaille » de la Commission a été le lancement d'un appel à manifestations d'intérêt (AMI) pour le recrutement des collègues AC.

Force est de rappeler que depuis 2006, la mise en place de tests ouverts et anonymes (CAST) pour le recrutement des AC a été un principe de base qui semblait être désormais acquis et dont nous pouvions tous nous en réjouir. En effet, ceci dépend de notre intérêt commun pour que nos collègues AC soient recrutés par notre institution dans des conditions de dignité et d'égalité de traitement sans obligation de se transformer en lobbyistes et en remerciant continuellement la personne qui les a recrutés sans procédure!

Hélas, nous avons été trop optimistes ! Le nouveau principe fondateur au cœur de la politique de recrutement de la Commission, à savoir "le fait du Prince", s'applique désormais également aux recrutements des collègues AC.

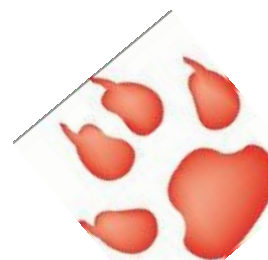
Sur base de cette nouvelle approche simple et efficace, les candidats seront tenus de transmettre leur CV. Ce simple fait leur permettra d'être inscrits dans une base de données. Ensuite, ils devront attendre patiemment que quelqu'un, quelque part, en l'absence d'une quelconque procédure et de la moindre implication de la représentation du personnel, les sélectionne

YOUPI!!!



parmi des milliers d'autres candidats et les invite à un entretien! Il est difficile de qualifier cette approche de véritable procédure administrative!

Faire pire que cela dans la légèreté aurait été difficile ! Cette nouvelle méthode de sélection rappelle les souvenirs du passé puisqu'elle ouvre la porte à toutes les dérives en n'offrant aucune garantie aux candidats et surtout en exposant les services à toutes les critiques et à tous les dangers possibles !



Le Renard répond à vos questions



1. Comment R&D a pu accepter une telle mascarade ?

R&D, tout comme l'ensemble de la représentation du personnel, a refusé avec fermeté l'approche envisagée.

Dès que la CIS (consultation interservices) a été lancée, le Comité Central du personnel a d'abord alerté l'administration sur les risques découlant de l'approche envisagée et a émis un avis absolument négatif en réaffirmant les principes de base qui régissent toute procédure de recrutement de nos collègues AC. Il est rassurant de constater que les services ont à leur tour partagé cette analyse et exprimé toutes leurs craintes

Mais la Commission a néanmoins décidé d'aller de l'avant !

2. Quelles sont les raisons invoquées à l'appui de cette décision ?

La Commission prétend que le lancement de cet AMI découle de l'incapacité d'EPSO de mettre à la disposition des services des listes issues d'un nouveau CAST alors que les listes existantes sont quasi inexploitable.

La Commission semble oublier que le principe des procédures de sélection ouvertes et anonymes était acquis depuis 2006. De plus, les DGE négociées et adoptées en 2011 ont formellement confirmé l'obligation pour EPSO d'organiser de nouveaux CAST !

Si nous ne pouvons que regretter le énième dysfonctionnement de la part d'EPSO, il est tout à fait inacceptable que les problèmes de gestion d'un office puissent devenir une justification pour négliger les principes de base de notre fonction publique et ceci à plus forte raison dans une phase politique cruciale.

Dans une institution comme la nôtre, qui étouffe sous le poids de planifications, contrôles, audits, évaluations...avec le conseil d'administration d'EPSO qui se réunit tous les mois, il est simplement inconcevable de prétendre qu'il n'ait pas été possible de gérer à temps les demandes des services en organisant des procédures de sélection en bonne et due forme.

3. Pourquoi organiser à quelques semaines de l'entrée en vigueur du nouveau Statut un tel semblant de procédure plutôt qu'offrir un nouveau contrat aux anciens collègues AC qui ayant atteint leurs 3 ans ont dû quitter l'institution ou accepter un contrat d'intérim ? Où sont passées les garanties offertes en matière de transition ?

C'est exactement le sens de notre position politique. La Commission confirme que les collègues ayant déjà réussi un CAST et ayant dû quitter après 3 ans leur poste pourront à partir du 1^{er} janvier 2014 se voir offrir un nouveau contrat. Le risque évident serait que ces postes ne soient plus disponibles car déjà offerts à des candidats retenus à la suite de cet AMI !

4. La Commission prétend qu'il s'agit là d'une procédure exceptionnelle imposée par la défaillance d'EPSO. Doit-on considérer que les listes CAST demeurent prioritaires ?

Pas du tout ! Selon les instructions diffusées par la DG HR « *les services seront libres de choisir le meilleur candidat pour les fonctions d'AC parmi les deux bases de données. Aucune de ces listes ne sera prioritaire* » (sic !). Dès lors, que vous avez passé une procédure de sélection ouverte et anonyme ou que vous avez simplement envoyé votre CV...pour la Commission, c'est absolument la même chose !

5. Je cherche à comprendre la procédure envisagée pour exploiter la base des données issue de cet AMI mais personne ne semble la connaître.

Effectivement, la publication de cet appel a plongé les services dans la plus grande confusion avec une absence cruelle de coordination !

6. Les services RH de notre DG confirment qu'ils ne sont pas d'accord avec ce procédé qui leur a été imposé, qu'ils ont exprimé en vain leurs réserves et qu'ils vont faire de leur mieux pour assurer un minimum de transparence dans les choix. Est-ce vrai ?

Oui ! Il est rassurant de constater que les services perçoivent pleinement les limites et les dangers de l'approche envisagée et du vide juridique concernant les mesures de mises en œuvre. Ils essaient d'organiser des « procédures de sélection » *ad hoc* à l'échelle d'une DG ou d'un groupe de DG en demandant la participation de la représentation du personnel qui est totalement exclue dans l'approche envisagée par la Commission.

Il est néanmoins regrettable que malgré les critiques, aucune direction générale n'est émis un avis négatif dans le cadre de la Consultation inter service.

Il est néanmoins regrettable que malgré les critiques, aucune Direction générale n'est émis un avis négatif dans le cadre de la CIS.

7. J'ai obtenu mon contrat d'AC après avoir passé un CAST très complexe et je trouve totalement inacceptable qu'à présent aucune procédure ne soit envisagée pour le même type de contrat !

Nous partageons pleinement votre indignation ! Par le recrutement d'une nouvelle population AC sans épreuve de sélection, la Commission ne manquera pas de provoquer des tensions au sein des services et d'aggraver les disparités entre collègues.

8. Comment imaginer que les candidats recrutés dans des telles conditions en l'absence de toute procédure puissent être placés sur un pied d'égalité avec les autres AC, obtenir un contrat d'une durée maximale de 6 ans et puissent être admis à un concours interne ? Ceci risque de mettre en danger la crédibilité de tous nos collègues AC et de miner la possibilité d'organiser à l'avenir des concours internes qui leur seraient ouverts!

C'est exactement le sens de la position de R&D et de la représentation du personnel. Il est évident que lorsqu'EPSO sera enfin en mesure d'organiser des sélections en bonne et due forme le problème de la transition va se poser. Ceci au détriment des collègues qui ne seront en rien coupables d'avoir été sélectionnés via une procédure dépourvue de toute transparence.

9. Si dans le cadre des concours internes, le fait de remplir un simple questionnaire dit « talent screener » suffit pour être titularisé en tant que fonctionnaires et même gagner deux grades, alors pourquoi s'étonner qu'un simple CV suffise pour être recruté en tant qu'AC ?

C'est vrai que plus rien ne nous étonne ! Mais, toutefois, c'est avec une profonde amertume que nous déplorons la réalité de la situation. Pourtant, nous nous refusons de croire que cet AMI fait partie du dispositif quasi militaire mis en place pour la gestion de la fin du mandat du Collège !

10. Nous comprenons bien vos positions mais que faites-vous concrètement pour aider l'institution à sortir de cette impasse et de ce fait, protéger la crédibilité des collègues AC. Ces derniers risqueraient d'être perçus comme ayant été tous recrutés par le Fait du Prince et à la tête du client ?

Nous n'allons pas nous limiter à exprimer notre opposition très ferme à la publication de cet AMI.

Nous répondons aux demandes d'assistance des services. Nous allons tout mettre en œuvre pour qu'EPSO puisse organiser dans les plus brefs délais les procédures de sélection imposées par les DGE. Ceci afin de limiter autant que possible l'ampleur des dégâts tant pour l'institution que pour les collègues.

11. Est-il vrai que cette même procédure est déjà utilisée ou envisagée par les autres institutions pour le recrutement des collègues AC ?

Non c'est faux !

Par le biais de cet AMI la Commission sera la SEULE institution à envisager de recruter les collègues AC SANS CAST ET SANS la moindre participation de la représentation du personnel !

Il est d'ailleurs rassurant qu'AUCUNE autre institution ne s'est associée à la démarche lancée par la Commission.

Dans de telles conditions, il va sans dire que la crédibilité de notre institution en tant que gardienne du Statut et des principes de base de la fonction publique européenne en sortira largement affaiblie.

