

- ⇒ LA DIGNITE DU PERSONNEL
- ⇒ L'IMAGE DE NOTRE INSTITUTION
- ⇒ LES PRINCIPES DE BASE DE LA FONCTION PUBLIQUE EUROPEENNE

**Les 24, 25 & 26  
octobre 2018,  
VOTEZ R&D**

# Junior professionals

## PROGRAMME :

« Les copains d'abord! »

Ce que nous avons fait...

Ce que nous demandons...



## SOMMAIRE

|                 |                                                                                                                                                                                      |                           |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 11 juillet 2018 | "Junior Programme" Alias "Les copains d'abord" - Modèle de réclamation et assistance du service juridique de <b>R&amp;D</b> pour contester le caractère discriminatoire du programme | <a href="#"><u>5</u></a>  |
| 4 juillet 2018  | Note à l'attention de Monsieur OETTINGER, Commissaire en charge du Budget et des Ressources Humaines-Demande de concertation de la part d'une majorité d'OSP                         | <a href="#"><u>8</u></a>  |
| 18 juin 2018    | Communication aux collègues qui souhaitent aller plus loin                                                                                                                           | <a href="#"><u>10</u></a> |
| 11 juin 2018    | Programme "Young – Junior Professionals » - Une approche scandaleuse!                                                                                                                | <a href="#"><u>11</u></a> |
| 8 mars 2017     | Créativité dans le processus de recrutement à la CE: la DG HR bat tous les records et... s'invente l'approche "happy fews", aussi pour les AC!                                       | <a href="#"><u>17</u></a> |

*Chères et chers collègues,*

**R&D** a été le premier syndicat à dénoncé ,le 8 mars 2017, le nouveau processus de recrutement « first class » de la DG HR.

**Nous avons notamment mis en exergue :**

- ⇒ *l'absence totale de transparence dans la procédure de recrutement*
- ⇒ *le caractère discriminatoire des conditions établies pour l'éligibilité des candidats*
- ⇒ *l'absence de toute implication de la représentation du personnel...*

*... bref la porte ouverte au favoritisme et au népotisme... qui semblent être les véritables principes de base de ce projet.*

*Nous avons également dénoncé l'urgence de procéder à une réforme profonde des concours EPSO et souligné que les règlements de comptes entre la DG HR et EPSO ne pouvaient pas conduire notre institution à renoncer à sa mission de gardienne du statut en organisant des procédures « maison » absolument scandaleuses.*

*Néanmoins, malgré l'organisation de réunions avec la Représentation du personnel, les améliorations obtenues n'ont nullement permis de corriger les limites incontestables de ce projet.*

**Nous avons:**

- ⇒ *en collaboration avec nos avocats, proposé un modèle de réclamation à tous les collègues et nous nous sommes engagés à poursuivre nos démarches*

**R&D demande :**

- ⇒ *l'arrêt de ce programme absolument discriminatoire et qui jette l'opprobre sur notre institution et ses procédures de recrutement*

EMPLOI  
LE PISTON, CRITÈRE DE RECRUTEMENT



## **"JUNIOR PROGRAMME"**

**Alias**

**"Les copains d'abord"**

**R&D ne se limite pas à dénoncer le caractère indécent de ce programme**

**Comme promis, R&D met à votre disposition un [MODELE DE RECLAMATION](#) - ainsi que l'assistance de son service juridique afin de contester également sur le plan juridique le caractère discriminatoire de ce programme**

**Merci à toutes et à tous les collègues ayant manifesté massivement leur soutien à nos actions après la diffusion de nos tracts!**

**Merci à toutes et à tous les collègues ayant signé massivement la pétition initiée par nos alliées de la TAO AFI, membres de l'Alliance, demandant entre autres d'arrêter cette procédure scandaleuse !**

**Merci aussi aux collègues au sein des DG nous ayant fait état de toutes leurs difficultés qui face à la déception et aux plaintes de leur personnel ont été appelés à assister leurs DG dans l'évaluation des candidatures sur base de critères absolument vagues dans le cadre d'une procédure n'offrant aucune garantie de transparence et d'équité!**

**Il est désormais clair pour tout le monde... sauf naturellement pour la DG HR, que le Junior Programme représente le triomphe du principe "Les copains d'abord", le fait du prince ou de la princesse, que la DG HR s'ingénie à appliquer une nouvelle fois en tant que principe fondateur de son action.**

**R&D partage la colère du personnel !**

En effet, comment ne pas comprendre l'indignation de :

- ⇒ nos collègues AC non éligibles ou des agences exécutives ou dont la candidature vient d'être rejetée à qui les services de la DG HR rappellent sans cesse les limites imposées par le statut en matière de concours internes ouverts aux AC... à savoir les mêmes limites qui ne seront pas d'application pour les "heureux élus" du junior programme – et ce, grâce à la trouvaille concoctée par les mêmes services de la DG HR – en raison de l'octroi de contrats d'AT à la veille de l'organisation du concours interne visant à les titulariser ?
- ⇒ nos collègues AT et stagiaires non éligibles ou qui travaillent ou ont choisi une agence exécutive ou dont la candidature a été rejetée?

- ⇒ nos collègues fonctionnaires qui ont très souvent une formation et une expérience professionnelle plus que remarquables, qui ont réussi des concours généraux très sélectifs, même pas comparables avec la mascarade de sélection organisée dans le cadre de ce programme, et qui :
- en tant qu'AST-SC sont privés de toute véritable perspective d'évolution de carrières et encore moins d'une quelconque chance de devenir AD ;
  - en tant qu'AST sont éligibles pour la procédure de certification leur permettant l'accès à la catégorie AD seulement après de longues années de service, après une sévère sélection et une panoplie d'examens ... alors que la même possibilité est à présent offerte si gracieusement à des jeunes stagiaires après quelques semaines de permanence au sein de notre institution ;
  - en tant qu'AD n'ont jamais profité et/ou ne sont pas à présent éligibles pour un tel programme de formation et d'insertion que notre institution devrait offrir à tout nouveau recruté.

### **Instructions pour le dépôt de la réclamation**

#### **Qui peut introduire la réclamation ?**

Comme cette procédure vise à donner la possibilité d'être engagé comme AT pendant 2 ans et de suivre une formation, tout stagiaire, agent et fonctionnaire, indépendamment de son grade ou de son groupe de fonction est susceptible de justifier d'un grief.

#### **Doit-on avoir préalablement introduit une candidature ?**

Non. Il n'est pas nécessaire d'avoir essayé/introduit une candidature dans la mesure où c'est le caractère discriminatoire de l'appel à manifestation d'intérêt lui-même qui est contesté.

#### **Comment introduire une réclamation ?**

A cet effet, vous devez :

- ⇒ compléter le [modèle de réclamation](#) figurant en annexe avec vos données personnelles et le signer;
- ⇒ transmettre la réclamation signée à l'aide du [formulaire](#) ci-joint à l'adresse DG HR [HR MAIL E2](#) au plus tard le **8 septembre 2018** à savoir trois mois à partir de la publication de l'avis AMI;
- ⇒ si vous le souhaitez, nous transmettre copie de la réclamation déposée pour que nous puissions en assurer le suivi.

Avec nos avocats, nous restons à votre entière disposition pour toute clarification supplémentaire et assistance que vous pourriez souhaiter obtenir et pour assurer la suite de la procédure.

***Non tout ne va pas très bien Madame la Marquise : mettons fin à cette procédure scandaleuse !***

Lors de sa rencontre avec les OSP qui s'est tenue hier, mardi 10 juillet, le Commissaire Oettinger n'a pas accepté, à ce stade, la proposition unanime des OSP de geler le Junior Programme mais il s'est engagé à se réunir avec les OSP en septembre pour dresser un premier bilan et adopter, le cas échéant, les mesures appropriées.

Tout en appréciant cette proposition de dialogue, nous regrettons que le Commissaire ait refusé d'arrêter cette véritable mascarade.

En effet, il suffit de constater les réactions toutes critiques des collègues à commencer par celles publiées sur le site intranet annonçant le lancement de ce programme, le grand succès de la pétition de nos alliés de la TAO que R&D a soutenue avec conviction demandant l'arrêt de ce programme, l'opposition unanime de la représentation du personnel, le mécontentement de la part des services et à présent celles de la presse...

Dans ces conditions, il devient de plus en plus difficile pour la DG HR de continuer à nier tout problème, de prétendre que toutes les critiques seraient malveillantes et sans fondement... en concluant encore et toujours par l'invitation à se joindre joyeusement à sa chorale qui hélas ne sait jouer qu'une seule et unique chanson : “ *Tout va bien madame la Marquise, tout va bien je vous le dis tout va très bien*”...ceci alors que tout va bien loin d'aller très bien!



[voir la video](#)

Cristiano SEBASTIANI

Président

**NOTE À L'ATTENTION DE MONSIEUR OETTINGER**  
**COMMISSAIRE EN CHARGE DU BUDGET ET DES RESSOURCES HUMAINES**

**Objet : « Junior Professionals » programme**

Le projet « Juniors Professionals" a été conçu, selon les explications fournies par la DG.HR, comme instrument au service de la Politique de recrutement, et ce, dans le cadre de la gestion des talents.

Les raisons invoquées par la DG.HR pour lancer ce programme, même comme projet pilote, ne nous semblent pas répondre aux standards exigibles en matière de recrutement, et ce, pour plusieurs motifs :

1. Les principes **d'égalité de traitement, mérite et capacité qui constituent les piliers fondamentaux de toute politique de recrutement au sein de nos services publics** présentent d'énormes failles car limitant le champ de la **population cible** de façon injustifiée : de nombreux collègues ayant pourtant une légitimité avérée pour y accéder sont mis de côté tels les agents contractuels GF III et II, les AST et AST/SC; de plus, les agents contractuels GF IV sont de facto exclus car dans la majorité des cas ils ont plus de 5 ans d'expérience professionnelle (selon les critères de JP le plafond maximum est 3 ans); de même les stagiaires de Blue Book des agences exécutives sont discriminés puisqu'ils n'ont pas accès au Programme.
2. **La taille** planifiée de cet instrument de recrutement (80 personnes/an) semble disproportionnée pour un projet pilote car cela représente autour de 25 % du recrutement annuel de personnel AD
3. La prétendue justification liée au **déséquilibre géographique** apparaît comme mal étayée car le récent rapport prévu à l'art. 27 du statut met en évidence un déséquilibre certain mais ne propose pas d'explication convaincante quant aux causes de ce déséquilibre. Mettre en place un projet pilote pour répondre à un problème structurel alors que l'on ne connaît pas les causes de ce problème apparaît comme une réponse prématurée et risquée
4. **La participation de la représentation du personnel** à la mise en œuvre du projet pilote n'est pas précisée ni au niveau de l'adoption du Programme, ni de son application effective dans les services notamment l'identification et sélection des candidats, ni au niveau des critères à prendre en compte. Un mécanisme de **suivi in itinere** devrait de même être prévu.
5. **Les liens avec la politique des concours internes et de recrutement** en général ne sont ni clairs ni convaincants. En particulier, le recrutement massif d'agents contractuels ces dernières années pour effectuer des tâches permanentes n'a jamais été discuté dans le cadre du dialogue social alors qu'il constitue un changement radical dans la politique du personnel de la Commission. Le projet pilote, la politique de gestion des agents contractuels et la politique des concours internes n'ont jamais été replacés dans le cadre d'une **programmation intégrale** pluriannuelle



6. **Le retard à la mise en œuvre des DGE de fin 2017** (après plusieurs années de concertations) sur **les agents contractuels** constitue un élément de grogne significatif additionnel de la part de ces collègues écartés du Programme des JP et qui en même temps ne perçoivent aucune autre perspective
7. S'agissant d'un projet pilote, **un calendrier taxatif et one-shot** dans un 1er temps, devrait être élaboré. Le projet actuel laisse la porte ouverte à sa généralisation dans le futur alors qu'une analyse approfondie de son impact n'aurait pas été conduite

S'agissant d'un domaine aussi sensible que la politique de recrutement, une concertation doit donc être organisée au plus vite sur cette politique; en ce, y compris le problème de vacance de postes, notamment les AST/SC dont l'administration nous a fait part à maintes reprises.

Le projet « Junior Professionals », qui en fait partie, devrait en conséquence être gelé en l'attente de la tenue de la concertation.

|               |                  |                |                     |              |
|---------------|------------------|----------------|---------------------|--------------|
| C. Sebastiani | M. Vicente-Nunez | G. Sciarrabone | R. Trujillo Herrera | E. Di Meglio |
|---------------|------------------|----------------|---------------------|--------------|

SG Alliance

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| (signé) | (signé) | (signé) | (signé) | (signé) |
|---------|---------|---------|---------|---------|

|                |            |                 |                |                   |
|----------------|------------|-----------------|----------------|-------------------|
| <b>R&amp;D</b> | <b>USL</b> | <b>Conf-SFE</b> | <b>TAO-AFI</b> | <b>SE/R&amp;D</b> |
|----------------|------------|-----------------|----------------|-------------------|

|            |             |                   |            |
|------------|-------------|-------------------|------------|
| M. Gemelli | P. Le Grand | L. Dricot-Daniele | P-P. BACRI |
|------------|-------------|-------------------|------------|

|         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|
| (signé) | (signé) | (signé) | (signé) |
|---------|---------|---------|---------|

|             |                        |                    |             |
|-------------|------------------------|--------------------|-------------|
| <b>CISL</b> | <b>Génération 2004</b> | <b>Save Europe</b> | <b>FFPE</b> |
|-------------|------------------------|--------------------|-------------|

Copie:

Mme I. Souka – Directeur Général DG HR

MM C. Levasseur, C. Roques, L. Duluc – DG HR

## **JUNIOR PROGRAMME ALIAS LES COPAINS D'ABORD!**

**Merci à toutes et à tous les collègues ayant manifesté massivement leur soutien après la diffusion de nos tracts!**

Les dizaines de commentaires ( [lien](#) ), **TOUS critiques**, postés sur la page intranet présentant ce programme, démontrent l'**ampleur du rejet** que suscite ce pilote.

Nous partageons également votre déception, voire écoëurement, après la séance d'information organisée le 14 juin dernier par la DG HR. Cette session maladroite de marketing est une tentative aussi vaine que pénible pour défendre ce programme de toute évidence indéfendable. Il n'a été question que de répéter en boucle toujours les mêmes arguments qui, par moment, atteignent un niveau grotesque.

**Votre question : Et maintenant que faire ?**

**La réponse de R&D :**

**1) signez massivement la pétition initiée par nos alliées de la TAO AFI membres de l'Alliance ( cf. email joint)**

Vous pourriez ainsi manifester votre opposition à ce programme et renforcer notre demande au Commissaire OETTINGER de corriger en profondeur le Junior Programme.

**2) présentez dans tous les cas votre candidature avant la date limite du 19 juin 2018 - midi ( [lien](#) )**

En cas de rejet, **R&D** mettra à votre disposition des modèles de réclamation pour pouvoir contester le caractère discriminatoire de ce programme.

**Comme vous pouvez le voir, il ne s'agit pas simplement de dénoncer un pilote inique et discriminant : nous ne resterons pas sans agir.**

## **PROGRAMME "YOUNG – JUNIOR PROFESSIONALS »**

### **UNE APPROCHE SCANDALEUSE!**

Avec son nouveau programme "Young – Junior Professionals", la DG HR organise la titularisation plus qu'aisée en tant que fonctionnaires AD d'une poignée de stagiaires "élus" de même que quelques privilégiés AC GF IV et AT AD sélectionnés par le fait du prince ou de la princesse ouvrant tout grand la porte au favoritisme et au népotisme.

Pendant ce temps, **R&D** continue à défendre tous les collègues et offre à TOUS les stagiaires des FORMATIONS GRATUITES pour les aider à préparer les concours et les sélections EPSO, et ce, afin d'intégrer notre fonction publique dans la dignité et sans devoir recourir au piston!

**Notre ligne de conduite :**

**TRANSPARENCE, SOLIDARITÉ et ÉQUITÉ.**

*Depuis toujours, **R&D** se bat pour défendre la transparence dans la sélection des stagiaires « Bluebook » et leur offrir le meilleur accompagnement au sein de nos services.*

Depuis toujours, **R&D** apprécie la qualité et l'engagement des centaines de stagiaires que nous accueillons, tous les six mois, dans nos services.

Fidèles à nos principes et face aux difficultés importantes constatées par le passé au sein du service responsable de la sélection des stagiaires, nous avons assisté les collègues qui après avoir signalé des dysfonctionnements graves ont été honteusement livrés à leur sort par l'administration et par l'IDOC, et ce, pendant de longs mois avec parfois de sérieuses conséquences.

De même, nous avons demandé que notre institution assure une sélection irréprochable et garantisse des conditions de travail dignes

pour les stagiaires et le meilleur accompagnement tout au long de leur présence dans l'institution.

A cet égard, parmi nos adhérents, nombreuses et nombreux sont ceux qui assurent avec passion tant la sélection des candidatures que la responsabilité de superviser leurs stagiaires « Bluebook ».

Elles-ils nous font toujours part de l'excellence, de l'engagement européen, de l'enthousiasme et du dévouement de ces jeunes collègues. C'est pourquoi elles-ils nous ont invités à les assister dans leur préparation aux concours et aux procédures de sélection pour qu'ils puissent intégrer notre fonction publique au travers de procédures claires.

**Transparence, équité, égalité de traitement que nos stagiaires et tous les autres collègues sont en droit d'attendre de notre institution... tout le contraire de ce que la DG HR propose avec son programme « Young-Junior Professionals », à savoir le triomphe du fait du prince ou de la princesse et la porte ouverte au risque de népotisme et de favoritisme!**

Par notre communication du 08 mars 2017 ( [lire](#) ) nous avons déjà exprimé toutes nos critiques concernant le projet délirant intitulé « Young Professionals » concocté en cachette par la DG HR.

En effet, non contente d'être devenue la serviable cheville ouvrière toujours prête à accompagner tous les parachutages, les nominations discutables et à organiser des concours internes "adaptés" pour un atterrissage en douceur des membres de cabinets, la DG HR n'a rien trouvé de mieux que d'inventer ce nouveau programme.

A la suite de nos critiques et de l'opposition d'autres OSP mais aussi des DGs, la DG HR a revu quelque peu sa position... il ne s'agit plus de « Young professionals » mais bien de « Junior programme » ([lire](#)).

Nonobstant quelques nouveautés appréciables telles que la mobilité des candidats entre 2 DG tout en participant à un programme d'apprentissage et de développement organisé par l'Ecole Européenne d'Administration - à savoir l'ébauche d'un programme d'insertion que **R&D** réclame depuis toujours à la Commission et destiné à tous les nouveaux fonctionnaires - l'approche demeure absolument inacceptable.

En effet, il est toujours question de permettre la titularisation plus qu'aisée en tant que fonctionnaires AD d'une poignée

de stagiaires « Bluebook » (une dizaine parmi les 900 accueillis par semestre !) et de quelques collègues AC GFIV et AT (30 personnes en tout) sélectionnés sans aucune véritable garantie de transparence et d'égalité de traitement. A ces "élus" s'ajouteront 10 jeunes fonctionnaires AD 5...qui pourront ainsi apprécier comment cela peut être simple et pratique de devenir fonctionnaires AD sans devoir passer par une procédure longue et pénible comme le concours général qu'elles-ils viennent de réussir.

Comme vous avez été nombreuses et nombreux à nous le signaler, le risque évident est le triomphe du principe "les copains d'abord", le fait du prince ou de la princesse que la DG HR s'ingénie à appliquer une nouvelle fois en tant que principe fondateur de son action.

Et par ce biais, la DG HR envisage de recruter pas moins de 20% de nos futurs collègues AD! Alors que des milliers de candidats seront appelés à réussir/s'inscrire à des concours externes longs et ultra sélectifs!

Il est d'ailleurs rassurant de constater que la DG HR fidèle à ses priorités a déjà tout prévu aussi dans le cas où un ou plusieurs parmi les stagiaires retenus serait affecté auprès d'un cabinet. A toutes fins utiles ...car on ne sait jamais ...le hasard faisant parfois bien les choses...la DG HR prend donc soin de clarifier que si jamais, dans un tel cas... les stagiaires sélectionnés seraient alors à leur tour "parachutés" en tant que AC GF IV dans la DG placée sous la responsabilité du cabinet concerné, en assurant ainsi l'égalité de traitement avec les autres membres des cabinets... parachutistes à leur tour!

### ***R&D partage la colère du personnel !***

Comment ne pas partager la colère des collègues qui nous font part de leur écoeurément face à une administration capable de produire des slogans mais incapable de mettre fin au dumping social au sein des services et d'établir une véritable politique du personnel susceptible de répondre à leurs attentes ? Pour apprécier l'ampleur et le bienfondé de ces critiques il suffit de prendre connaissance des dizaines de commentaires outrés déjà postés en quelques minutes par les collègues sur « myintracom » dès que la publication du programme « Junior Professionals ».

### ***Comment ne pas comprendre l'indignation de nos collègues AC?***

A ces collègues, systématiquement recrutés dans des groupes de fonctions largement inférieurs à leurs véritables missions et dès lors structurellement exclus de ce programme, la DG HR rappelle sans cesse les limites très strictes imposées par le statut concernant les concours internes ouverts aux AC et notamment le taux maximum de 5% pour leurs recrutements.

Or, on constate que, justement pour échapper à ces contraintes, dans le cadre de ce programme « Junior Professionals », la DG HR propose, avant d'organiser le concours interne pour les titulariser, d'octroyer des contrats AT AD aux quelques stagiaires et AC GF 4 qui seront sélectionnés.

### ***Comment ne pas comprendre l'indignation de nos collègues AST et AD?***

Comment ne pas partager l'indignation de nos collègues AST et AD, confrontés aux contraintes et aux limites de la procédure de certification et/ou ayant réussi des concours généraux très sélectifs, face à cette passerelle plus qu'aisée organisée pour accéder d'emblée à des emplois de fonctionnaire AD?

### ***Comment ne pas comprendre l'indignation de nos collègues stagiaires qui ne seront pas éligibles ou qui ont choisi une agence exécutive ?***

En effet, elles-ils découvrent maintenant qu'elles-ils sont inéligibles pour ce programme alors que naturellement cela leur était absolument inconnu lors de leur choix de passer leur stage auprès d'une agence. Dans ces conditions, il est évident que dorénavant les agences exécutives n'auront plus jamais la possibilité de recruter des jeunes stagiaires...

### ***Inutile de confirmer que la DG HR a refusé toute véritable négociation de ce dossier avec les OSP : le fait du prince ou de la princesse se suffit à lui-même!***

Il est même inutile de confirmer qu'aucune véritable négociation n'a été organisée sur ce dossier, la DG HR confondant de plus en plus le dialogue social avec des séances de psychothérapies offertes aux représentants du personnel pour leur expliquer leur projet et les convaincre de l'absence de tout bien fondé de la moindre critique qui pourrait être émise. Ainsi, à nouveau pour ce dossier, après les quelques ajustements apportés à la proposition initiale, les services de la DG HR s'étant limités à illustrer tous les mérites de leur projet et à essayer, naturellement sans succès, de dissiper les craintes exprimées par les OSP lors de simples réunions de dialogue social, en excluant d'emblée toute possibilité de concertation et donc de négociation.

### ***Pour essayer de justifier son projet, la DG HR découvre soudainement les limites des procédures organisées par EPSO qu'elle avait jusque-là toujours niées...***

Le comble de la parodie de dialogue organisée sur ce projet a été atteint lorsque les services de la DG HR, après avoir rejeté pen-

dant des années toutes critiques concernant le modèle choisi par EPSO pour l'organisation des concours, ont été soudainement éclairés par on ne sait quelle lueur divine – peut-être lors d'une mission à Damas...- et justifient aujourd'hui leur projet « novateur » en raison des limites des concours EPSO actuels. Ceux-ci ressembleraient à des loteries où les candidat-es sont appelé-es à cocher des cases et ne permettraient pas de recruter des lauréats répondant aux attentes des institutions et notamment des jeunes collègues .

*.... mais au lieu de réformer en profondeur ces procédures comme R&D le demande depuis longtemps,...*

Entendons-nous bien : depuis toujours **R&D** dénonce les limites des procédures organisées par EPSO alors que la DG HR les avait jusque-là totalement niées !

De par son rôle au sein du board d'EPSO et du fait que depuis la création de cet office, la DG HR faisant semblant d'oublier que **la Direction d'EPSO a toujours été assurée par des collègues de la Commission et plus particulièrement de la DG HR (sic!)**, notre institution avait précisément toutes les possibilités de proposer les réformes nécessaires.

*... la DG HR s'invente des "procédures maison"....tout en nous assurant qu'elles ne seront pas "bidon!"*

En rejetant l'invitation de **R&D** d'abandonner son projet « Young-Junior Professionals » afin de lancer une réflexion commune en vue de corriger les pratiques d'EPSO et de réformer en profondeur les modalités d'organisation des concours pour mieux répondre aux besoins des institutions, la DG HR a décidé de poursuivre son projet en inventant des procédures de recrutement "maison"...tout en tenant à nous rassurer qu'elles ne seront pas "bidon!"

*La Commission démissionne ainsi de son rôle de garante du Statut et des principes qui en sont à la base et*

*donne un très mauvais exemple aux autres institutions...*

Par sa décision plus que discutable, la Commission démissionne de son rôle de garante du Statut et des principes qui en sont à la base.

Pire, elle donne le mauvais exemple aux autres institutions en les invitant à la suivre alors qu'elles ont déjà démontré toutes leur « inventivité » à créer à leur tour des procédures « sur mesure».

*S'agirait-il également d'un règlement de comptes entre institutions pour accéder à la présidence d'EPSO ?*

D'aucuns nous ont fait remarquer que la décision de la DG HR d'organiser ces procédures de recrutement interne, en laissant entrevoir que la Commission pourrait progressivement se désengager d'EPSO, viserait aussi à faire monter la pression sur la procédure de nomination du nouveau Directeur EPSO, laquelle stagne depuis de longs mois, avec les autres institutions qui, comme elles nous l'indiquent, ont le sentiment d'être prises en otage dans une guerre de pouvoir entre la Commission et le Parlement !

### **Conclusion**

Dès à présent, **R&D** demande à la Commission de suspendre le programme « Junior Professionals » et d'entamer de véritables négociations avec les OSP.

En outre, **R&D** continuera à s'y opposer et se réserve le droit d'entamer toute action juridique.

*Entre temps, R&D, reste aux côtés des collègues et renforce ses activités de formations habituelles qui rencontrent un énorme succès, et aussi des stagiaires non "happy few", organise des cours de formation EPSO gratuits à l'intention de TOUS les stagiaires pour que chacun puisse intégrer notre fonction publique dans la transparence et la dignité*

Ceci aussi pour qu'elles-ils puissent quitter notre institution sans céder au sentiment de dégoût dont elles-ils nous ont déjà fait part en ayant pris connaissance du projet « Young-Junior Professionals ».

Le premier cycle de formation entièrement gratuit a été organisé les 4, 5, 8, 15 et 29 mai derniers et a rencontré un énorme succès. Ceci, naturellement, sans la moindre obligation d'adhésion à **R&D**. Prochainement de nouveaux cours de formation destinés aux stagiaires seront organisés.

Pour toute information concernant nos formations, envoyez-nous un email à: [REP PERS OSP R&D FORMATION](#) (Bruxelles) et [REP PERS OSP SOLIDARITE EURO](#) (Luxembourg). Nos équipes sont là pour vous soutenir !

*Cristiano Sebastiani*

*Président*





**CRÉATIVITÉ DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT À LA CE:  
LA DG HR BAT TOUS LES RECORDS ET...  
S'INVENTE L'APPROCHE "HAPPY FEWS", AUSSI POUR LES AC!**

*La DG HR fait à nouveau preuve de créativité et propose, sans aucune consultation des représentants du personnel, une nouvelle filière de recrutement "first class" réservée à quelques-uns des stagiaires de notre Institution...*

Rien ne passionne autant notre administration que l'approche "happy fews"... naturellement à condition d'être seule responsable de leur sélection.

Il s'agit du nouveau "Young Professionals Programme" dont la phase pilote serait lancée en mars 2017.

Le fait est que, comme pour d'autres dossiers gérés d'une manière toute aussi opaque, la représentation du personnel doit se déguiser en détective pour aller à la recherche d'informations susceptibles de lui permettre de comprendre ce qui se concocte dans le laboratoire de la DG HR.

Il est quelque peu rassurant de constater que dans ces recherches nous sommes en bonne compagnie des DG qui, comme dans le cas d'espèce, s'adressent à nous pour essayer de comprendre à leur tour ce qui se trame et savoir si ces mesures ont été discutées avec la représentation du personnel... *quod non.*

*Quelques « Happy fews »: un test EP-SO..., deux ans AC GFIV , 1 an AT AD5 et direction... concours internes pour titularisation...*

Selon les informations à notre disposition, parmi les centaines de stagiaires accueillis par notre institution il y aura quelques "happy fews" qui après avoir passé un test EPSO, seront présélectionnés par leur DG et puis sélectionnés par un "central panel" et par la suite, se verront offrir :

- d'abord un contrat de deux ans en tant que AC GFIV

et enfin

- un contrat d'un an en tant qu'agents temporaires (AD5),

Ceci dans le but affiché de leur permettre de se présenter aux prochains concours internes qui seraient organisés pour leur permettre d'être titularisés.

***Non-respect du principe d'égalité de traitement et de la motivation du personnel laissé de côté***

Ce programme vient d'être annoncé sans trop de détail par la DG HR aux Directeurs Ressources qui ont déjà exprimé des craintes quant au non-respect du principe d'égalité de traitement et aux

conséquences pour la motivation du reste du personnel de ces recrutements facilités.

En effet, comment expliquer ce traitement "first class" aux milliers de collègues AC qui travaillent déjà dans les services ?

De plus, puisque le pool de ces futurs postes d'AC serait géré au niveau central par la DG HR, les Directions Générales craignent aussi - à juste titre - les répercussions de ce système sur la diminution des crédits à disposition des DG pour "les petites gens" espérant le renouvellement des contrats AC en cours et le recrutement de nouveaux collègues AC.

Il n'est pas inutile de rappeler à la DG HR que ces "happy fews" qui viennent de terminer leurs études auraient accès à des contrats GF IV et puis même AT AD5 alors qu'au sein de nos services des milliers de collègues AC, avec une panoplie de diplômes et nombre d'années d'expérience, se voient offrir des contrats dans des GF inférieurs tout en étant appelés à accomplir des tâches d'un niveau bien supérieur dans une approche de dumping social absolument détestable que R&D ne cesse de dénoncer.

Qui plus est, des centaines de collègues AC ayant atteint la limite de leur contrat, mais pas encore celle des 7 ans, doivent quitter notre institution car les services leur expliquent qu'il n'est pas possible de leur octroyer un contrat d'AT car la DG HR ne les y autorise pas.

### ***Le « fait du prince » encore et toujours à la DG HR***

Et voilà que la même DG HR propose d'octroyer d'office à ces "happy fews" qui viennent de terminer leurs études un contrat AT AD 5 après seulement 2 ans de contrat GF IV.

Force est de constater que, nulle part, la raison d'être de l'exercice a été clarifiée, la DG HR s'étant limitée à expliquer aux DG qu'il ne s'agit pas de sélectionner par là des spécialistes, puisque d'autres "recrutement tools" existent à cette fin.

Comme tout le monde le sait, le fait du prince se suffit à lui-même et n'impose aucune explication.

Il est même inutile de souligner que R&D soutient avec conviction tout effort visant à ouvrir la possibilité pour de jeunes candidats de poursuivre leur expérience en tant que stagiaire en mettant leur enthousiasme et leurs compétences à disposition de nos services.

Néanmoins, faut-il encore que cela se fasse dans la plus grande transparence, dans le plus grand respect de l'égalité de traitement avec le reste du personnel en prenant soin d'éviter tout népotisme et favoritisme et de créer artificiellement des "happy fews" au sein d'une population déjà très sensible comme celle de nos collègues AC.

D'une part, le fait de s'inventer une filière "happy fews" pour quelques privilégiés après avoir proposé le projet inadmissible de nouvelles DGE pour le personnel AC - qui font à présent l'objet d'une demande de conciliation des syndicats - infligeant une dégradation des conditions de recrutement qui ferait de la Commission le pire employeur parmi toutes les institutions, relève d'une provocation absolument inacceptable et d'une gifle infligée à des milliers de collègues AC.

D'autre part, le stage, représente la vitrine que nous offrons à ces jeunes collègues, il est l'image qu'ils garderont et transmettront de notre institution.

Ainsi, tout mais vraiment tout, avant, pendant et après le stage doit être géré de manière irréprochable en suscitant la confiance et la reconnaissance de nos jeunes stagiaires et le cas échéant, futurs collègues.

Compte tenu de ce qui précède, **R&D** demande au Commissaire Oettinger que toute la clarté soit faite par rapport à ce projet et que la DG HR négocie dans les détails ses modalités de mise en œuvre avec la représentation du personnel, en prenant en compte les droits et les attentes des centaines de collègues AC qui travaillent dans nos services avec dévouement sous des contrats souvent bien en deçà de leurs compétences.



