

Note à l'attention de Mr. Christian Roques Chef d'Unité Dialogue Social - DG HR

Objet : Avis du Comité Central du Personnel à propos du projet de décision relative aux dispositions générales d'exécution de l'article 79, paragraphe 2, du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne, régissant les conditions d'emploi des agents contractuels engagés par la Commission en vertu des articles 3 bis et 3 ter dudit régime et ses 3 annexes.

Le Comité Central du Personnel (CCP) vous remercie pour la saisine sur le projet de décision de la Commission reprise en objet.

Le CCP prend acte de la conclusion de plus de 20 mois de négociation du dialogue social portant sur les nouvelles dispositions générales d'exécution (DGE) pour les agents contractuels (AC) en objet. Il articule son avis en trois parties: commentaire général, avis détaillé et recommandations additionnelles.

A. Commentaire général

Le CCP accueille favorablement le fait que pour la première fois l'institution affirme l'importance qu'elle accorde à cette catégorie de personnel au sein de la fonction publique européenne.

Le CCP exprime d'ailleurs son regret pour la mise en œuvre tardive des nouvelles dispositions statutaires, qui n'intervient que plus de trois ans après l'entrée en vigueur du statut 2014. Ceci a privé le personnel et les services de la mise en œuvre des aspects positifs du nouveau statut pour les Agents Contractuels et a contribué à en dégrader la perception auprès du personnel concerné. Les DGE en question auraient en effet dû être adoptés dès 2014.

Le CCP exprime son inquiétude quant à la possibilité que les nouvelles DGE ne soient qu'un moyen pour dégager des économies au détriment de la catégorie la plus faible du personnel. A ce titre le CCP rejoint la position exprimée à ce sujet par le Commissaire Oettinger qui, lors de la rencontre du 10 février dernier avec la représentation du personnel, a affirmé sa détermination à ne pas voir réaliser des économies supplémentaires sur le personnel. Dans ce contexte, le CCP réitère la demande formulée par les Organisations Syndicales et Professionnelles (OSP) d'annexer aux DGE une fiche financière détaillant son impact budgétaire.

De même, le CCP insiste pour que la politique en matière d'agents contractuels ne soit pas utilisée pour dénaturer le caractère permanent de la fonction publique européenne, les contrats d'AC 3 ter devant rester réservés aux tâches temporaires.

Dans ce contexte il rappelle que la nouvelle catégorie de fonctionnaires créée en 2014 (AST SC) n'a pas été mise en œuvre suffisamment. Le CCP recommande dès lors l'utilisation massive et rapide du recours à cette nouvelle catégorie de fonctionnaires pour remplir les tâches permanentes correspondant aux GFI et II. Le CCP demande aussi que des concours externes permettant l'établissement d'une liste de lauréats en AST/SC, AST ainsi qu'AD soient rapidement organisés. Cette option accroîtrait également les possibilités offertes aux AC d'accéder à des concours internes de titularisation (malheureusement toujours inaccessibles aux GF I), ainsi réduisant l'effet de précarisation et paupérisation de la fonction publique européenne constatée depuis la réforme 2004 et sa mise en œuvre.

Enfin, le CCP insiste pour que les concertations techniques obtenues par les OSP dans la phase ultime du dialogue social soient organisées au plus tôt pour mettre en œuvre rapidement de nouvelles dispositions en matière d'accroissement des vitesses de reclassement, de passage de groupes de fonctions (article 13), de planification de concours internes (Article 15). Ces derniers doivent garantir à tous les contractuels au cours de leur présence au sein de l'Institution l'accès à au moins un concours interne ouvrant à une possibilité de titularisation. Par note séparée (ci jointe), le CCP a déjà demandé la tenue dans les plus brefs délais des concertations techniques correspondantes.

B. Avis détaillé

Pour la première fois après 13 ans d'existence d'AC dans les Institutions, l'administration affirme le droit des collègues AC – représentant environ 20% du personnel de la Commission – à avoir une carrière, à bénéficier de possibilités de mobilité, à un développement professionnel, à disposer d'un accès à une fonction publique permanente et indépendante via la tenue des concours internes (exception faite pour les AC GFI).

Cependant, concernant la substance des nouvelles DGE, le CCP considère que la qualité des changements apportés est très inégale selon qu'il s'agit du cas des AC à durée indéterminée (3 bis) ou bien des AC à durée déterminée (3 ter). Pour cette raison, le CCP articule les détails de son avis en deux parties.

1. Opinion du CCP concernant l'impact des DGE pour les AC à durée indéterminée (AC 3 bis)

Le CCP accueille favorablement plusieurs améliorations des perspectives professionnelles pour les AC 3 bis: mobilité, plusieurs concours internes de titularisation, augmentations des taux de reclassements, passage de groupes de fonction, accès même limité à des positions d'animation d'équipes (collègues Hors Union).

Ces dispositions apparemment prometteuses notamment pour mettre enfin en place un véritable marché de l'emploi notamment entre la Commission et les agences exécutives s'avèrent malheureusement dégradées et vidées d'une large partie de l'effet poursuivi en raison des contraintes concernant la succession de contrats prévues à l'article 10 et l'Annexe III.

En effet, les modalités prévues à l'annexe III en cas de succession de contrats et l'obligation de conclure un tout nouveau contrat soumis aux dispositions pénalisantes prévues par la Réforme du statut en 2014

(âge de pension, taux d'accumulation...) sont de nature à décourager la plupart des collègues et risquent dès lors de vider de tout effet utile les possibilités prévues à cet égard par les nouvelles DGE.

Le CCP souhaite que l'affaire introduite devant le Tribunal sur ce sujet produise un effet positif et permette d'amender les DGE sur ce point avec effet rétroactif. Dans cette hypothèse, le CCP demande que la Commission s'engage à étendre à tous les collègues concernés - aussi à celles et ceux qui n'auraient pas introduit un recours - tout effet positif de l'arrêt qui sera rendu.

2. Opinion du CCP concernant l'impact des DGE pour les AC à durée déterminée (AC 3 ter)

Le CCP déplore en revanche que les collègues AC 3 ter soient privés de la plupart des avancées mentionnées précédemment dont vont bénéficier les AC 3 bis. De surcroît, les AC 3 ter sont inutilement restreints dans l'accès aux postes de travail vacants.

Le CCP déplore ici la ségrégation inacceptable que la Commission maintient en introduisant une barrière artificielle entre AC 3 bis et 3 ter en matière de mobilité et d'accès au marché de l'emploi au titre de l'article 14, ceci malgré la phase de conciliation avec le Commissaire Oettinger.

En effet, si la levée formelle du blocage structurel à l'accès au marché de l'emploi pour les AC 3 ter a été obtenue, les dispositions actuelles de l'article 14 laissent encore toute latitude aux services pour restreindre cet accès. Le CCP considère absolument nécessaire que les services ne mettent pas en œuvre cette restriction, ceci tant dans l'intérêt des collègues concernés que de l'Institution. Cette dernière ne doit pas se priver inutilement des compétences démontrées de très nombreux AC 3 ter durant leurs 6 ans de bons et loyaux services.

Aussi, le CCP demande que dans la mise en œuvre pratique des DGE, le marché d'offres d'emploi d'AC soit rendu par l'administration accessible aussi bien à nos collègues AC 3 ter que 3 bis afin de faciliter les possibilités de mobilité en toute transparence et dans un souci d'égalité des chances. Il s'agit là d'une mesure essentielle aussi pour donner une réponse aux attentes des collègues AC 3 ter ayant déjà atteint la limite de 6 ans imposée par l'article 88 b) du statut.

Ce décalage de traitement entre agents contractuels à temps déterminé et indéterminé ne sera d'évidence pas compris ni accepté par les premiers qui représentent la moitié des effectifs des contractuels.

En conclusion, et compte tenu de ce qui précède, le CCP émet l'avis suivant sur le texte en objet :

- **favorable concernant l'impact des DGE sur les AC à durée indéterminée (AC 3 bis), tout en mettant en exergue les remarques en partie 1 ;**
- **défavorable concernant l'impact des DGE sur les AC à durée déterminée (AC 3 ter), notamment suite aux remarques en partie 2.**

C. Recommandations additionnelles

Le CCP rappelle la vulnérabilité de cette catégorie du personnel atteinte par les risques de la précarité et souligne l'importance de rendre les procédures administratives claires, rapides et efficaces, en enlevant toute entrave bureaucratique ou financière pénalisante.

A ce titre, le CCP demande notamment l'abolition immédiate de la pratique visant à forcer certains AC à accepter, avant leur recrutement, un contrat d'intérimaire au seul but de réduire leurs droits pécuniaires relatifs au lieu de recrutement et d'origine.

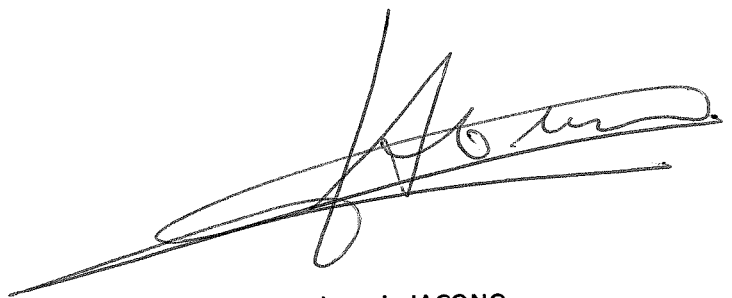
Plus précisément, le CCP demande à recevoir tous les six mois un rapport permettant de comprendre la nature et l'efficacité des pratiques de recrutement d'agents contractuels. Ce rapport devrait détailler, entre autres, les éléments suivants: nationalité, âge, situation de famille, nombre d'enfants, grade, date de recrutement/renouvellement du contrat, temps encouru entre offre du contrat et entrée en service, existence d'autres contrats d'AC, changements de Groupe de fonction, changements de lieu de recrutement etc.

En cas de fin ou de non renouvellement de leur contrat, le CCP recommande aussi à la Commission de prévoir pour les AC, des arrangements transitoires au profit des enfants scolarisés dans les écoles européennes ou en crèche ou garderie. Le soutien financier nécessaire doit être accordé pour permettre de compléter dans les mêmes conditions et sans surcoût individuel, l'année scolaire, ceci afin d'éviter des conséquences très graves pour l'équilibre de leurs familles.

Enfin, le CCP attire l'attention sur le cadre légal insuffisant pour réaliser la mobilité et le reclassement. Sur ce dernier, il rappelle la nécessité de mettre en pratique, dès l'exercice 2017, la promesse d'appliquer des quotas de reclassements additionnels, ainsi que celle de procéder rapidement aux screenings nécessaires à cette fin.

Annexes:

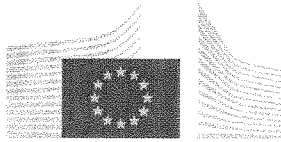
- Conclusions of the conciliation meeting of 06/04/2017, Ref. Ares (2017)2788910 - 02/06/2017
- Declaration of Commissioner Oettinger, Ref. Ares(2017)2788910 - 02/06/2017
- Note du CCP du 02/06/2017 à Mme Irène Souka, Directeur général DG HR: Planification des concertations / réunions du dialogue social concernant les Agents contractuels, Ref. Ares(2017)2782265- 02/06/2017



Ignazio IACONO
Président

Cc : M. Oettinger: Commissaire Commission Européenne
Mme Souka: Directeur Général DG HR
M. Moricca, M. Levasseur, M. Carlini, M. Saint Aubin, M. Balthazar, M. Roques, M. Truquet et M. Duluc: DG HR

CCP, CLPs, OSPs



COMMISSION EUROPÉENNE
DIRECTION GÉNÉRALE
RESSOURCES HUMAINES ET SÉCURITÉ
Le Directeur Général

Bruxelles, le
HR.DDG.E.1/LD D(2017)
Suivi par L. Duluc, tél. 87374

**Conclusions of the conciliation meeting
concerning the draft decision on the general provisions for implementing (GIPs) Article
79 (2) of the Conditions of Employment of Other Servants of the European Union,
governing the conditions of employment of contract staff employed by the Commission
under the terms of Articles 3a and 3b of the said Conditions.**

6 April 2017

In conformity with the mandate given to the Commissioner by the College and having taken into account the content of the notes sent by trade unions and staff associations asking for the conciliation meeting, three main topics were discussed by the Commissioner and trade unions and staff associations.

First of all, the Commissioner made an introduction to the meeting, insisting that Contractual Agents (CA) have an important role in the Commission and that the institution is committed to keep them engaged and motivated and to offer them attractive working conditions. The new General Implementing Provisions (GIPs) had already been discussed more than 20 times at the level of DG HR and already once at political level. This had already led to a series of modifications and adjustment. The conciliation, based on a mandate of the College, should conclude this process now. He then offered to address the remaining three requests made by the trade unions.

The trade unions and staff associations asked for an improvement of the grading scale on the entry into service proposed by the new GIPs or a return to an improved version of grading scale foreseen in the current GIPs.

With regard to this request, the Commissioner showed understanding and proposed to improve the provisions with the following additional amendments:

- the reduction of the number of years of previous professional experience required to reach a grade. The second grade of each function group could be reached with only five years of previous professional experience instead of six years under the current proposal that resulted from the political concertation.
- the reduction from 21 years to 17 years the prior professional experience required for the last possible grade of function group IV.

Secondly, the trade unions and staff associations proposed that the job market of internal publication of CA 3a vacancies shall systematically be open to all contract agents (CA 3a and CA 3b).

The Commissioner agreed on the importance of a job market for contractual agents and recalled that the new provisions will facilitate this. He also considered that the opening of CA 3b applications to CA 3a should be made possible, when the service deems it useful. But a systematic opening was not retained with regard to the high administrative burden and the limited positive impact on these colleagues that could be expected from such a measure. In addition, he proposed the implementation of several actions to ease the transition for CA3b at the end of their contract:

- DG HR will remind regularly the recruiting services of the list of the CA 3b ending the statutory maximum period of 6 years of engagement in the Commission.
- DG HR will also explore to what extent a certificate can be issued acknowledging what have been the duties of the CA concerned and the key skills acquired.

In addition the Commissioner proposed also a report on the implementation of these measures to be produced within one year (and regularly afterwards) to evaluate their effectiveness.

Finally, the trade unions and staff associations asked for a modification of the draft political memorandum of former Vice-president Georgieva on HR policy for contract agents which had been disseminated informally to the trade unions and staff associations. They requested to add elements concerning the impact and the time schedule of the implementation of the various measures foreseen in the new GIPs, as well as the guarantee of a transparent and balanced implementation of the new GIPs in all DGs.

The Commissioner agreed to issue a new political declaration (see annex) on the HR policy for CA emphasizing that all CAs are highly valued by the institutions and are fully part of the Commission's Talent Management Strategy and containing some major additional key elements in comparison with the draft political declaration proposed by former Vice-President Georgieva:

- technical meetings on the new GIPs will take place between the trade unions and DG HR not only after the adoption of the GIPs but also one year after ;
- DG HR will remind regularly the recruiting services of the list of the CA 3b ending the statutory maximum period of 6 years of engagement in the Commission in order to foster the recognition of the experience gained as CA 3b ;
- a first pilot exercise for changing Function Group will be launched before the end of the mandate of the current Commission. The first exercise shall be organised Luxembourg where DG HR has already analysed in depth the tasks of CAs who would deserve an upgrade ;
- a second internal competition open also to CAs (3a and 3b) shall be organised before the end of the mandate of the current Commission. It will be based notably on the absorption rate of the list of laureates of the first internal competition ;
- the harmonisation of practices and consistent application of the new GIPs will be ensured via the new AMC Directorate in DG HR.

Annex: Political Declaration

Declaration of Commissioner Oettinger

Commission Decision on the general provisions for implementing Article 79(2) of the Conditions of Employment of Other Servants of the European Union, governing the conditions of employment of contract staff employed by the Commission under the terms of Articles 3a and 3b of the said Conditions

The new general implementing provisions (GIPs) represent a major step forward in the conditions of employment of the Contract Agents (CAs) in the Commission, notably by:

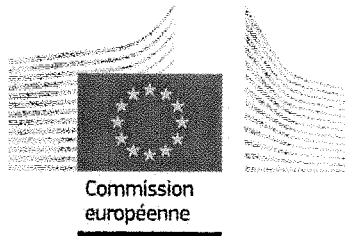
1. Modernising and simplifying the procedures for selecting and recruiting CAs and
2. Providing new opportunities for the professional development of the most deserving CAs, via new structured mechanisms for mobility and change of Function Group for CAs3a, new Internal Competitions, and the possibility of accessing operational functions with added responsibility for CAs in delegations.

The Commission recognises the important work done by Contract Agents and is committed to offering them attractive working conditions. On behalf of the College, I have agreed to accompany the new GIPs with the following declaration:

1. Contract Agents are fully part of the new Talent Management Strategy and their conditions of employment will be closely followed in the coming years. In this context, a first technical meeting on the new GIPs will take place between the trade unions and DG HR after the adoption of the GIPs. A second technical meeting will be organised one year after.
2. Contract Agents will be recruited and their contracts will be renewed on the basis of the available budget. The highest standards in implementing the new selection procedures shall be guaranteed.
3. The annual reclassification procedures for Contract Agents 3a shall be adapted dynamically. Where budgetary possible, faster promotion rates will be applied for lower grades and a stronger link with merits will be applied for reclassifications at higher grades.
4. Mobility of Contract Agents will be facilitated by a new “job vacancy” portal open to Commission services and Executive Agencies. This tool will be open to Contract Agents 3b, when requested by the recruiting service. Moreover, and in order to foster the recognition of the experience gained as Contract Agents 3b, DG HR will regularly remind the recruiting services of the list of the Contract Agents 3b reaching the end of the statutory maximum period of 6 years of engagement in the Commission. A report on the implementation of these measures will be

produced within one year (and regularly afterwards) to evaluate their effectiveness.

5. The new general selection mechanism for changing Function Group for Contract Agents 3a will be based notably on the function actually performed by the Contract Agents in the Commission's Administrative Offices. A first pilot exercise will be launched before the end of the mandate of the current Commission.
6. In parallel to the forthcoming organisation of external competitions, a second internal competition open also to Contract Agents (3a and 3b) shall be organised before the end of the mandate of the current Commission.
7. I will propose to the College that the Commission decision on the 7-year rule is amended, notably with respect to the calculation within the 7-year rule of the period spent as Seconded National Expert.
8. The new Account Management Centre Directorate in DG HR will contribute actively to the harmonisation of practices and to the consistent application of the new GIPs across all DGs of the Commission.



**Note à l'attention de Mme Irène SOUKA
Directeur général DG HR**

Objet : Planification des concertations / réunions du Dialogue Social concernant les Agents contractuels

Le Comité Central du Personnel vous remercie pour la saisine d'avis sur la nouvelle DGE concernant les Agents Contractuels. Cet avis sera finalisé et fourni suite au débat qui sera organisé lors de la tenue de notre plénière à ISPRA des 15 et 16 juin 2017.

Par ailleurs, un engagement pour la tenue de réunions de dialogue social portant sur des questions techniques – date du prochain concours interne, augmentation des taux de reclassement, organisation de la phase pilote pour permettre les passages de groupes de fonction, organisation de la phase transitoire pour les AC recrutés dans le cadre de l'AMI, procédures de nomination pour les chefs d'équipes au Hors Union, recrutement des "boursiers" au JRC, etc. – a été formulé lors des diverses concertations et lors de la réunion de conciliation avec le Commissaire OETTINGER.

Si le Comité Central du Personnel n'entend pas pour l'instant se prononcer sur le contenu de ces questions, il considère comme important d'assurer, avant les vacances d'été, la planification de ces réunions de dialogue social pour les différents domaines et avec les différents acteurs (notamment de la DG JRC et de DEVCO) afin de rendre opérationnelles leur conclusions au plus vite.

L'exercice de reclassement étant maintenant en gestation, le CCP trouve opportun que les engagements pris par l'Administration et le Commissaire s'appliquent dès cet exercice.

Notre sentiment est qu'une des raisons des perceptions négatives sur ce dossier s'explique par la procrastination du déroulement des réunions du dialogue social pour les Agents Contractuels.

Ignazio IACONO
Président

Cc : MM. C. Levasseur, C. Roques et L. Duluc, HR Dialogue social

