



Décembre 2015

AGENTS CONTRACTUELS

Négociations en cours, où en sommes-nous?

La proposition de la DG HR ne répond pas aux attentes des Agents contractuels (AC) et doit être profondément améliorée!

Afin de garantir une amélioration de leurs conditions et de véritables perspectives de carrière, l'ALLIANCE s'engage à œuvrer pour la plus grande UNITE D'ACTION des Syndicats!



RAPPEL DES FAITS [2](#)

ANALYSE DU PROJET DE DGE PRÉSENTÉ PAR LA DG HR ET BILAN DE L'ALLIANCE APRÈS LE PREMIER TOUR DES NEGOCIATIONS [3](#)

CARRIERE [3](#)

Une proposition inacceptable qui doit être abandonnée [3](#)

SELECTION ET RECRUTEMENT [4](#)

D'autres propositions largement insuffisantes qui doivent être substantiellement améliorées... [4](#)

Les propositions manquantes qui doivent être absolument ajoutées au paquet [5](#)

ANNEXE [6](#)

Analyse détaillée des propositions de la DG HR [6](#)

CARRIERE [6](#)

SELECTION ET RECRUTEMENT [7](#)

MOBILITE [9](#)

DIALOGUE SOCIAL [10](#)

Afin d'assurer une représentation efficace des intérêts et attentes spécifiques des collègues AC (issus des DGs, des Offices, des délégations, des représentations et des Agences exécutives), l'ALLIANCE a toujours considéré que deux éléments étaient essentiels :

- **l'unité d'action des syndicats ;**
- **des revendications claires, précises** et crédibles, établies en étroite concertation avec les collègues concernés et devant être défendues sans compromissions au cours des négociations avec la DG HR.

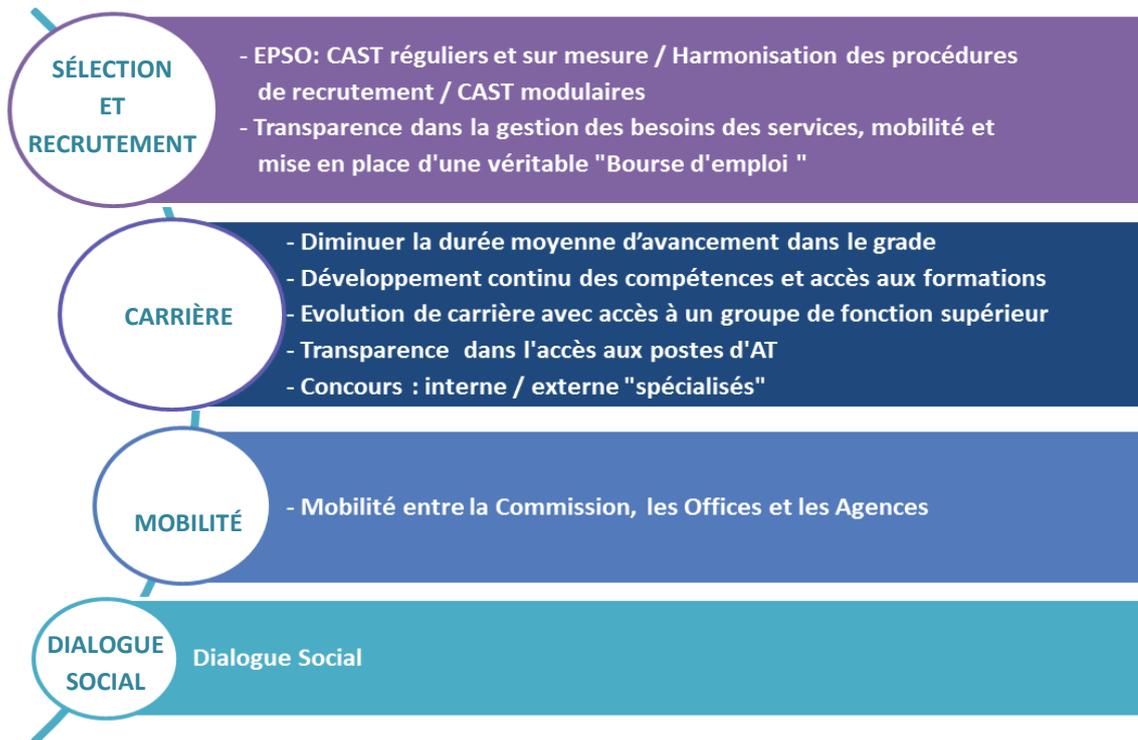
Dans ce contexte, L'ALLIANCE a toujours encouragé les collègues AC à s'engager dans l'action de la représentation du personnel. C'est avec une grande satisfaction que nous avons constaté leur mobilité croissante quant à la demande de meilleures conditions de travail. Ils se sont également impliqués dans la coordination et

la présentation de la conférence organisée par toutes les OSP, en novembre 2014 portant sur le sujet: **Agents contractuels "2004 – 2014: 10 ans d'inégalité et injustice au sein de la Commission européenne"**.

Les revendications unitaires établies à cette occasion correspondent au cahier des charges de l'ALLIANCE dans le cadre des négociations en cours depuis juin 2015, telles que reprises dans notre tract Alliance de février 2015.

Sans jamais négliger les principes et les valeurs que nous avons choisis de servir et qui s'appliquent à tous les collègues sans préjudice de leur statut, en collaboration avec les négociateurs les plus expérimentés, nos collègues AC de l'ALLIANCE se trouvaient à la tête de notre équipe de négociation ce qui a permis à **l'ALLIANCE de cibler les intérêts communs mais aussi les spécificités des différentes catégories d'AC.**

Perspectives pour les AC



Dès juin 2015 et durant neuf réunions consécutives qui portaient sur les négociations du projet des dispositions générales d'exécution (DGE), nos représentants ont argumenté sur les conséquences de chaque article du projet. A ce jour, à la différence d'autres négociations qui viennent de se terminer, aucun résumé structuré des positions exprimées ne nous a été parvenu. Nous attendons toujours de recevoir comme convenu la position de la Commission !

Si à ce stade, toutes les initiatives ont été utiles, il est important de suivre la demande de nos collègues AC faite aux différents syndicats, lors de la dernière phase de négociation, de ne pas se disperser dans des démarches séparées et d'assurer la PLUS GRANDE UNITE D'ACTION en établissant des positions communes présentées de manière UNITAIRE tant au niveau de l'administration qu'au niveau du personnel.

L'ALLIANCE s'engage à mettre tout en œuvre afin que leur demande soit respectée.

ANALYSE DU PROJET DE DGE PRÉSENTÉ PAR LA DG HR ET BILAN DE L'ALLIANCE APRÈS LE PREMIER TOUR DE NÉGOCIATION

Fidèle à son engagement de rendre compte de son action politique, d'informer et de toujours associer étroitement le personnel, L'ALLIANCE vous fait part de son analyse du projet de DGE proposé par la DG HR ainsi que notre bilan après le premier tour de négociation.

L'ALLIANCE a dénoncé d'emblée que le paquet de propositions présenté par la DG HR n'est nullement à la hauteur de l'ampleur des problèmes à résoudre et des attentes des AC.

En particulier, ce projet de DGE contient des propositions absolument inacceptables, d'autres insuffisantes, et des volets pourtant essentiels n'ont pas du tout été abordés.



CARRIÈRE

A Une proposition inacceptable qui doit être abandonnée : la dégradation des conditions de recrutement visant à faire de nouvelles économies sur le dos de la partie la plus faible de notre personnel! ([cf. annexe—A](#))

Comme dénoncé par plusieurs DG dans le contexte de la Consultation inter services (CIS), la prévision de règles au rabais en matière de classement à l'entrée en service des AC va dégrader de façon considérable les conditions des collègues AC et rendre ces emplois beaucoup moins attractifs.

En particulier, plutôt que de suivre la demande faite par l'Alliance et des services visant à harmoniser les conditions de recrutement des AC 3bis avec celles plus favorables prévues pour les AC 3ter, la DG HR propose exactement le contraire en appliquant au recrutement de tous les AC des conditions beaucoup moins favorables que celles qui sont actuellement en vigueur pour les AC 3ter. Il s'agit d'une harmonisation vers le bas absolument inacceptable.

Pour pouvoir apprécier l'ampleur de la dégradation des conditions de recrutement, il suffit de constater que, comme indiqué dans la fiche financière qui accompagne le projet, la DG HR confirme que cette mesure, à elle seule, va permettre à la Commission d'économiser près **de 4M€ par an!**

Il est simplement scandaleux que les propos plus que pompeux et lénifiants concernant la volonté de l'institution d'améliorer les conditions offertes et de répondre aux attentes de nos collègues AC se concrétisent dans les faits par des économies importantes faites sur le dos de la partie la plus faible de notre personnel, lorsque dans d'autres dossiers plus "politiques" la Commission fait preuve d'une grande générosité...

B *D'autres propositions largement insuffisantes qui doivent être substantiellement améliorées... (cf. annexe -B)*

S'il est vrai que la DG HR a finalement abordé un certain nombre de chapitres sur lesquels l'Alliance et les autres OSP avaient demandé l'ouverture de la négociation, force est néanmoins de constater que les propositions restent bien en-deçà des besoins et des attentes de nos collègues:

1. Concernant les concours internes, la volonté d'organiser ces procédures permettant à certains agents contractuels l'accès au statut de fonctionnaire est confirmée et ce, avant la fin de l'année 2015. Cependant, la proposition initiale en la matière est absolument inacceptable et inadéquate tant en ce qui concerne le nombre de postes que les conditions d'accès.

2. Concernant les CAST à savoir les procédures de sélection donnant accès aux postes AC, il est rassurant de constater l'abandon de la parodie de "procédure" actuelle dite "AMI" n'offrant aucune garantie de transparence et d'égalité de traitement.

Néanmoins, la proposition de procédure de sélection "CAST allégé" en impliquant à nouveau EPSO et la prévision des tests CBT anonymes, reste largement critiquable et incomplète notamment en ce qui concerne la présélection des candidats à inviter à passer les tests EPSO qui est laissée uniquement dans les mains des services et ce, sans garantie de transpa-

rence et sans la moindre implication de la représentation du personnel. En effet, même si cette approche semble à priori plus simple, elle risque d'être arbitraire si des garanties de sélection objectives ne sont pas mises en œuvre pour s'assurer que tous les candidats bénéficieront des mêmes chances d'être embauchés selon leur qualification/expérience.

En ce qui concerne les mesures de transition, les mesures envisagées sont absolument inadéquates pour mettre fin à la panoplie des situations et des discriminations actuelles concernant le personnel déjà en poste. Ceci alors que ce désordre n'est nullement imputable à ces collègues et découle de la politique plus qu'erratique de l'institution qui depuis 2004 a mis en place une panoplie de procédures, souvent dans l'improvisation et le plus grand désordre.

3. S'il est appréciable que le projet de DGE prévoit la possibilité de reclassement pour les collègues AC 3ter lors du renouvellement de leur contrat après les trois premières années.

4. Tout au contraire les mesures proposées pour permettre l'avancement au groupe de fonction supérieur restent insuffisantes, voir pénalisantes.

La prévision d'un cadre structurel concernant la mobilité (cf. annexe—B) afin de mettre en place un véritable "marché de l'emploi" pour favoriser et accompagner la mobilité des collègues AC entre services, offices et Agences d'exécution, reste à ce stade une simple annonce sans la moindre garantie d'une réelle mise en œuvre.

C Les propositions manquantes qui doivent être absolument ajoutées au paquet ... (cf. annexe)

- 1. RIEN n'est prévu concernant l'amélioration de la vitesse et des possibilités de reclassement** de nos collègues AC 3bis qui se voient imposer des taux de reclassement largement insuffisants et devant parfois attendre jusqu'à 10 ans avant d'obtenir une augmentation souvent de quelques dizaines d'euros.
- 2. RIEN n'est envisagé concernant la mise en place d'une véritable politique pour le personnel des Agences exécutives** et pour répondre aux attentes de milliers de collègues relatives à leur carrière ainsi qu'à leur demande de pouvoir enfin profiter d'un **véritable dialogue social**.

Compte tenu de ce qui précède, dans la poursuite des négociations, l'ALLIANCE mettra tout en œuvre pour que la DG HR retire les volets inacceptables de la proposition, améliore profondément les parties qui sont insuffisantes et complète sa proposition avec les volets qui n'ont pas été abordés.

Tout comme pour l'établissement de revendications, à l'occasion de la poursuite des négociations avec la DG HR et puis avec la Vice-Présidente Georgieva, l'ALLIANCE continuera à œuvrer pour obtenir la plus grande unité syndicale et pour associer étroitement à chaque décision les collègues concernés.



Dans ce contexte, nous vous invitons toutes et tous à nous faire part de vos réactions et suggestions à l'adresse : REP-PERS-OSP-ALLIANCE@ec.europa.eu

Les détails de chaque volet de la proposition et l'analyse détaillée de l'Alliance sont repris en annexe.

Analyse détaillée des propositions de la DG HR



CARRIÈRE

A Des propositions inacceptables : des conditions de recrutement plus qu'au rabais

Situation actuelle

Selon le type de contrat (AC 3ter et AC 3bis), chaque AC reçoit un classement à l'entrée calculé selon une grille qui se base sur des critères différents :

AC 3ter			AC 3bis		
GF	Durée d'expérience	Grade	GF	Durée d'expérience	Grade
II	Moins de 5 ans	4	II	Moins de 7 ans	4
	Entre 5 ans et 10 ans	5		Au moins 7 ans	5
	Entre 10 ans et 20 ans	6	III	Moins de 7 ans	8
	Au moins 20 ans	7		Entre 7 ans et 15 ans	9
Moins de 5 ans	8	Au moins 15 ans		10	
III	Entre 5 ans et 10 ans	9	IV	Moins de 8 ans	13
	Entre 10 ans et 15 ans	10		Entre 8 ans et 21 ans	14
	Entre 15 ans et 20 ans	11		Au moins 21 ans	16
	Au moins 20 ans	12			
	Moins de 5 ans	13			
Entre 5 ans et 9 ans	14				
Entre 9 ans et 13 ans	15				
Entre 13 ans et 17 ans	16				
Entre 17 ans et 21 ans	17				
Au moins 20 ans	18				

Proposition de la DG HR

Le projet de DGE impose des restrictions supplémentaires et, en instrumentalisant la demande d'harmonisation, propose d'harmoniser **AU RABAIS** les grades de classement à l'entrée en offrant des conditions pires que celles offertes actuellement à n'importe quel AC !

Sur base de cette nouvelle grille, à l'exception de quelques dérogations, les AC seront engagés dans des **conditions revues à la baisse** en étant limités **uniquement aux deux premiers grades** de leur groupe de fonction (II – III – IV). La durée d'expérience par grade sera fixée à 6 ans:

AC 3ter et AC 3bis		
GF	Durée d'expérience	Grade
II	Moins de 6 ans	4
	Au moins 6 ans	5
III	Moins de 6 ans	8
	Au moins 6 ans	9
IV	Moins de 6 ans	13
	Au moins 6 ans	14

Il suffit de comparer les deux tableaux pour constater l'ampleur de la dégradation envisagée en ce qui concerne les conditions de recrutement.

Alors que le statut d'AC n'attirait déjà pas certaines nationalités, le fait de prévoir des conditions pénalisant lourdement les conditions d'accès à ces emplois, en allant au-delà des dispositions du RAA, amplifiera le déséquilibre géographique en rendant politiquement intenable la mise en place d'une politique de concours internes. Ceci dégradera davantage les conditions des collègues et donc aussi leur motivation et frustration. De plus, ces conditions ôteront toute attractivité à ces emplois. Créant toujours plus de divergences et discrimination au sein de cette population, ces conditions amplifie-

ront davantage les tensions sociales.

Il ne faut pas oublier que la possibilité de prendre dûment en compte l'ampleur de l'expérience professionnelle lors du recrutement en tant qu'AC était jusque-là la seule alternative afin d'obtenir des conditions moins pénalisantes aussi bien dans la succession des contrats qu'en cas de mobilité.

Cette possibilité sera verrouillée par les nouvelles DGE !



SÉLECTION ET RECRUTEMENT

B D'autres propositions insuffisantes

1. CONCOURS INTERNES:

Faisant partie des revendications de l'ALLIANCE, l'accès aux concours internes ouverts aux collègues AC est une avancée obtenue dans le cadre du nouveau statut.

Une première réunion de dialogue social portant uniquement sur l'accès aux modalités d'organisation d'un prochain concours interne s'est tenue au mois de novembre entre la DG HR et les OSP. La proposition initiale de la Commission prévoyait 60 postes/lauréats EN TOUT dont 22 pour les AST-SC2, 13 pour les AST2 et 25 pour les AD6. Les conditions d'accès sont plus restrictives que celles prévues au statut pour les AC et

floues en ce qui concerne les AT et les fonctionnaires.

Ces propositions étant largement insuffisantes, ensemble avec les autres syndicats, l'ALLIANCE s'est battue afin qu'elles soient revues.

Après une seconde réunion de dialogue social, la Commission a proposé une liste prévoyant 75 lauréats et des épreuves qui reposent davantage sur les compétences professionnelles. Toutefois, les conditions d'accès sont restées identiques à celles proposées initialement.

Face à cette avancée minime, l'ALLIANCE ensemble avec les autres syndicats a demandé la convocation d'une réunion avec le Directeur général de la DG HR

pour améliorer profondément la proposition en ce qui concerne notamment:

- le nombre de lauréats afin de prendre en compte la population éligible (AC, AT et fonctionnaires),
- les conditions d'accès qui doivent être revues pour éviter de pénaliser nos collègues AC et d'avantager de manière indue certains candidats.

L'ALLIANCE dans la plus grande unité d'action avec les autres syndicats se battra afin que les conditions soient revues afin de prendre en compte les attentes de nos collègues AC.

De plus, L'ALLIANCE demande de pouvoir négocier une politique structurelle en matière de concours internes et de concours externes spécialisés donnant aux collègues AC de véritables perspectives d'accès à la fonction publique par le biais de procédures transparentes et équitables.

2. PROCÉDURE DE SÉLECTION POUR L'ACCÈS À DES CONTRATS D'AC

LES LIMITES DE LA NOUVELLE PROCÉDURE "CAST ALLÉGÉ"

Cette nouvelle procédure CAST allégé prévoit que tout candidat pourra s'inscrire aux appels à manifestation d'intérêt publiés sur EPSO mais SEULS les services et, sans la moindre participation de la représentation du personnel, désigneront parmi ces candidats les personnes étant appelées à passer des tests CBT auprès d'EPSO. Ils seront ensuite invités à un entretien devant un panel de sélection paritaire. Des critères spécifiques seront établis par les services selon les besoins réels de l'institution.

Cette proposition permettra de réduire les coûts de véritables CAST organisés par le passé par EPSO, mais mettra également en cause la crédibilité de la procédure ainsi que la liberté d'accès de tout candidat à ces emplois: c'est seulement sur désignation de leur service que le personnel pourra accéder aux CAST. Cette présélection préalable, confiée uniquement aux services, s'effectuera sans la moindre participation de la représentation du personnel.

L'ALLIANCE réitère ses propositions qui sont :

- **D'explorer l'option d'organiser des CAST de manière modulaire avec une 1^{ère} partie commune pour le verbal et numérique et une 2^{ème} partie spécialisée liée au profil, permettant de réduire les coûts des procédures CAST sans pour autant priver les candidats d'accéder librement à des CAST de leur choix.**
- **De mettre en place une procédure garantissant la transparence dans l'exploitation des listes issues des CAST et donc assurer la publicité et la transparence des besoins des services.**

De plus, les mesures de transition envisagées sont incomplètes et insuffisantes et ne sont pas susceptibles de mettre fin à la panoplie des situations découlant de l'approche désordonnée mise en place par l'institution depuis 2004, situations que l'ALLIANCE avait pourtant listées dans son analyse.

Pire encore, la DG HR annonce que les listes de lauréats de ces anciens CAST seront clôturées dès l'adoption des nouvelles DGE. Les AC ayant réussi un CAST de niveau supérieur sans avoir trouvé un emploi de ce niveau jusqu'à présent, devraient donc passer la nouvelle procédure de sélection s'ils veulent toujours évoluer.

3. EVOLUTION DE CARRIÈRE AVEC ACCÈS A UN GROUPE DE FONCTION SUPÉRIEUR

Si le principe d'une évolution à travers les groupes de fonctions est enfin abordé, les mesures envisagées sont néanmoins insuffisantes.

Le statut impose une sélection externe pour le passage d'un groupe de fonction à l'autre donnant donc la garantie des compétences des AC qui pourront progresser dans leur carrière. Néanmoins, alors que les CAST actuels sont ouverts à tous les AC disposant des qualifications requises, la proposition présentée par la DG HR impose plusieurs conditions cumulatives pour pouvoir participer aux sélections permettant l'accès à un groupe de fonction supérieur en ce qui concerne notamment les années de service et dans le grade, le caractère satisfaisant de l'évaluation dans le rapport d'évaluation. Le tout sans donner la moindre garantie de recrutement pour les AC qui ont rempli toutes ces conditions et réussi la procédure de sélection générale.

De plus, tant les AC3bis qui souhaiteront changer d'institution que ceux qui souhaiteront évoluer dans un groupe de fonction supérieur devront réfléchir sérieusement avant toute décision.

En effet, le collègue AC qui a déjà un contrat à durée indéterminée, après avoir réussi une nouvelle procédure de sélection, sera soumis à un nouveau stage qu'il devra

valider sous peine de perdre son nouvel emploi sans pouvoir récupérer celui qu'il occupait jusque-là. De plus, pénalisé par les nouvelles conditions de recrutement, il ne pourra pas se prévaloir de toute son expérience acquise, aura des responsabilités plus élevées sans amélioration réelle de ses conditions et le nouveau contrat sera soumis aux conditions pénalisantes prévues par le statut

après la réforme 2014 en ce qui concerne notamment l'âge de départ à la retraite plus élevé et le taux d'accumulation des droits à pension plus faible.

Il est inacceptable que le passage à un groupe de fonction supérieur, sans interruption du contrat de travail

fasse l'objet d'un nouveau contrat pénalisant. Pourquoi n'avoir pas prévu un avenant au contrat ?

MOBILITÉ

MOBILITÉ ENTRE LA COMMISSION, LES OFFICES ET LES AGENCES EXÉCUTIVES

Sur ce volet la proposition de la Commission est absolument en deçà des demandes et des besoins et rien de réellement concret et opérationnel n'est envisagé.

L'ALLIANCE confirme sa demande de mettre en place une véritable politique de mobilité des collègues AC leur permettant une véritable évolution de leurs carrières.

Il est indispensable de passer de promesses vagues à la mise en place d'une réelle "**Bourse d'emplois**" permettant la mobilité inter-institutions et entre les Agences/Offices ce qui garantira des perspectives de carrière pour les collègues AC et répondra de façon adéquate aux besoins des services.

Il convient d'assurer la publication de tous les postes d'AC disponibles sur base d'un système centralisé

simple et flexible véritablement équivalent à ce qui existe pour les fonctionnaires avec SYSPER2.

Il faut rendre ce système accessible à tous les AC (Commission/ Offices/ Délégations/ Agences). Ceci permettra aussi de ne pas perdre l'expérience acquise et de la capitaliser, ce qui est souhaitable tant pour l'institution que pour les agents.

Il faut aussi assurer la cohérence entre les job description et les tâches accomplies dans les faits : il est important que le Groupe de Fonction de chaque collègue AC prenne en compte les tâches réellement accomplies et corresponde au GF pertinent en liaison avec l'expérience du candidat. Il n'est plus acceptable de continuer à brader artificiellement les conditions de recrutement avec les collègues AC qui sont appelés à accomplir des tâches d'un niveau bien supérieur à leur GF.

C Mesures manquantes

1. Améliorations des conditions concernant les possibilités et la vitesse de reclassement au sein du groupe de fonctions

Les demandes de l'ALLIANCE concernant la « Diminution de la durée moyenne d'avancement dans le grade » et le « Développement continu des compétences et accès aux formations » n'ont pas été prises en compte durant les négociations des nouvelles DGE.

Or, l'ALLIANCE réitère ses demandes d'inclure ce point dans la négociation car il est essentiel pour nos collègues AC!

2. La mise en place d'une véritable politique pour les AC des Agences exécutives en ce qui

concerne notamment leurs exigences d'évolution de carrière, de mobilité et leur demande de pouvoir enfin disposer d'un dialogue social structuré au sein des Agences d'exécution

Malgré les assurances données par la DG HR, chacun comprend que rien ne sera fait au sein des agences exécutives sans une impulsion politique et un cadre juridique clairs établis par la Commission en concertation avec les OSP.

Pire encore, plusieurs propositions reprises dans le projet des DGE pénalisent lourdement aussi le personnel des Agences.

A ce propos, il ne faut pas oublier qu'environ 75% du personnel sont des agents contractuels de type AC 3bis GFI – GFII - GFIII – GFIV.

Parmi eux, il y a d'anciens AC 3ter venant de la Commission. Ces AC avaient réussi un CAST pour rentrer à la Commission en tant qu'AC 3ter. Alors qu'ils avaient déjà satisfait dans leur DG, ils ont été engagés dans les agences exécutives seulement après avoir réussi un nouveau panel de sélection spécifique pour « agences exécutives ». Dans la majorité des agences exécutives, tout AC engagé doit au préalable avoir réussi un CAST complet.

Après toute une série de CAST et panels réussis, les AC 3bis des agences sont exclus des concours internes car ils sont considérés comme personnel externe de la Commission. Ils bénéficient de contrats limités à la durée de vie de leur agence.

De plus, toute mobilité est impossible sans procédure de sélection et le nouveau contrat est soumis aux nouvelles conditions du statut après 2014.

Or, il est dans l'intérêt de l'institution de permettre éga-

lement la mobilité par exemple sur une base temporaire d'une Agence vers une Direction Générale, notamment si l'expertise des collègues AC et l'expérience acquise au sein de l'Agence s'avèrent utiles pour les DGs.

La possibilité d'une période prestée au siège existe : elle est prévue, par exemple, dans le cadre de la mobilité des collègues AC 3bis affectés en délégation.

Ceci doit aussi concerner les collègues AC "seniors" également dans leurs dernières années de carrière. La disponibilité et la valorisation de leur expérience plus que remarquable seraient sans aucun doute bénéfiques pour l'institution car celle-ci bénéficierait de personnes expérimentées et donc immédiatement opérationnelles au sein de ses services.

Ce sentiment d'oubli et de mépris à l'égard des collègues AC des Agences, est renforcé par l'absence de toute mesure positive notamment en ce qui concerne l'évolution des carrières, l'accès aux postes AT...



DIALOGUE SOCIAL

Comme la Commission le prêche auprès des EM, le dialogue social doit avoir une place prépondérante au sein de toute bonne administration. C'est pourquoi il est prioritaire de s'assurer que celui-ci soit appliqué dans tous les services y compris dans les agences exécutives.

En tant que gardienne du Statut, la DG HR doit tout faire pour que le personnel issu de ces agences, qui sont des émanations de la Commission, puisse disposer d'un véritable dialogue social.

Par ailleurs, n'étant pas électeur à la Commission pour élire ces mêmes représentants qui les représentent dans certains Comités paritaires (CPPT, RCAM, ...), le personnel des agences se sent dévalorisé par rapport aux collègues de la Commission.

L'ALLIANCE réitère ses propositions

- **De négocier un nouveau cadre légal garantissant un véritable dialogue social coordonné entre la Commission et les Agences exécutives.**
- **De mettre en place des mesures concrètes permettant l'engagement des collègues AC dans la représentation du personnel en dissipant les craintes concernant un quelconque impact négatif sur leur poste, leur carrière ou leur contrat.**