



Bruxelles, le 15 décembre 2015

## Position des OSP signataires

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

**Objet : Demande de concertation technique concernant le projet de DGE en matière d'AC**

A l'issue du cycle de concertations administratives et eu égard à l'accord cadre, les OSP signataires demandent l'ouverture d'une concertation technique et vous prie de bien vouloir trouver ci-dessous les motifs détaillés à l'appui de leur demande.

### **1) CONCERNANT LES RÉSULTATS DE LA CONCERTATION ADMINISTRATIVE**

Les OSP signataires tiennent à exprimer leur déception concernant les résultats de la concertation administrative.

C'est ainsi que, tel que confirmé par le tableau transmis aux OSP par vos services résumant les "résultats" de la concertation administrative, au cours de 9 réunions, il a été seulement possible de procéder à des "*précisions rédactionnelles*", à des "*clarifications*", des "*reformulations*"...sans changement réel de fond.

Dans ces conditions, il est regrettable que tous les problèmes aient été reportés au niveau de la concertation technique alors qu'à l'instar d'autres négociations qui viennent de se conclure à la satisfaction de tous les acteurs, la rencontre avec vous aurait pu se concentrer sur les désaccords majeurs n'ayant pu être résolus au niveau administratif.

Il ne s'agit là que d'un constat factuel devant l'évidence d'un usage sous-optimal de cette première phase de concertation et son impact éventuel sur la correcte transcription de ce

que nous avons perçu être le mandat politique sous-jacent à la mise en œuvre de la réforme 2014.

Quoi qu'il en soit, soucieux de contribuer de manière efficace à cette négociation absolument essentielle pour nos collègues AC et dans l'espoir d'éviter d'alourdir le déroulement de la concertation technique, les OSP signataires vous prient de bien vouloir trouver ci-dessous non seulement les points qui font l'objet de notre demande de concertation technique mais aussi les motivations détaillées à la base de chaque volet de notre demande.

De même, loin de nous limiter à formuler des critiques, nous avançons également des propositions d'améliorations susceptibles de surmonter notre désaccord – à ce stade total - sur le projet de DGE présenté.

## **2) CONCERNANT L'ABSENCE D'UNE VISION POLITIQUE GLOBALE AU SUJET DE LA POLITIQUE DU PERSONNEL AC.**

A la différence d'autres dossiers soumis dernièrement à la négociation qui démontrent la volonté et la détermination de la Vice-présidente Georgieva de donner une impulsion claire en faveur du changement attendu et demandé depuis longtemps par la représentation du personnel, le projet de DGE concernant les AC relève tout au contraire d'une approche purement administrative sans élan avec une vision purement restrictive.

Il ne faut pas oublier que cette négociation était demandée par les OSP et attendue depuis des années et les collègues AC tant de notre institution que des Agences exécutives ont placé tous leurs espoirs dans les avancées pouvant être offertes par ces nouvelles DGE.

Comme vous le rappelez dans votre note du 17 novembre à l'attention des OSP, l'objectif politique annoncé par la Vice-Présidente Georgieva à la base de la révision de ces DGE est celui "*d'améliorer de manière significative la situation des AC à la Commission*".

Or, l'écart entre l'objectif politique si ambitieusement affiché et le projet des DGE présenté est on ne peut plus criant.

Il est vraiment difficile d'imaginer que cet objectif ambitieux puisse être obtenu par un projet de DGE qui vise à 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.

### *Proposition des OSP signataires*

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, vision qui doit également être présente dans les considérants de cette DGE, présentant 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.

Dans ce contexte, il faut confier plus clairement à la DG HR la responsabilité de veiller à la mise en œuvre de la politique du personnel AC et d'en assurer le suivi avec une implication claire de la représentation du personnel garantie par le biais d'un comité paritaire spécifique et par l'obligation de recueillir l'avis de la COPAR pour tout projet de sélection CAST.

En effet, pour le personnel AC il faut établir un cadre global prenant en compte tous les volets de la politique que la Commission compte mettre en place. Ce qui ne peut pas être obtenu simplement par le biais de ces DGE.

Dans le cas contraire, cette négociation constituerait une occasion ratée avec des effets plus que néfastes sur le fonctionnement de nos services et sur la motivation de nos collègues AC.

### **3) CONCERNANT LE CARACTÈRE INACCEPTABLE DE LA DÉCISION D'UTILISER LES NOUVELLES DGE POUR OBTENIR DES ÉCONOMIES DE 4M D'EUROS PAR AN SUR LE DOS DE LA PARTIE LA PLUS FAIBLE DE NOTRE PERSONNEL**

Chacun comprend qu'il est simplement inconcevable que les propos et les engagements politiques concernant la volonté de l'institution "*d'améliorer de manière significative les conditions de nos collègues AC*" puissent se concrétiser par la présentation d'un projet de DGE qui vise à obtenir **une économie de 4 millions d'euros par an** (cf. Fiche financière établie dans le cadre de la CIS) et ce alors que dans d'autres dossiers plus "politiques" la Commission fait preuve d'une grande générosité...

Ces économies découlent largement de nouvelles règles beaucoup plus restrictives en matière de classement et de nouvelles procédures de sélection du CAST permanent par rapport à l'ancien CAST.

#### Proposition des OSP signataires

Compte tenu de ce qui précède, il est demandé notamment de :

- renoncer aux économies obtenues en dégradant les conditions de recrutement (cf. *infra* point 4 a)
- réinvestir les économies résultant de la diminution des coûts des futures procédures de sélections 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.

En effet, l'amélioration des possibilités de reclassement est un volet qui manque cruellement dans le contexte des négociations en cours alors qu'il s'agit là d'un aspect absolument essentiel pour répondre aux attentes de nos collègues AC tant 3 ter que 3 bis.

A cet égard, les OSP signataires ont apprécié que leur proposition visant à permettre la révision du grade des AC 3 ter ait été reprise dans le projet de DGE mais elles s'opposent à la limitation de cette possibilité uniquement aux collègues ayant été recrutés au grade de base.

De même, ces économies obtenues dans les procédures de sélection pourraient être efficacement utilisées pour la mise en place de mesures sociales (par exemple, maintien dans les écoles et crèches à la fin des contrats) au bénéfice de nos collègues AC.

#### **4) CONCERNANT LES MESURES SPÉCIFIQUES PRÉVUES PAR LE PROJET DE DGE :**

##### ***a) Proposition de nouvelles règles de classement à l'entrée en service (cf. art. 5 du projet de DGE)***

Comme dénoncé par plusieurs DG dans le contexte de la CIS, la prévision de règles au rabais en matière de classement à l'entrée en service des AC 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.

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 restreignant très largement les possibilités offertes par les articles 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 même 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 les recrutements des AC 3 bis.

En effet, le quatrième paragraphe de l'article 5 du projet de DGE décrète le caractère exceptionnel et dérogatoire de la possibilité de recrutement pour les AC 3 bis au grade 10 pour le GF III et 16 pour le GF IV, possibilité pourtant prévue sans restriction par l'article 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*" (cf. fiche financière) voire pratiquement impossibles.

Pour les collègues AC 3 bis qui sur base des DGE en vigueur auraient pu être recrutés en GF III au grade 10 au lieu du grade 9 et en GF IV au grade 16 au lieu du grade 14, compte tenu des permanences moyennes dans le grade pour obtenir un voire deux reclassements, le projet de DGE imposerait respectivement un retard de carrière de 5 et de 9 ans!

Si une telle option devait être retenue dans le texte final des DGE, tout en affichant l'objectif politique "*d'améliorer de manière significative les conditions de nos collègues AC*" la Commission aurait accompli le véritable "exploit" de devenir et de loin le pire employeur du personnel AC parmi toutes les institutions européennes!

En effet, il suffit de rappeler qu'à l'instar des DGE en vigueur, tant le Conseil<sup>1</sup> que le Parlement Européen<sup>2</sup> utilisent toutes les possibilités offertes par l'article 89 du RAA en ce qui concerne le classement des collègues AC 3 ter en prenant simplement en compte l'étendue de l'expérience des candidats.

Ainsi, l'approche politique à la base de ce projet de DGE visant à négliger la moindre cohérence avec les DGE en vigueur au sein des autres institutions est d'autant plus inexplicable que dans sa proposition de Réforme du Statut la Commission a affirmé avec force la nécessité d'assurer une plus grande cohérence dans l'application du statut à travers les institutions et des mesures en ce sens figurent à présent dans le nouveau statut.

Les justifications avancées à l'occasion de la concertation administrative à l'appui de ce volet du projet de DGE sont simplement irrecevables et totalement incompatibles avec les engagements politiques mentionnés ci-dessus.

En premier lieu, concernant la justification visant à invoquer la cohérence entre cette proposition et les règles statutaires fixant les conditions de classement des fonctionnaires, il suffit de constater l'écart entre les conditions très restrictives fixées par le législateur pour le classement à l'entrée en service des fonctionnaires avec les conditions fixées par l'article 86 deuxième paragraphe du RAA pour le recrutement des AC 3 bis et l'article 89 du RAA permettant le recrutement des AC 3 ter RAA " *à tout grade des groupes de fonctions II, III, IV*".

Ceci car tout comme pour le recrutement des AT, le législateur a voulu justement permettre à l'AHCC de valoriser les qualifications et l'expérience des candidats AC qui n'ont pas les perspectives de permanence et d'avancement de carrière garanties aux fonctionnaires par le statut et notamment par son annexe IB.

En deuxième lieu, la justification selon laquelle ces mesures ne concerneront que les futurs recrutements, et non pas les collègues déjà en place, relève d'une vision statique de la population AC et démontre que la Commission ne croit pas elle-même aux possibilités de mobilité et d'accès à un groupe de fonction supérieur que le projet de DGE est supposé favoriser.

En effet, comme confirmé par l'annexe 3 du projet de DGE les nouvelles règles en matière de classement seront naturellement applicables aussi aux collègues en service en cas de successions de contrats et d'accès au groupe de fonction supérieur et dans plusieurs cas aussi à la suite d'une mobilité.

Et les effets néfastes de ces nouvelles règles de classement sont bien confirmés par le besoin de rappeler sans cesse la garantie offerte par l'article 86 deuxième paragraphe deuxième aliéna du RAA en ce qui concerne le maintien de la rémunération dont l'AC bénéficiait dans le groupe de fonction inférieur. Ce qui démontre que la Commission est bien consciente du caractère négligeable du bénéfice financier qu'en vertu de cette proposition

---

<sup>1</sup> Cfr. Article 3.6 b) de la décision du Conseil du 16 juin 2011 portant adoption des DGE relatives aux conditions d'engagement et de service des AC au Secrétariat général du Conseil

<sup>2</sup> Cfr. Article 23 des DGE relatives aux concours et sélections au recrutement et au classement des fonctionnaires et des autres agents du Parlement Européen.

les collègues AC peuvent espérer en cas d'accès au groupe de fonctions supérieur.

Or, 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.

En troisième lieu, les effets néfastes de la Réforme 2004 et le ressenti pleinement justifié des collègues post 2004 démontrent amplement toutes les limites et les conséquences sociales désastreuses des approches visant à dégrader les conditions applicables aux nouveaux recrutés en essayant de les justifier par leur non application au personnel en place.

Ce qui en l'occurrence n'est nullement le cas pour les collègues AC en service pour les raisons susmentionnées.

### Proposition des OSP signataires

Les OSP signataires demandent de confirmer les possibilités en matière de classement actuellement prévues par les DGE qui constituent une application correcte des articles 86.2 et 89 du RAA.

Afin de faciliter la mobilité, il convient d'harmoniser les durées des expériences à prendre en compte pour le recrutement dans les grades pour lesquels eu égard aux articles 86 et 89 du RAA le recrutement est possible tant pour les AC 3 bis que 3 ter, à savoir les grades 4 et 5 pour le GF II, 8, 9, 10 pour le GF III et 13, 14, ou 16 pour le GF IV.

Pour le reste, les difficultés en cas de mobilité entre les contrats 3 ter et 3 bis doivent être gérées par une meilleure information des candidats découlant du changement de type de contrat pour qu'ils puissent prendre leurs décisions en pleine connaissance de cause et ce sans pour autant priver les services de notre institution de la possibilité de recruter des collègues AC 3 ter en reconnaissant tant leurs qualifications que leur expérience professionnelle.

### ***b) Accès à un groupe de fonction supérieur (art 13)***

Si le principe d'une évolution à travers les groupes de fonction est enfin abordé dans le projet de DGE, les mesures envisagées sont néanmoins largement insuffisantes et constituent un des aspects les plus décevants de la proposition.

En effet, l'article 13 du projet de DGE ajoute des contraintes supplémentaires par rapport à celles déjà lourdes imposées par le statut pour l'accès au groupe de fonction supérieur en ce qui concerne notamment la nécessité de signer un nouveau contrat.

Ceci sans donner la moindre garantie de recrutement pour les AC qui auraient rempli toutes ces conditions et réussi toutes les étapes de la procédure de sélection envisagée.

Pire encore, alors que la participation aux CAST était jusque-là ouverte à tous les AC disposant des qualifications requises, la nouvelle procédure proposée impose plusieurs conditions cumulatives déjà au niveau de la possibilité simplement de participer à la

procédure de sélection permettant l'accès à un groupe de fonction supérieur – qui plus est en limitant cela uniquement à l'accès à celui directement supérieur - en ce qui concerne notamment les années de service et dans le grade et la possibilité en cas d'échec de passer seulement une deuxième fois les tests EPSO.

Dans ces conditions, en ce qui concerne notamment les collègues recrutés au grade de base de leur groupe de fonction, le nombre de collègues AC qui pourront profiter des possibilités offertes par l'article 13 du projet de DGE est absolument résiduel.

En premier lieu, pour les 3 bis, concernant la durée de la période d'attente dans le GF pour avoir la possibilité d'accéder au groupe de fonction supérieur, en considérant une carrière moyenne depuis le grade de base (GFI1, GFII4, GFIII8), les collègues dans le :

- GFI devront attendre 13 ans avant d'être éligibles;
- GFII devront attendre 19 ans avant d'être éligibles;
- GFIII devront attendre 16 ans avant d'être éligibles.

Rien n'est prévu pour les AC 3 ter, ce qui est inacceptable.

En deuxième lieu, toujours pour les AC 3 bis, concernant la population éligible, en supposant que ces tests aient lieu durant l'année 2016 et que tous les candidats disposent des qualifications leur permettant d'accéder au groupe de fonction supérieur *quod non*, seuls:

- 80 GFI3 (sur une population totale d'environ 800 GFI) seraient éligibles - soit environ 10%
- 35 GFII7 (sur une population totale d'environ 1100 GFII) seraient éligibles - soit environ 3%
- 40 GFIII11/12 (sur une population totale d'environ 340 GFIII) seraient éligibles - soit environ 12%

Cette population éligible est bien sûr amenée à croître avec les exercices de reclassement à venir, mais il n'en demeure pas moins qu'elle est très faible aujourd'hui avec un effet de démotivation incontestable.

En troisième lieu, il ne faut pas oublier l'âge moyen des collègues éligibles aujourd'hui à savoir :

- GFI3: 49 ans
- GFII7: 54 ans
- GFIII11/12: 51 ans.

Sans oublier, que le chevauchement des grilles de salaire entre GF vont rendre souvent

marginal le bénéfice financier pour les collègues qui auraient la chance d'être enfin reclassés.

Sans oublier, que les collègues pouvant accéder au groupe de fonction supérieur seront aussi pénalisés par les nouvelles règles en matière de classement qui leur seront applicables.

Sans oublier, que le nouveau contrat conclu en cas d'accès au groupe de fonction supérieur 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.

### Proposition des OSP signataires

Les OSP signataires réitèrent leur opposition au dispositif prévu par l'article 13 du projet des DGE en ce qui concerne notamment les conditions plus que restrictives pour l'accès à la procédure de sélection et l'absence de toute garantie ou pour le moins la priorité de recrutement dans le groupe de fonction supérieur pour les collègues ayant été *in fine* sélectionnés.

Les OSP signataires confirment leur demande de mettre en place une véritable politique concernant l'accès au groupe de fonction supérieur permettant aux meilleurs AC une véritable évolution de leurs carrières. De ce fait, elles demandent que la possibilité de reclassement dans le groupe de fonction supérieur soit offerte tous les 3 ans tant pour les AC3 ter que pour les AC 3 bis.

Il est indispensable de passer d'une approche purement administrative visant à gérer les aspects administratifs en cas d'accès au groupe de fonction supérieur et à limiter l'étendue de ces possibilités à une véritable détection de talents et planification des carrières de nos collègues AC.

Il faut mettre en place un cadre légal qui tout en prenant en compte les contraintes statutaires - sans nullement les alourdir - puisse réellement encourager et favoriser le passage à un groupe de fonction supérieur pour les meilleurs collègues AC en les assistant d'abord au niveau de leur formation, puis dans la recherche d'un emploi dans le groupe de fonction supérieur, en garantissant que cela soit obtenu endéans un délai raisonnable et en leur permettant de se prévaloir notamment en matière de classement, puis d'avancement de carrière, des qualités et des compétences acquises et démontrées dans le groupe de fonction inférieur.

### ***c) Mobilité entre les services de la Commission, les Offices et les Agences exécutives, voire vers l'institutionnel***

Aussi sur ce volet, la proposition de la DG HR est absolument en deçà des demandes et des besoins et rien de réellement concret et opérationnel n'est envisagé, le projet se limitant à traiter les aspects purement bureaucratiques.

### Proposition des OSP signataires

Les OSP signataires demandent d'inclure ce volet dans la communication de la Vice-Présidente Georgieva afin de mettre en place une véritable politique d'incitation à la mobilité des collègues AC.

Si la Commission veut être crédible dans ses engagements en faveur d'une véritable mobilité, il faut afficher une volonté politique claire en faveur d'un changement profond par rapport aux pratiques actuelles, ce que les mesures purement techniques d'ailleurs assez timides reprises dans le projet de DGE ne sont nullement en mesure de garantir.

La mobilité doit être au cœur de la politique du personnel contractuel, elle ne doit pas être perçue comme étant une source de complications administratives à gérer mais doit être appréciée, encouragée et valorisée comme étant une chance à saisir pour mettre à la disposition de nos services et des Agences exécutives les meilleurs collègues disposant des capacités et compétences pouvant répondre à l'évolution de leurs besoins et priorités.

Dans ce contexte, il est essentiel d'engager les services de notre institution ainsi que les Agences exécutives à mettre en œuvre une véritable "bourse des emplois", y compris au niveau interinstitutionnel, à assurer une véritable planification, une publicité des possibilités, une mise en œuvre effective et mesurable en ce qui concerne les objectifs à atteindre et les emplois pouvant faire l'objet d'une politique de mobilité en incluant l'offre des emplois vacants également aux 3 ter. Il convient notamment d'adapter SYSPER pour créer une véritable bourse de postes en AC, indispensable à la mobilité.

En particulier, il faut donner une réponse qui ne soit pas purement administrative à la demande des collègues AC de prévoir des mesures permettant également la possibilité d'une mobilité volontaire d'une Agence d'exécution vers la Commission, sur une base temporaire et avec garantie de récupérer son emploi à la fin de la période, ceci notamment si l'expertise des collègues AC et/ou l'expérience acquise au sein de l'Agence s'avèrent utiles pour les DGs.

De même, les OSP signataires ne sont pas convaincues que toutes les options juridiquement acceptables aient été explorées pour éviter toutes les conséquences sociales négatives découlant du projet de DGE en cas d'engagement dans un GF supérieur, de changement d'institution ou de changement de type d'AC (3bis / 3 ter), d'autant plus que le nouveau contrat implique un changement du régime de pension moins favorable pour les AC engagés avant 2014.

#### ***d) Procédure de sélection du personnel AC (Annexe 1 du projet de DGE)***

Les OSP signataires se réjouissent de la décision d'abandonner la "procédure" actuelle dite "AMI" n'offrant aucune garantie de transparence et d'égalité de traitement et qui constitue une page noire dans l'histoire des procédures de recrutement de notre institution.

Le fait d'avoir recruté des centaines de collègues en l'absence d'une quelconque véritable procédure de sélection impose maintenant, dans le projet de DGE, de prévoir des mesures

de transition concernant la prolongation de leurs contrats dont les OSP signataires reconnaissent le bien-fondé pour assurer une égalité de traitement avec les autres AC ayant réussi un CAST, mais que les collègues concernés auront des difficultés à accepter dans la mesure où ils ne sont nullement responsables du manque de crédibilité de "la procédure" de recrutement à laquelle ils/elles ont été soumis.

De même, il est évident qu'il a fallu également prendre en compte cet élément dans la fixation des conditions d'accès aux concours internes ouverts au personnel AC qui viennent d'être présentés aux OSP en ce qui concerne notamment la modulation de l'ancienneté.

Compte tenu de ce qui précède, concernant la proposition de procédure de sélection "CAST permanent" les OSP signataires se réjouissent du retour à une implication directe d'EPSO ainsi que de la prévision des tests CBT anonymes.

Néanmoins, la proposition reste largement critiquable et incomplète notamment en ce qui concerne la sélection des candidats à inviter à passer les tests EPSO et l'absence de toute implication de la représentation du personnel pour le recrutement des collègues AC 3 ter.

En effet, la présélection des candidats à inviter à passer les tests EPSO qui constitue une phase absolument cruciale et décisive pour les possibilités de recrutement de candidats, serait totalement décentralisée sans des garanties de transparence et sans la moindre implication de la représentation du personnel. En outre, des dérogations sont prévues pour faire éviter à certains candidats l'obligation de passer des tests, mettant en cause le principe, primordial à nos yeux, de l'égalité de traitement.

Or, la transparence et la crédibilité des procédures de recrutement des AC sont des préalables essentiels pour mettre en place une politique crédible et défendable politiquement en matière de concours internes ouverts aussi aux AC, voir pour assurer à l'avenir l'accroissement du nombre de lauréats.

En ce qui concerne les mesures de transition, elles ne semblent pas susceptibles de mettre fin à la multitude de situations et de discriminations actuelles découlant 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.

Pire encore, la DG HR annonce que les listes de lauréats des 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 pour obtenir un nouvel accès aux mêmes groupes de fonction ayant fait l'objet du CAST qu'ils ont déjà réussi.

Et ce alors que d'autres collègues ont pu bénéficier d'un accès au groupe de fonctions supérieur par le biais de la procédure AMI en l'absence d'une véritable procédure de sélection.

Pire encore, ce sont bien les situations que la proposition de concours internes proposée par la DG HR vise indument à privilégier avec la condition absolument inacceptable de prendre en compte l'ancienneté des derniers 6 mois dans le GF pour l'éligibilité concernant le niveau du concours internes.

### Proposition des OSP signataires

Les OSP signataires demandent de faire un screening des CAST existants et d'inclure les lauréats dans la disponibilité pour les postes à venir.

Afin d'éviter les risques d'arbitraire et de népotisme il est essentiel de mettre en place aussi d'un point de vue technique toutes les mesures concernant l'exploitation de la base de données issue de l'AMI en garantissant dans tous les cas l'anonymat des candidatures et la transparence des critères uniquement basés sur les qualifications/expériences et qui seront obligatoirement utilisés par les services pour sélectionner les candidats à inviter à passer les tests EPSO.

Dans tous les cas, l'association de la représentation du personnel à la phase de présélection tout comme à la composition du comité de sélection pour les AC 3 ter demeure absolument indispensable.

Pour ce qui est du recrutement en tant qu'AC des lauréats d'une liste de réserve d'un concours général, il y a lieu de clarifier encore mieux le caractère exceptionnel de cette procédure et de limiter davantage la durée de ces recrutements par rapport à celle prévue dans le projet de DGE.

Concernant les mesures de transitions, les OSP signataires demandent que les mesures d'organisation adéquates soient mises en place pour permettre aux collègues AC ayant été recrutés sur base de "la procédure" AMI, de passer les tests EPSO bien avant l'échéance de leur contrats avec en cas d'échec la possibilité de tests de rattrapage.

Enfin, les OSP signataires demandent pour les collègues AC actuellement en service que la validité de la réussite du CAST pour l'accès au(x) groupe(s) de fonction supérieur soit confirmée sans échéance en leur offrant un emploi en priorité dans le groupe de fonction supérieur ou pour le moins en les incluant directement dans la liste des candidats que les services peuvent choisir pour passer un entretien pour l'accès au groupe de fonction supérieur sans que ces collègues doivent se soumettre à une nouvelle procédure de sélection complète.

#### ***e) La mise en place d'une véritable politique du personnel pour les Agences exécutives***

Il ne faut pas oublier qu'environ 75% du personnel sont des agents contractuels souvent appelés à accomplir des tâches répétitives.

Tout comme les collègues AC de la Commission, le personnel des Agences a placé tous ses espoirs dans les résultats de la négociation en cours pour les nouvelles DGE.

Or, tout au contraire, loin de donner une réponse à leurs attentes plusieurs propositions reprises dans le projet des DGE notamment celles en matière de classement, d'accès au

groupe de fonction supérieur, de mobilité pénaliseraient et/ou ne répondraient pas aux attentes du personnel des Agences.

Il est de l'intérêt de l'institution de donner une réponse à la démotivation, au malaise croissant et au sentiment d'isolement du personnel des Agences exécutives qui est amplifié par la non éligibilité de ces collègues aux concours internes organisés par la Commission.

Ce sentiment d'oubli à l'égard des collègues AC des Agences, est renforcé par l'absence d'une véritable politique globale en ce qui concerne l'évolution des carrières, la transparence dans les possibilités d'accès aux postes AT...etc.

Les rappels rituels et rébarbatifs à l'article 110 du statut, à l'autonomie des agences exécutives et aux discussions en cours ou futures entre la DG HR et les Directeurs des Agences, ne sont d'aucune manière susceptibles de donner une réponse aux attentes de nos collègues.

Chacun comprend que rien ne sera fait au sein des Agences exécutives sans une impulsion politique de la part de la Vice-Présidente Georgieva visant à mettre en place un cadre clair pour la gestion du personnel des Agences établi en concertation avec les OSP.

De même, en plus d'un cadre politique et de procédures claires et équitables, en tant que gardienne du Statut, la DG HR doit assurer que le personnel des Agences, qui sont des émanations de la Commission, puisse disposer d'un véritable dialogue social.

Ceci notamment afin d'assurer le bon fonctionnement des instances paritaires ainsi qu'une représentation du personnel disposant des outils et des garanties leur permettant d'assurer ses missions.

La mise en place d'un cadre garantissant un déroulement équilibré du dialogue social au sein des Agences exécutives est d'autant plus important qu'il s'agit de collègues ne disposant pas des garanties offertes par le statut de fonctionnaire et qui sont structurellement amenés à négocier en permanence avec le Directeur de leur Agence à savoir l'autorité responsable entre autres de leur carrière et aussi de leur permanence au sein de l'Agence.

#### Proposition des OSP signataires

La vision politique de l'institution concernant également le personnel des Agences exécutives devrait également faire l'objet d'une communication de la Vice-présidente Georgieva.

Il est également essentiel d'établir en concertation avec les OSP une décision cadre concernant les standards en matière de dialogue social en ce qui concerne les ressources mises à la disposition des comités du personnel et les garanties et les protections offertes aux représentants du personnel des Agences exécutives.

**f) S'agissant de l'art 15 de la DGE,**

*Nous proposons d'indiquer la périodicité des concours internes (par exemple tous les 2 ans) conformément à l'engagement pris par Madame Georgieva lors de ses rencontres avec les OSP.*

**g) S'agissant des embauches des AC,**

*Nous préconisons l'octroi d'emblée des périodes maximales, sauf justifications contraires.*

**h) Il s'agira de vérifier si la règle anti cumul actuelle est toujours pertinente**

**Conclusion**

Compte tenu de ce qui précède, les OSP signataires espèrent que dans la poursuite de la négociation, il sera possible de surmonter l'ensemble des difficultés susmentionnées et d'apporter au projet de DGE présenté toutes les améliorations permettant dans les faits et non seulement dans les intentions "*d'améliorer de manière significative les conditions de nos collègues AC*"

Les OSP signataires demandent à ce que la politique en matière d'agents contractuels ne soit pas utilisée pour dénaturer le caractère permanent de notre fonction publique européenne. De ce point de vue, les OSP signataires demandent que des concours externes, permettant notamment l'établissement d'une liste de lauréats, en AST/SC et AST soient mis en place.

*L'ensemble des OSP signataires*

Copies : Mme S. Alexandrova (cabinet Georgieva)  
MM. C. Levasseur, C. Roques, L. Duluc, L. Truquet, C. Keidel (DG HR)  
Mmes et MM les Directeurs généraux et Directeurs d'Agence