

Situation des fonctionnaires recrutés après le 1er mai 2004

demande des représentants de service

Dear colleagues,

Please find herebelow the request of Service representatives of the Council of the European Union concerning the situation of officials recruited after 1 May 2004. We sincerely hope you would wholeheartedly support it in the relevant committees and within the Unions. It would also be very welcome to present it to the members of our Permanent representations to the EU.

It has become increasingly apparent that many AST and AD colleagues who joined the Council after 1 May 2004 are dissatisfied with their career development prospects within the institution. The root cause of their dissatisfaction is a combination of two factors: the low starting grades under the new Staff Regulations (a new reality) and insufficient credit for work experience gained in previous employment (an old reality).

The dissatisfaction expressed by the colleagues in question raises serious concerns which must be addressed as a matter of urgency. The problem is real, as evidenced by the fact that many DGs are already finding it difficult, if not impossible, to recruit nationals from certain Member States where the salaries and career prospects offered by the Communities are no longer seen as competitive. For purposes of illustration, a recent information from our colleague : *"Further to the subject of our note, yesterday (ie. 26/04) the UK permanent representation held an information session*

Chères et chers collègues,

Nous souhaitons une bonne fête du travail à toutes et à tous et que cette journée nous inspire pour l'élaboration de nouvelles stratégies pouvant favoriser l'égalité des chances dans les institutions européennes, l'un des vœux que nous partageons en commun.

Nous profitons de l'occasion pour vous présenter la demande des représentants de service du Conseil de l'Union européenne concernant la situation des fonctionnaires recrutés après le 1er mai 2004 (versions FR&EN ci-après). Le malaise croissant et généralisé, indépendant du groupe de fonctions ou de la nationalité, découle notamment du niveau de recrutement excessivement bas et du manque de reconnaissance de l'expérience professionnelle pertinente antérieure au recrutement. Nous estimons qu'il faut prendre au sérieux le malaise exprimé, et qu'il est urgent de résoudre ce problème.

Nous sommes fortement convaincus qu'il n'est jamais trop tard pour bien faire, et nous espérons que les OSP, le Comité du Personnel et Equal Opportunities Network collaboreront afin de remédier à cette situation difficilement acceptable, source de démotivation pour un grand nombre de collègues.

Les représentants de service

Conseil de l'Union européenne

for British EU officials. The speaker (a senior civil servant from Whitehall) informed us that the British were not interested in working in Brussels and that there are proportionately many fewer UK nationals in "everyday" EU posts than other nationalities. He gave a number of reasons for this but the main reason, or one of the main reasons, was stressed emphatically by the floor when the speaker asked for comments: the AD5 and AST1 starting grades. The speaker agreed and said that something had to be done to make career prospects in the EU more attractive."

It is more than obvious, something definitely has to be done to make career prospects in the EU more attractive...
Therefore, we count on you.

Kind regards,

Service representatives
Council of the European Union

Conseil de l'Union européenne
REPRÉSENTANTS DE SERVICE
LEX, rue de la Loi 145
1048 Bruxelles

English version below

Bruxelles, le 1er mai 2010

À l'attention de:

Renouveau & Démocratie

Union Syndicale

FFPE

Comité du Personnel

Collège des présidents CP

Equal Opportunities Network

Sujet: Situation des fonctionnaires recrutés après le 1er mai 2004

– Demande de modification du Statut

Tout au long de leur mandat, les représentants de service ont pu constater le malaise croissant ressenti par les membres du personnel recrutés après le 1er mai 2004.

Ce malaise généralisé, indépendant du groupe de fonctions ou de la nationalité, découle notamment du niveau de recrutement excessivement bas et du manque de reconnaissance de l'expérience professionnelle pertinente antérieure au recrutement.

Il est de plus en plus évident que de nombreux collègues recrutés par le Conseil après le 1er mai 2004 sont désabusés, et que, au vu des perspectives de carrière insatisfaisantes en termes de promotion et donc de grade en fin de carrière, la déception est grandissante - en particulier parmi les collègues plus âgés, recrutés au grade de base malgré une expérience professionnelle antérieure pertinente parfois considérable et toujours bienvenue au Conseil.

Signe que ce problème est bien réel, de nombreuses DG ne parviennent déjà plus à recruter de ressortissants de certains États membres en raison du niveau jugé insatisfaisant et peu attractif des salaires et des perspectives de carrière.

C'est pour ces raisons que nous estimons qu'il faut prendre au sérieux le malaise exprimé, et qu'il est urgent de résoudre ce problème dans le cadre des prochaines négociations pour la modification de certaines dispositions du Statut.

De nombreuses pistes sont envisageables pour redonner un certain attrait à la fonction publique européenne et conserver son niveau de qualité élevé, mais nous estimons

- (a) qu'il convient de recruter le personnel à des niveaux différenciés, qui tiennent dûment compte de l'expérience professionnelle pertinente ;
- (b) qu'il est nécessaire de lier la description de chaque fonction à un grade déterminé; et enfin,
- (c) qu'il y a lieu d'organiser – régulièrement et dans la transparence – des concours internes afin de permettre une progression des carrières plus satisfaisante et une valorisation de l'expérience professionnelle pertinente.

Nous espérons que les OSP, le Comité du Personnel et Equal Opportunities Network collaboreront afin de remédier à cette situation difficilement acceptable, source de démotivation pour un grand nombre de collègues.

Nous demandons au Comité du Personnel de transmettre notre demande au Collège des présidents des Comités du Personnel, et aux OSP de la transmettre à leurs homologues dans les autres institutions.

Les représentants de service
Conseil de l'Union européenne

Council of the European Union
SERVICE REPRESENTATIVES
LEX building, rue de la Loi 145
1048 Brussels

Brussels, 1 May 2010

For the attention of:

Renouveau & Démocratie
Union Syndicale
FFPE
Staff Committee of the Council
College of Staff Committee Presidents
The Equal Opportunities Network

Subject: situation of officials recruited after 1 May 2004
– request for a change to the Staff Regulations

It has become increasingly apparent to the service representatives that many AST and AD colleagues who joined the Council after 1 May 2004 are dissatisfied with their career development prospects within the institution.

The root cause of their dissatisfaction is a combination of two factors: the low starting grades under the new Staff Regulations (a new reality) and insufficient credit for work experience gained in previous employment (an old reality).

Particularly among older recruits who brought with them to the Council many years of relevant work experience, there is a growing realisation that their aspirations in terms of (1) progression within their function group and (2) end-of-career grade will not be fulfilled.

The problem is real, as evidenced by the fact that many DGs are already finding it difficult, if not impossible, to recruit nationals from certain Member States where the salaries and career prospects offered by the Communities are no longer seen as competitive.

The dissatisfaction expressed by the colleagues in question therefore raises serious concerns which must be addressed as a matter of urgency during the forthcoming negotiations for the review of the Staff Regulations.

Much could of course be done to make the European civil service a more attractive career option and maintain the high professional standards of its staff. We consider in particular that:

- (a) staff should be recruited at different levels to take due account of relevant professional experience;
- (b) clear links should be established between job descriptions and grades;
- (c) internal competitions should be organised on a regular basis and in a transparent manner to ensure satisfactory career progression and proper acknowledgment of professional experience.

We hope that the Unions, the Staff Committee and the Equal Opportunities Network will be able to work together to remedy a situation which is both difficult to accept and demotivating for a large number of colleagues.

We would be grateful if the Staff Committee could bring our concerns on this subject to the attention of the College of Staff Committee Presidents. We would also be grateful if the Council union representatives could raise the matter with their counterparts in the other institutions.

Service representatives

Council of the European Union