



## NOTE DE DOSSIER - ANNEXE

---

**Demande de concertation politique "projet de DGE agents contractuels"**

**28 septembre 2016**

A l'issue du cycle de réunions de concertation technique, suite à la note de Mme Souka du 18 juillet 2016 et eu égard à l'accord cadre, les OSP signataires confirment leur demande d'ouverture d'une concertation politique sur le dossier cité en objet.

De ce fait, nous vous prions de bien vouloir prendre connaissance des motifs de notre décision ainsi que des différents éléments restant encore ouverts et qui nécessitent d'être pris en compte lors de la concertation politique.

## **1. CONCERNANT LES RÉSULTATS DE LA CONCERTATION TECHNIQUE**

Les OSP signataires tiennent à exprimer une certaine avancée dans les discussions tout au long de ces diverses réunions de concertation technique qui ont permis de trouver un accord sur certains points repris dans votre tableau des résultats de la négociation technique.

Cependant, nous sommes au regret de constater des divergences notoires sur des points essentiels quant à l'évolution professionnelle de nos collègues AC.

## **2. CONCERNANT LA NÉCESSITÉ D'ENCADRER LES NOUVELLES DGE PAR UNE COMMUNICATION DE LA VICE-PRÉSIDENTE PORTANT SUR LA POLITIQUE DE L'INSTITUTION POUR LE PERSONNEL AGENT CONTRACTUEL**

Constatant que nos collègues AC représentent en 2015 environ 20% du personnel de la Commission et occupent une place essentielle dans nombre de ses activités et processus comme le souligne l'art. 1 du projet de DGE, il est d'une importance primordiale que Mme Kristalina Georgieva, Vice-présidente, confirme dans une déclaration générale son objectif politique concernant tous les AC -tant 3ter que 3bis- qui a été rappelé dans sa note du 17 novembre à l'attention des OSP, "*d'améliorer de manière significative la situation des AC à la Commission*" en garantissant des perspectives d'évolution de carrière dans le cadre de la politique de gestion des talents à travers des mesures concrètes répondant notamment à une amélioration explicite quant à la mobilité et à la possibilité d'accéder à des grades et à des groupes de fonctions supérieurs.

Or, l'écart entre l'objectif politique si ambitieusement affiché et le projet des DGE présenté continue à être criant.

Il est vraiment difficile d'imaginer que cet objectif ambitieux puisse être obtenu par un projet de DGE qui même après la prise en compte des résultats de la concertation technique a pour effet de restreindre sur plusieurs aspects tant l'étendue des dispositions du statut que des DGE en vigueur, avec le résultat confirmé par la fiche financière accompagnant la CIS, de produire des économies de plusieurs millions d'euros par an.

A ce propos, les OSP signataires confirment leur position de renoncer aux économies obtenues en dégradant les conditions de recrutement et réinvestir les économies résultant de la diminution des coûts des futures procédures de sélections envisagées par les DGE par rapport aux anciennes procédures CAST, dans l'amélioration des possibilités de reclassement des AC 3 bis en diminuant largement la durée moyenne de permanence dans le grade au sein de leur groupe de fonction.

De plus, il est indispensable d'encadrer les nouvelles DGE qui ont de par leur nature une dimension purement technique, par une communication de la Vice-présidente Georgieva affichant la vision politique de la Commission en matière de personnel AC, présentant également des objectifs clairs et mesurables à atteindre par exemple en matière de mobilité, d'accès aux groupes de fonctions supérieurs, de possibilités de reclassement au sein du même groupe de fonction, de planification des concours internes, de politique du personnel des Agences exécutives...etc.

D'une part, afin d'assurer une meilleure intégration de nos collègues AC, tout en respectant une politique d'égalité des chances pour chaque collègue AC, de pouvoir se présenter au moins une fois à un concours interne avant la cessation de son contrat -notamment pour les AC 3ter dont la durée maximale ne peut excéder 6 années- nous réitérons notre demande d'organiser régulièrement des concours internes ouverts aux AC et que cette position soit reprise dans la déclaration de la Vice-présidente. Ceci implique de déterminer rapidement la date du prochain concours interne afin d'éviter d'exclure certains AC de cette possibilité.

D'autre part, la Vice-présidente devrait également souligner la nécessité de limiter le recours aux agents contractuels, d'éviter leur sous classement à l'embauche et de définir, au préalable, un contenu de travail en adéquation avec leurs rémunérations.

### **3. CONCERNANT LA PROCÉDURE DE SÉLECTION DU PERSONNEL AC – ART. 2 & ANNEXE I**

Par rapport à la situation actuelle qui est totalement inacceptable, les OSP signataires ont accueilli favorablement cette nouvelle proposition concernant les modalités de sélection des agents contractuels qui stipule bien que les candidats à un poste AC doivent être soumis à des tests de sélection avec une implication directe d'EPSO ainsi que la prévision des tests CBT anonymes.

Néanmoins, nous réitérons nos craintes formulées lors de la concertation technique quant à la nécessité de garantir la transparence totale d'une telle procédure incluant la procédure de présélection et la légitimité de la nouvelle politique en associant de facto la représentation du personnel à chaque exercice de présélection et de sélection - ceci s'avère une nécessité pour la crédibilité et l'image de notre institution- mais aussi que, chaque CAST soit présenté à la COPAR pour qu'un avis soit rendu.

### **4. CONCERNANT LES NOUVELLES RÈGLES DE CLASSEMENT À L'ENTRÉE EN SERVICE – ART. 5**

Comme nous l'avons déjà rappelé dans notre note du 15 décembre 2015, plusieurs DG ont dénoncé dans le contexte de la CIS que la prévision de règles aux rabais en matière de classement à l'entrée en service ne manquerait pas de provoquer des conséquences néfastes tant pour l'attractivité de ces emplois que pour les perspectives de carrière de nos collègues AC.

En effet, alors que le statut d'AC n'est déjà pas favorable pour certaines nationalités, le fait de prévoir des conditions pénalisant lourdement les conditions d'accès à ces emplois, en restreignant très largement les possibilités offertes par les arts. 86 deuxième paragraphe et 89 du RAA et par les DGE en vigueur, amplifierait le déséquilibre géographique en rendant politiquement intenable la mise en place d'une véritable politique de concours internes.

Cette dégradation injustifiée par rapport aux possibilités offertes par le RAA et aux DGE en vigueur est d'autant plus inacceptable que le projet de nouvelles DGE ne vise pas à harmoniser les règles de classement entre les contrats d'AC 3 ter et 3 bis tout en utilisant pleinement les possibilités offertes par le statut pour le recrutement des AC 3 bis.

Effectivement, le quatrième paragraphe de l'art. 5 du projet de DGE décrète le caractère exceptionnel et dérogoire de la possibilité de recrutement pour les AC 3 bis au grade 10 pour le GFIII et 16 pour le GFIV, possibilité pourtant prévue sans restriction par l'art. 86 du RAA et permise sans exception par les DGE en vigueur pour prendre dûment en compte les qualifications et l'expérience des candidats. Or, les DGE décrètent le caractère exceptionnel des recrutements dans ces deux grades en imposant une panoplie de conditions cumulatives devant être remplies par les services pour pouvoir présenter une telle demande de dérogation dans l'objectif clairement affiché de rendre ces dérogations "limitées" voir pratiquement impossibles.

Prévoir simplement deux grades pour le classement à l'entrée en service pour chaque groupe de fonctions II, III et IV est totalement insuffisant et irrespectueux vis-à-vis de nos collègues AC. Ces dispositions ne feraient qu'accentuer un retard de carrière significatif de plusieurs années et seraient donc en totale contradiction avec l'objectif affiché de Mme K. Georgieva "*d'améliorer de manière significative les conditions de nos collègues AC*".

Inutile de rappeler également qu'à l'instar des DGE en vigueur, tant le Conseil que le Parlement européen utilise toutes les possibilités offertes par l'art. 89 du RAA en ce qui concerne le classement des collègues AC3 ter en prenant simplement en compte l'étendue de l'expérience des candidats.

Il est donc nécessaire que ces dispositions deviennent plus attractives pour permettre de recruter des personnels spécialisés et/ou avec l'expérience suffisante.

Malgré tous nos efforts démontrant, sur base d'arguments détaillés (voir notre note du 15 décembre), les conséquences plus que désastreuses de la mise en place de cet art. 5, nous n'avons reçu aucun écho favorable à notre demande. Bien au contraire, aucun changement n'a été effectué.

C'est pourquoi, à l'occasion de la concertation politique nous réitérons notre demande de confirmer les possibilités en matière de classement actuellement prévue par les DGE qui constituent une application correcte des arts. 86.2 et 89 du RAA et que les règles en matière de classement pour les AC 3 bis et 3 ter soient harmonisées en tenant compte de l'expérience professionnelle.

## **5. CONCERNANT LES CONTRATS: DURÉE -ARTS. 7 & 8- ET RENOUELEMENT**

Les OSP signataires tiennent à reconnaître qu'un consensus a été trouvé quant à la durée minimale et maximale des contrats, cependant nous souhaiterions attirer l'attention afin que la politique en matière de durée et de renouvellement de contrats puisse garantir la stabilité et la motivation des agents contractuels, notamment en facilitant l'accès rapide à des contrats à durée indéterminé pour les collègues AC 3bis et en préservant les droits de pension initiaux en cas de changement de groupe de fonction ou de mutation d'une DG vers une agence et, vice-versa.

## **6. CONCERNANT LES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE –ARTS. 10, 13 & 14**

### *a. Accès au groupe de fonction supérieur –art.13*

Les OSP signataires tiennent à rappeler que malgré que le principe d'évolution à travers les groupes de fonction ait été abordé, les mesures envisagées tout en constituant une amélioration par rapport au projet initial, restent néanmoins insuffisantes pour répondre de façon juste et convenable à l'attente de nos collègues AC ainsi que des services demandeurs.

De ce fait, dans un esprit de promouvoir la carrière des AC, tant 3 ter que 3 bis, nous attendons les garanties nécessaires pour la mise en place d'une véritable politique d'évolution de carrière incluant la possibilité aux AC les plus méritants d'accéder au groupe de fonction supérieur sans toutefois se limiter à un changement au groupe de fonction immédiatement supérieur.

De ce fait, nous réitérons notre demande afin que la possibilité de reclassement soit offerte tous les 3 ans tant pour les AC 3 ter que pour les AC 3 bis.

Il est indispensable que cet exercice soit basé sur une véritable approche de détection des talents et de planification des carrières de nos collègues AC sous couvert d'un cadre légal.

### *b. Succession de contrats – art. 10 et annexe III*

En matière de succession de contrats, les OSP signataires réitèrent leur demande de traiter ces aspects par le biais d'un avenant au contrat en cours en évitant la conclusion d'un tout nouveau contrat avec les pénalisations qui en découlent en termes de classement, de droit à pension...avec la conséquence de vider de tout effet utile les mesures envisagées en matière de mobilité et d'accès aux groupes de fonctions supérieurs.

### *c. Mobilité – art.14*

Bien que l'article 14 offre des possibilités intéressantes de mobilité, ses dispositions restent toutefois restreintes concernant les AC 3 Ter.

Dans le cadre de la politique de gestion des talents, nous tenons à rappeler notre prise de position assez claire lors de la concertation technique qu'il nous semble indispensable de créer un véritable système de mobilité interinstitutionnel qui permettrait aux AC les plus méritants de pouvoir bénéficier d'une réelle évolution de carrière. Ceci serait possible par la mise en place d'une bourse d'emploi informatisée sur le mode de ce qui existe déjà dans Sysper pour offrir une transparence sur les offres et les disponibilités d'emplois.

### *d. Possibilités de reclassement*

Même si cet aspect n'est pas mentionné dans les DGE faisant l'objet de la négociation en cours, il doit être repris dans celles en matière d'évaluation. Il est donc essentiel que la Commission s'engage à garantir des perspectives de carrière aux collègues AC, en s'engageant à augmenter les possibilités de reclassement et en réduisant le nombre d'années passées dans un grade avant tout reclassement (fourchettes).

## **7. CONCERNANT LES CONTRATS DE DROIT PRIVÉ – ART. 17**

De même, comme nous l'avons déjà indiqué dans notre note à votre attention, les OSP confirment leur opposition à l'introduction dans les DGE d'une clause d'exception visant à permettre au JRC de conclure des contrats de droit national en lieu et place de ceux couverts par le statut. Cette demande du JRC vise à mettre en cause les conclusions de l'accord conclu entre les commissaires KALLAS et POTOČNIK et ce, à la fin du processus de "phasing out" des contrats de ce type alors que ces contrats n'offrent aucune garantie de transparence dans leur attribution ni d'égalité de traitement pour les chercheurs à travers les Etats Membres.

## **8. CONCERNANT L'ACCÈS AUX ECOLES EUROPÉENNES**

De plus, dans le souhait d'améliorer l'image de la Commission en tant que recruteur d'agents contractuels, et de respecter le principe de l'intérêt de l'enfant, il convient de prendre les mesures nécessaires pour garantir la place des enfants de nos collègues AC dans les crèches, garderies et écoles jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, si le contrat d'AC s'achève en cours d'année scolaire.

## **9. CONCERNANT LA RÈGLE ANTI CUMUL**

Enfin, nous souhaiterions qu'à l'occasion de cette concertation, la Commission fasse un pas en avant dans l'adaptation de la règle anti-cumul, notamment en réexaminant la durée de cette règle et en excluant les END qui, du fait de leur situation juridique, ne devraient pas voir cette règle leur être appliquée (de même que les intérimaires).