



La problématique des agences exécutives de la Commission Européenne

Les positions de U4U pour le débat (Juillet 2017)

Les agences de la Commission Européenne ont proliféré et grandi. Leur personnel est en majorité composé d'agents qui ont déjà travaillé au sein de la Commission Européenne (en tant qu'agents contractuels et fonctionnaires, ou temporaires plus rarement, et qui ont souvent une très bonne expérience dans les Institutions et ailleurs, sans parler du niveau d'éducation). EN 2017 les six agences exécutives, cinq à Bruxelles (ERCEA, REA, EACEA, EASME et INEA) et une à Luxembourg (EAHC) regroupent des milliers de collègues 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 étant 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).

Si la majorité du personnel des agences sont AC, il y a des AT (un petit tiers) dont la plupart sont des fonctionnaires dont la carrière continue de se faire à la Commission.

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 notamment pour les AC et l'impossibilité de participer aux concours internes à la Commission et 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.

Les carrières sont limitées aussi du fait d'une grille salariale réduite.

L'exclusion des agents contractuels des agences exécutives à la participation aux concours internes à la Commission européenne est justifiée en droit par le statut mais elle est tout à fait artificielle. Elle n'est pas justifiable aux yeux de qui a acquis une expérience très riche 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 retrouvent.

U4U voudrait dans un premier temps justifier la non faisabilité des concours interne dans les agences. Si tel est le cas et 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 taches communes entre Commission et agences (eg taches horizontales, gestion des programmes).

2. La faible mobilité horizontale

Au sein de la Commission, la mobilité horizontale est un aspect important 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. Surtout, les changements de contrat occasionnés par ces mobilités entre agences peuvent contenir des clauses tout à fait dissuasives pour la mobilité.

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.

3. L'inexistence d'une mobilité verticale

Rien n'interdirait à, l'instar de ce qui se passe au SEAE ou entre la DEVCO avec la DEVCO HU que les AC puissent revenir pour une période limitée au sein des services centraux de la Commission européenne, ce qui permettrait par ailleurs d'accéder aux concours internes et favoriserait un échange d'expériences professionnelles.

U4U est également en faveur de plus grandes mobilités "verticales" entre les agences exécutives et la Commission européenne, à l'instar de ce qui se fait pour les agents contractuels en délégation, à DEVCO notamment. La création d'une seule AMC pour toutes les agences conduirait à une rationalisation, transparence et simplification des procédures notamment dans le domaine de la mobilité.

4. Le manque de représentation des agences au sein du Comité central du personnel à la Commission européenne et donc l'absence d'un mécanisme qui garantit un véritable dialogue social.

Il est une évidence que les personnels des agences exécutives ne sont pas suffisamment représentés lors du dialogue social au sein des agences mêmes, 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. Enfin, le dialogue social entre l'administration et les syndicats au sein des agences demeure inexistant et donne le sentiment aux personnels d'être "abandonnés".

Selon U4U, il faut tout d'abord créer un seul Comité local du Personnel pour les six agences exécutives, basé sur un comité par agences et synchroniser l'élection de ses membres avec les élections du Comité central du personnel de la Commission européenne. 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; c) 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.

5. 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. En même temps, la Commission se rétracte sur un « policymaking » de moins en moins au fait des réalités concrètes. Il faut 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 rapidement établi un rapport 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 entre collègues des agences exécutives et de la Commission.

6. L'absence d'un dialogue social avec les syndicats

U4U déplore l'absence de dialogue social avec les organisations syndicales au sein des agences et avec la Commission

U4U propose que les représentants du Comité du personnel des agences soient intégrés au sein du CCP de la Commission européenne.

Enfin, il faut établir les bases solides d'un dialogue social qui à la fois couvre les problèmes communs des agences mais respecte aussi les différences organisationnelles entre agences lorsque c'est nécessaire.

Des exemptions de services pourraient être octroyées pour les élus du personnel et pour les représentants syndicaux. Il en est de même pour les locaux, fonds de formation etc.

7. L'absence des comités paritaires

U4U déplore l'absence de comité paritaire pour les agences, par exemple celui sur les conditions de travail, de l'hygiène ou la sécurité.

8. Faciliter la résolution des conflits, le rôle du Service de Médiation

Le service de Médiation est un facilitateur dans la résolution de conflits qui peuvent surgir dans le cadre des relations de travail. Bien que n'ayant pas de pouvoir décisionnel, son rôle est celui d'un intermédiaire entre les membres du personnel et l'administration. Ce service professionnel travaille de manière informelle, dans le respect de la confidentialité, l'indépendance et l'impartialité. Le Service de Médiation peut ainsi intervenir dans tous les cas qui lui sont soumis par un membre du personnel ou par un service, pour faciliter le règlement, dans des cas individuels, de toute difficulté pouvant surgir dans le contexte des relations de travail, comme les conflits sur les droits et obligations statutaires et les conflits entre collègues ou avec la ligne hiérarchique, ainsi que les problèmes relationnels ou portant atteinte à la dignité de la personne (harcèlement moral, harcèlement sexuel, etc.). Un tel service existe à la Commission et au SEAE.

Rien de tel n'existe pour les agences, qu'elles soient d'exécution ou de régulation. Un accord de service entre la Commission et les agences aurait pu être signé, comme c'est l'usage dans d'autres domaines, pour étendre la compétence du médiateur de la Commission aux agences. U4U agira pour que ce vide soit comblé.

Conclusions provisoires

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.

Pour U4U, il est temps d'élaborer avec le personnel un cahier revendicatif et d'engager un dialogue social à ce sujet.