



Bruxelles, mai 2010

AGENTS CONTRACTUELS

NOUVELLES RÈGLES DE RECRUTEMENT ET DE PROMOTION : LES RÉSULTATS

Les syndicats de la majorité syndicale ont depuis longtemps indiqué qu'il fallait améliorer la situation des collègues agents contractuels. La mise en place du statut d'agents contractuels-auxiliaires et de celui d'agent contractuel avec possibilité de contrat à durée indéterminée est la plus problématique à gérer. Si l'essentiel des problèmes (grille de salaire, précarité de l'emploi ...) découle directement du statut, les syndicats de la majorité syndicale ont agi pour l'unité syndicale sur ce dossier et pour améliorer les dispositions générales d'exécution (DGE).

LE CONTEXTE

Depuis la mise en œuvre du statut, le nombre d'agents contractuels n'a cessé d'augmenter. Initialement prévus pour remplacer les auxiliaires, les boursiers du Centre Commun de Recherche (CCR) et autres ALATs (Agents Locaux Assistance Technique), le nombre de collègues précaires est passé de 3539 en 2004 à 5766 en 2008 au sein de la Commission soit une augmentation de 60 % en 4 ans. Ce nombre ne prend même pas en compte les agences dont les effectifs ont quant à eux **explosé de 84 % et leur budget de 70 %** sur la même période.¹

I. LE RECRUTEMENT

Les TESTS EPSO adaptés aux profils professionnels recherchés.

Les syndicats de la majorité syndicale ont confirmé leur attachement au principe que tout recrutement d'agent contractuel fasse l'objet d'une procédure de sélection **transparente** et **accessible** à tous mais aussi adaptée aux profils des candidats et prenant aussi en compte le caractère spécialisé. Deux nouvelles procédures – généralistes ou spécialisés - seront mises en place et permettront à terme aux candidats de passer les épreuves dans leur langue principale et sur base de leurs compétences professionnelles. Le candidat pourra passer le test une fois par an et par profil. La durée de validité du test sera de 3 ans mais assortie d'une obligation de mettre à jour son CV pour continuer à figurer sur la liste une fois tous les 12 mois. Enfin, une clause spéciale en faveur des personnes handicapées est introduite afin d'aller plus loin que les simples aménagements visant à surmonter les seules barrières de l'handicap physique.

¹ http://myintracomm.ec.europa.eu/hr_admin/fr/hr_community/Documents/rapport_rh_2009_fr.pdf



Les tests EPSO pour les agents contractuels seront organisés plus régulièrement.

Dans l'attente, les syndicats de la majorité syndicale ont obtenu que pour certains collègues engagés par la Commission en 2006 et qui n'ont pas eu l'occasion de se présenter à des tests parce que ces tests n'ont pas été organisés dans la période pertinente maintiendront grade et échelon et ancienneté (si cela leur est favorable) pour une période limitée à 2 ans.

Améliorer les conditions de recrutement.

Les conditions de reclassement des collègues contractuels ont également été améliorées en conservant le nombre d'années d'expérience nécessaire. Les nouvelles règles disposent que toute l'expérience/la formation sera prise en compte (tandis que les DGE actuelles prévoient que seule l'expérience /la formation de niveau pertinent l'est). Parallèlement à cela, il a été obtenu que les seuils de reclassement qui avaient été relevés soient maintenus au niveau actuel.

Les nouvelles règles proposent d'ouvrir le groupe de fonction II (GF II) aux personnes ayant une expérience et/ou formation dans/pour des tâches analogues à celles devant être exercées d'une durée de 10 ans au sein de la Commission. La participation aux cours de formation interne *ad hoc* organisée par l'institution sera prise en compte afin de ne pas exclure les agents contractuels du groupe de fonction inférieur à ce seul critère. Pour les GF III et IV, les nouvelles règles reprennent la formule statutaire que cet accès est envisageable à titre exceptionnel moyennant expérience et/ou formation selon le cas.

Faciliter l'accès au groupe de fonction supérieur.

Le passage au groupe de fonctions supérieur est facilité. Nous avons obtenu que, en cas d'engagement dans un nouveau groupe de fonctions supérieur suite à la réussite d'un test EPSO, l'agent contractuel se verra offrir immédiatement un contrat à durée indéterminée. Le stage est maintenu mais en cas d'issue négative, l'administration mettra en œuvre des moyens afin d'aider l'intéressé à être réengagé au sein du groupe de fonctions antérieur.

2. L'ACCÈS AUX CONTRATS – PLUS D'INFORMATION ET DE TRANSPARENCE

Accroître la transparence dans l'octroi des contrats.

Aujourd'hui, le plus grand défi est de mettre en place un **“marché de l'emploi”** ouvert et transparent afin de donner à tous une même chance d'accéder aux contrats à durée indéterminée “CDI” (GF I à la Commission, tous groupes de fonction dans les offices, agences, délégations et représentations de l'Union européenne).



Pour les AC-auxiliaires à contrat de durée déterminée (max 3 ans), nous avons obtenu que la règle générale soit un premier contrat d'un an renouvelable pour une durée de deux ans immédiatement afin de réduire la précarité

De même, l'administration va mettre en place un système de publicité des jobs vacants dans l'Institution pour des postes d'agent contractuel à durée indéterminée afin de favoriser la mobilité des collègues contractuels.

L'administration fournira plus d'informations et fera la promotion des meilleures pratiques administratives en matière de mobilité des AC (combien de temps sur un job, etc.). L'administration prendra contact avec les autres institutions pour élargir le système à leurs services.

Les syndicats de la majorité syndicale ont demandé à la DG HR de mettre fin à la confusion qui s'est installée dans les politiques du personnel AC au sein des Agences en renforçant de manière importante son rôle de guidance et de coordination. Il s'agit ici de respecter l'unicité du statut et de permettre la mobilité des collègues dans le cadre d'un véritable marché de l'emploi.

3. RÉMUNÉRATION ET CARRIÈRE

Les contractuels : une grosse économie pour l'institution.

La mise en place des contractuels a visé essentiellement à faire des économies sur le dos des plus fragiles. La baisse des salaires est allée jusqu'à 30 %. Le recrutement se fait à la baisse et les conditions de classement sont particulièrement injustes notamment pour le groupe de fonction I.

Dans le cadre de cette négociation, tous les efforts ont été déployés pour relever le niveau de recrutement, améliorer les perspectives d'évolution de carrière sans oublier qu'il était primordial d'élargir la possibilité pour nos collègues AC de devenir fonctionnaires par le biais des concours généraux.

Concernant la carrière de nos collègues AC avec un CDI, les syndicats de la majorité syndicale ont obtenu que la DG HR mette en place un tableau définitif comprenant les permanences moyennes pour chaque grade. Au terme de la période transitoire des seuils fixes seront adoptés afin de donner une plus grande visibilité à l'exercice de reclassement. Les durées moyennes seront communiquées en termes de « fourchettes d'années » (en général plus ou moins un an autour de la durée moyenne, voir tableau au verso).

De même, il a été obtenu que la base de calcul du sac à dos des AC soit porté de 3 points par an à 4,4 étant la base de calcul des seuils de promotion et le nombre de points moyens attribués à des collègues faisant preuve d'une bonne performance. Nous continuerons à revendiquer des taux de promotions soient les plus proches possible de ceux de l'annexe I B du Statut applicables à nos collègues fonctionnaires.

GRUPE FONCTION AC 3 BIS	GRADE	Grade de recrutement et expérience requise	durée moyenne pour promotion	Fourchette promotion
IV	18			
	17		8 ans	entre 6 et 10 ans
	16	R - > 20 ans	6 ans	entre 5 et 7 ans
	15		5 ans	entre 4 et 6 ans
	14	R - 7 < x < 20 ans	4 ans	entre 3 et 5 ans
	13	R - < 7 ans	4 ans	entre 3 et 5 ans
III	12			
	11		8 ans	entre 6 et 10 ans
	10	R - > 15 ans	6 ans	entre 5 et 7 ans
	9	R - 7 < x < 15 ans	5 ans	entre 4 et 6 ans
	8	R - < 7 ans	4 ans	entre 3 et 5 ans
II	7			
	6		8 ans	entre 6 et 10 ans
	5	R - > 7 ans	6 ans	entre 5 et 7 ans
	4	R - < 7ans	4 ans	entre 3 et 5 ans
I	3			
	2		8 ans	entre 6 et 10 ans
	1	R -	4 ans	entre 3 et 5 ans

CONCLUSION

Les syndicats de la majorité syndicale ont essayé d'améliorer ce qui pouvait l'être dans un statut AC qui présente des limites inacceptables. Pour ceux qui veulent aller au-delà de ce statut précaire, devenir fonctionnaire est la seule option qui permet, dans le cadre du Statut actuel, de dégager de perspectives de carrière raisonnables au sein des institutions. Les syndicats de la majorité syndicale défendent la fonction publique européenne permanente car sans elle, il n'y a pas d'administration digne de ce nom. Sans administration formée dans les années de permanence dans la gestion des dossiers et dans la loyauté absolue aux institutions et aux idéaux européens, les postes ne seront pas justifiés. Sans poste, il n'existera aucune perspective de carrière pour les collègues contractuels.

ENSEMBLE, battons nous pour la fonction publique européenne, pour obtenir des postes de fonctionnaires.