



La problématique des agences exécutives de la Commission Européenne

Les positions de U4U

Les agences de la Commission Européenne prolifèrent et grandissent. Leur personnel est en majorité composé d'agents qui ont déjà travaillé au sein de la Commission Européenne (en tant qu'agent contractuels, ou temporaires plus rarement, et qui ont souvent une très bonne expérience dans les Institutions et ailleurs, sans parler du niveau d'éducation). EN 2015 les six agences exécutives, cinq à Bruxelles (ERCEA, REA, EACEA, EASME et INEA) et une à Luxembourg (EAHC) regroupaient XXXX personnels, toute catégories confondues.

Les procédures de sélection pour entrer dans une agence varient entre elles et ont même pu paraître opaques à de nombreux candidats état donné leur complexité. De manière générale, les seuls candidats admis à « concourir » à des postes des agences exécutives sont des candidats ayant un CAST complet de l'EPSO. Une fois cette condition remplie, les candidats éligibles sont soumis à des procédures de sélection exigeantes et doivent passer plusieurs étapes avant de pouvoir être inscrits sur une liste de lauréats, avec la perspective d'un poste à durée indéterminée.

Dans les agences, le travail est extrêmement intense, avec des délais toujours courts et des cycles continus de pression, afin que l'agence puisse remplir les résultats promis à la Commission et respecter les fameux « KPI » (key performance indicators).

Mises en place désormais depuis plusieurs années, U4U peut désormais faire un bilan critique des problématiques des agences et de leurs personnels et proposer des solutions pour sortir des impasses actuelles dans laquelle les agences exécutives se trouvent.

1. La quasi absence de carrière et l'impossibilité de participer aux concours internes à la Commission/ l'absence de concours spécialisés.

Les possibilités de carrière au sein des agences sont très limitées compte tenu du fait que les postes de management vont en majorité aux fonctionnaires. Surtout, il n'y a aucune possibilité de faire valoir l'expertise acquise dans l'agence par le biais des concours internes à la Commission car les agents n'y sont pas éligibles. L'exclusion des agents contractuels des agences exécutives à la participation aux concours internes est justifiée en droit par le statut mais il est évident que cette exclusion est tout à fait artificielle. Cependant, elle n'est pas justifiable aux yeux de qui a acquis une expérience très valable et potentiellement à durée indéterminée pour travailler aussi au sein de la Commission où des compétences et fonctions similaires ou proches de celles des agences exécutives se trouvent.

Puisqu'il n'est pas possible de modifier le Statut, pour U4U la solution au problème serait l'organisation de concours spécialisés qui touchent à des tâches communes entre Commission et agences (eg tâches horizontales, gestion des programmes et pas seulement des projets).

2. La faible mobilité horizontale

Au sein de la Commission, la mobilité horizontale est un point de force des conditions de travail du personnel, compte tenu de la taille de l'institution et de la facilité de trouver un poste dans un autre unité/service/ DG dès qu'on désire un changement de carrière ou s'il devient nécessaire de fuir des conditions de travail négatives. Dans le cas des agences, des progrès ont été récemment faits avec l'ouverture du « interagency job market ». Cependant, les postes mis à disposition pour cet exercice sont peu nombreux et les procédures de sélection pas suffisamment transparentes.

U4U veut donc un système plus efficace et transparent de mobilité horizontale interne pour tous les AC 3bis (y compris donc les Offices, les délégations et les représentations permanentes), avec une harmonisation des procédures de sélection entre les agences et autres recruteurs. U4U est également en faveur de plus grandes mobilités « verticales » entre les agences exécutives et la Commission, à l'instar de ce qui se fait pour les agents contractuels en délégation, à DEVCO notamment.

3. Le manque de représentation des agences au sein du CLP et donc l'absence d'un mécanisme qui garantisse un véritable dialogue social.

Il est une évidence que les personnels des agences exécutives ne sont pas suffisamment représentés lors du dialogue social avec la Commission, ni en cas de réforme du Statut/RAA, ni dans tous les autres cas où les représentants du personnel négocient avec la DG HR. Cela implique que des décisions importantes touchant aux conditions de travail des personnels des agences exécutives sont prises, sans leur participation. La représentation du personnel est actuellement fragmentée et faible (un CLP par agence) et ses contacts avec la Commission et la DG HR sont quasiment inexistantes.

Selon U4U, il faut tout d'abord créer un seul Comité local du Personnel conjoint pour les six agences exécutives, et synchroniser l'élection de ses membres avec les élections du CLP pour les fonctionnaires. Ceci sera le seul moyen pour a) faire entendre à la DG HR les problèmes qui touchent les agents; b) permettre aux agences de parler avec une seule voix et donc regrouper les problématiques communes entre elles; b) créer une meilleure synergie et coopération entre les deux catégories de personnel (agents contractuels et temporaires d'une part, et fonctionnaires d'autre part). Dans ce cadre, il faut aussi garantir une représentation aux fonctionnaires détachés et assurer que ces derniers puissent voter et se présenter aux élections communes des agences.

4. La faiblesse des liens entre les agences exécutives et la Commission

Curieusement, alors que les agences exécutives sont supposées travailler POUR la Commission, avec des personnels sous statut, y compris des fonctionnaires détachés de la Commission, la coordination entre les agences exécutives et la Commission reste

insatisfaisante. Tout se passe comme si les personnels des agences exécutives étaient un personnel « secondaire ». On doit souligner notamment le manque de visibilité du personnel des agences (eg dans le Who's who) tandis que la nature du travail les mène à des contacts de plus en plus fréquents avec l'extérieur alors que la Commission se rétracte sur un « policymaking » de moins en moins au fait des réalités concrètes. Il faut se le rappeler, les agences exécutives sont de plus en plus appelées à être en contact avec les citoyens européens, contrairement à la Commission. De la même façon, il faut éviter les 'pôles agences' (eg COVE) et plutôt rapprocher l'agence à la DG mère (eg DG EAC et EACEA).

U4U propose que soit établi un dialogue social sur le rôle des agences exécutives au service des politiques européennes et sur leurs liens avec la Commission afin de tirer un bilan critique des années passées et proposer des pistes nouvelles pour travailler ensemble.

La création des agences exécutives a principalement répondu à une logique simple, voire parfois simpliste, d'économies au nom de laquelle des tâches de gestion répétitives seraient mieux exécutées par un personnel spécialisé et moins bien payé, tandis que la « haute politique », le « policy-making », serait l'apanage d'une autre catégorie de personnels. L'on sait combien cette dichotomie est illusoire intellectuellement et souvent contraire aux intérêts mêmes de ceux qui l'appliquent. La Commission n'a aucun intérêt à avoir six agences exécutives de plus en plus indépendantes et libres de leurs politiques, les agences exécutives n'ont aucun intérêt à se retrouver comme de simples exécutants de politiques dont les tenants et les aboutissants leur échapperaient.

Pour U4U, il est temps de faire le bilan des agences exécutives et d'empêcher la création d'une Commission à deux vitesses en recréant autant que possible une communauté de visions politiques entre ces deux acteurs, notamment par une politique du personnel qui unit plus qu'elle ne sépare.

16 juillet 2016