



Liste 2

Contre la précarité des AC

Le Président Juncker a déclaré aux syndicats vouloir réduire la précarité du personnel contractuel. Il a aussi expliqué que des Etats membres continuent à vouloir attaquer le Statut de la fonction publique pour le dégrader. U4U a fait avec le Collectif des contractuels dix propositions pour améliorer la situation de ces collègues sans ouvrir pour autant le statut. 700 collègues contractuels se sont déjà exprimés en faveur de ces dix propositions.

English text herebelow 03/10/2018

Agents Contractuels: continuer à améliorer leurs conditions de travail et leurs carrières

Une nouvelle catégorie du personnel dont la situation statutaire et réglementaire ne cesse d'évoluer

La catégorie "Agent contractuels" a été introduite pour la première fois dans le statut de 2004. L'objectif était double: pouvoir recourir à du personnel additionnel d'un moindre coût, tout en lui garantissant l'accès au statut de fonction publique européenne, et, pour les contractuels à durée indéterminée, offrir un semblant de carrière. Très vite, le nombre de contractuels s'est mis à croître, leur statut s'avérant à l'usage inadapté, tant pour les services que pour le personnel. S'agissant des contractuels à durée déterminée, qui à l'époque ne pouvaient pas être employés au-delà de 3 ans, les services eux-mêmes considéraient que le "turn over" représentait pour eux le plus gros risque professionnel : les services étant obligés de se séparer d'un personnel qualifié, à peine celui-ci formé. Les personnels contractuels eux-mêmes trouvaient leur carrière insuffisamment motivante : les conditions d'octroi des contrats – de très courte durée – étant souvent inadaptés pour couvrir leurs attentes.

La prise de conscience de cette réalité par les services fut lente. Le personnel contractuel lui-même s'est mobilisé dans le cadre d'un organe propre – Le Collectif des contractuels - soutenu progressivement par un nombre croissant de syndicats. Cette prise de conscience et la mobilisation du personnel ont permis que la réforme de 2014 débouche sur l'octroi de contrats à durée indéterminée pouvant aller jusqu'à 6 ans, la création de concours internes, des possibilités de de mobilité. L'institution a reconnu le rôle important des contractuels pour la bonne marche des services et de ce fait, leur droit à une carrière, à une mobilité. Cette évolution positive a été compromise par une mise en œuvre trop lente. Aujourd'hui encore, quatre ans après l'introduction du nouveau statut, le dialogue social à ce sujet n'est pas terminé. Il reste aussi une inadéquation entre les règles statutaires et la réalité d'emploi du personnel.

U4U souhaite continuer à améliorer la condition du personnel contractuel dans le cadre du statut. Notre syndicat a des propositions ambitieuses à promouvoir dans le cadre d'une éventuelle ouverture du statut. Toutefois, U4U ne souhaite pas demander l'ouverture du statut, dans le contexte actuel de sévérité budgétaire et de régression sociale. Notre organisation est certaine qu'une telle réouverture se traduirait par un moins disant pour l'ensemble du personnel, contractuels compris.

Les agents contractuels aujourd'hui dans le contexte de la réforme de 2014

Aujourd'hui, il y a près de 8000 Agents Contractuels (AC) à la Commission, sans compter le nombre croissant d'agents contractuels employés au sein des 6 agences exécutives qui prennent en charge des tâches réalisées auparavant dans les services centraux de la Commission. Près de la moitié des AC travaillant au sein de la Commission sont à durée indéterminée, surtout en délégation, mais aussi dans les offices, dans les agences, et dans une moindre mesure, au sein des bureaux de représentation.

L'autre moitié, en contrat à durée déterminée, travaille au sein des services centraux de la Commission, et peut même constituer le gros des effectifs dans quelques directions générales, comme par exemple à la DG DEVCO. Près de la moitié de ces AC appartiennent au Groupe de fonction 2.

L'institution a recours à ces collègues du fait des contraintes budgétaires continues qui pèsent sur elle. Le choix devant lequel elle se trouve est soit de ne pas assumer ses missions, soit de le faire mais à moindre coût. C'est cette dernière option pour laquelle elle a opté. Choix logique dans le contexte que nous connaissons, car l'institution doit continuer d'assumer ses tâches, mais qui a divisé le personnel, affaibli la fonction publique, poussé à créer des entités – par exemple les agences d'exécution – dont la capacité à réaliser des économies de fonctionnement substantielles peut être questionnée.

La réforme de 2014 et les DGE qui en ont, non sans retard, découlé ont apporté des améliorations pour les **AC à durée indéterminée** (mobilité, reclassements plus élevés, passage de groupes de fonction, concours internes, etc.). Mais s'agissant des taux de reclassement, de la possibilité offerte de passage de groupe de fonctions, du calendrier

des concours internes etc., nombre de ces améliorations tardent encore à se concrétiser. Des négociations doivent encore avoir lieu pour donner de la chair à des principes, certes positifs, mais tardant à être mis en œuvre.

Pour les **AC à durée déterminée**, la réforme a permis de travailler jusqu'à 6 ans pour une même institution, de bénéficier en théorie de concours internes, d'avoir la possibilité d'être reclassé après 3 ans. La règle anti cumul est en passe d'être réformée, permettant de faire succéder à une position d'END pendant 6 années, une position d'AC pour 6 autres années. Toutefois, sans exclure des possibilités de mobilité avec les agences, les offices, les délégations, les bureaux de représentation, les autres institutions, rien n'est concrètement organisé à cet effet. Les mobilités restent difficiles, voire aléatoires, ce qui pose problème pour le personnel du point de vue de son emploi et pour l'institution, car elle se prive de la possibilité de continuer à utiliser des compétences confirmées.

L'autre problème qui se pose aussi concerne la continuité de la gestion des dossiers. La plupart des collègues à durée déterminée réalisent des tâches qui sont à durée indéterminée. Chaque départ est une perte de mémoire, de savoir-faire et une nouvelle obligation pour les services de former de nouvelles recrues. Le "turn over" du personnel continue donc de créer des difficultés aux services, malgré le passage à 6 ans et ce d'autant plus que ces 6 ans ne sont pas octroyés en une fois. Les nouvelles DGE devraient apporter des améliorations.

Il faut continuer à améliorer la carrière et les conditions de travail de nos collègues, comme il est impératif de réduire les positions précaires, sources de stress pour les personnes et de déstabilisation pour les services. Cette action est nécessaire pour les collègues concernés mais aussi pour l'ensemble de la fonction publique, désorganisée en partie par la précarité.

Nous devons œuvrer à l'unité du personnel, à développer un esprit du " tous ensemble" et non pas du "chacun pour soi ". L'époque est difficile, les tentatives de résister ensemble se sont traduites parfois par des échecs. Ce n'est pas une raison pour abandonner la solidarité et l'unité du personnel.

Nous voulons œuvrer à ces améliorations dans le cadre du statut et du budget actuels, ce dernier dispose de marges de manœuvre. Nous ne souhaitons pas ouvrir le statut à court et à moyen terme car cela affaiblirait à coup sûr, dans le contexte actuel, la fonction publique, personnel contractuel compris. En outre, aujourd'hui, la capacité de la fonction publique à promouvoir des revendications unifiantes défendant toutes les catégories du personnel, est affaiblie ; raison de plus pour refuser une nouvelle ouverture du statut. Dans un contexte favorable qui permettrait l'ouverture du statut, notre organisation aurait encore plus de propositions à faire pour le personnel contractuel et pour l'institution. Mais le contexte aujourd'hui n'est pas favorable.

Nous proposons ces actions:

1. Réduire la précarité par :

- tout d'abord un **recrutement massif d'AST/SC à la place des AC GFII**. Les concours externes permettront au personnel GFII en place de se présenter et de les réussir (les statistiques montrent que les concours externes "profitent" davantage aux candidats internes, y compris pour leur recherche d'un emploi en cas de réussite). L'augmentation du nombre de lauréats AST/AC aux concours externes accroîtra mécaniquement le nombre de lauréats aux concours internes, puisque ce dernier est fonction du premier (5%).

- ensuite par l'octroi, sur base de sélections transparentes, de **400 postes d'AT à des AC disposant de 6 ans d'ancienneté** comme AC. Ces collègues pourront sur cette base participer à un concours interne de titularisation moins restrictif que celui ouvert tous les trois ans aux contractuels..

2. Organiser un marché de l'emploi ouvert, accessible, dans un premier temps à tous les services de la Commission, y compris les agences exécutives, puis au niveau interinstitutionnel. Le but est de permettre aux collègues, bons professionnels, de conserver un emploi, de permettre à des contractuels à durée indéterminée d'avoir d'autres parcours/perspectives professionnelles, améliorant ainsi leurs compétences, évitant aussi les expériences répétitives démotivantes. Pour ce faire, organiser les mobilités de manière régulière sur base volontaire.

3. Prolonger les listes des CAST, ce qui faciliterait l'embauche des collègues qui y ont réussi.

4. Etablir les passages réguliers de groupes de fonction vers les grilles supérieures, permettant une meilleure reconnaissance des diplômes, de l'expérience professionnelle et du travail effectué par les AC. Cette mesure est de nature à prolonger les perspectives de carrières et à stimuler la motivation.

5. Accroître rapidement les taux de reclassement (promotions) des AC à durée indéterminée, y compris pour les AC des Agences exécutives.

6. Reclassement systématique après 3 ans, et non pas occasionnel comme maintenant, sur base des évaluations, des agents contractuels à durée déterminée.

7. Organiser des concours internes ouverts aux contractuels tous les deux ans, et non plus tous les 3 ans comme maintenant, avec un critère d'éligibilité de l'ancienneté limité à 3 ans, comme le prévoit le statut, et non pas à 3 ans et demi comme c'est le cas aujourd'hui. Permettre à tous les lauréats des concours internes d'accéder à des postes de fonctionnaires et si nécessaire via l'octroi de contrats d'Agents temporaires dans l'attente de postes de fonctionnaires disponibles.

8. Soutien de la Commission à l'**organisation des formations préparatoires** aux concours, sur le temps de travail.

9. **Retirer la période passée comme END du calcul de la "règle anti cumul"** actuelle de 7 ans maximum, permettant de cumuler les années en tant qu'END et AC.

10. **Etendre cette règle anti cumul à 10 ans**, permettant à l'institution de garder les éléments qui sont nécessaires à son bon fonctionnement; assurer des garanties de pension et de protection sociale pour le personnel statutaire ayant presté 10 ans dans les services des institutions.

U4U va discuter ces propositions avec les personnels concernés.

Contract Agents: continuing to improve their working conditions and their careers

The Contract Agent” category was first included in the 2004 Staff Regulations. There were two objectives: to acquire extra staff at lower cost, while guaranteeing them access to the European Civil Service Staff Regulations, and, for contract staff on permanent contracts, to offer the semblance of a career. Very soon, the number of contract staff began to grow, although their status proved to be unsuitable over time, for both the services and the staff. With regard to contract staff on fixed-term contracts, who at that time could not be employed for more than 3 years, the services themselves believed that this turnover represented the greatest professional risk for them, as they were obliged to part with a qualified staff member who had only just been fully trained. The contract staff themselves found their careers to be insufficiently motivating: the conditions for awarding contracts – very short-term contracts – were often unable to meet their expectations.

The services were slow to recognise this reality. The contract staff were motivated to form their own professional body – the Contract Agents’ Collective – gradually supported by a growing number of unions. This realisation and the rallying of the staff meant that the 2014 reform led to the awarding of fixed-term contracts for up to 6 years the creation of internal competitions, and mobility options. The institution recognised the important role of contract staff for the smooth operation of the services and, as a result, their

entitlement to a career and mobility. This positive development was compromised by being implemented too slowly. Four years after the introduction of the new Staff Regulations, the social dialogue on this subject is still ongoing. Also, there is still an incompatibility between the Staff Regulations and the reality of staff employment.

U4U wants to continue to improve the conditions of contract staff within the framework of the Staff Regulations. Our union has some ambitious proposals to make in regard to a future opening of the Staff Regulations. However, U4U does not want to request that the Regulations be opened in the current context of tight budgets and social decline. Our organisation is sure that such a reopening at this time would be disadvantageous for all staff, including those on contracts.

Contract Agents today in the context of the 2014 reform

There are currently almost 8,000 Contract Agents (CAs) at the Commission, not including the growing number of contract agents employed by the six executive agencies responsible for the tasks previously performed by the central services of the Commission. Almost half of the CA staff working at the Commission are on permanent contracts, especially in the delegations, but also in the offices, the agencies, and to a lesser extent, the Representation Offices.

The other half, on fixed-term contracts, work in the Commission's central services, and may even comprise a majority of the workforce in some Directorates-General, such as the DG DEVCO, for example. Almost half of these CAs belong to Function Group 2.

The institution uses these colleagues as a result of the budgetary constraints it continues to face. It is forced to choose between not carrying out its tasks, or doing so at a reduced cost. It has chosen the second of these options. This a logical choice in the circumstances, as the institution is obliged to continue to take on these tasks, although it is one that has divided the staff, weakened the civil service, and led to the creation of entities – such as the executive agencies – whose ability to make substantial operational savings is open to question.

The 2014 reform and the GIP that, eventually, resulted from it brought some improvements for **CA staff on permanent contracts** (staff transfers, higher reclassifications, changing function groups, internal competitions, etc.). However, a number of these proposed improvements, such as the reclassification levels, the option of changing function groups, the timetable for internal competitions, etc., have yet to be realised. There must be negotiations to give real substance to these principles which, although positive, are proving slow to be implemented.

For **CAs on fixed-term contracts**, the reform made it possible to work for up to six years for the same institution, to be eligible, in theory, for internal competitions, and to be reclassified after three years. The anti-cumulation rule is in the process of being revised, making it possible to follow a six-year SNE position with a CA position for a further six years. However, while not excluding the possibilities of transfers to the

agencies, offices, delegations, Representation Offices and the other institutions, nothing has actually been organised in this regard. Transfers remain difficult, and even random, which causes problems for staff in relation to their jobs, and for the institution, as it is denied the option of continuing to use staff with proven skills.

The other problem that arises concerns the continuity of file management. Most staff on fixed-term contracts perform tasks that are effectively permanent. Whenever a staff member leaves, a loss of memory and expertise ensues, with the services being required to train new recruits. Staff turnover therefore continues to create difficulties for the services, in spite of the increase to six years, particularly as these six years are not granted all at once. The new GIP should bring improvements.

The careers and working conditions of our colleagues should continue to be improved, as it is essential to reduce the number of insecure positions, which are sources of stress for staff and sources of destabilisation for the services. This action is necessary for the colleagues concerned, as well as for the entire civil service, which suffers as a result of this insecurity.

We must work toward the unity of the staff, developing a spirit of “all together” rather than “every man for himself”. This is a difficult time, and attempts to put up a united front sometimes end in failure. That is not a reason to abandon the staff solidarity and unity.

We want to work on these improvements within the framework of the Staff Regulations and current budgets, the latter of which have some room for manoeuvre. We do not want to open up the Staff Regulations in the short or medium term, as this would undoubtedly weaken the civil service, including contract staff, in the current climate. Furthermore, the ability of the civil service to promote unifying claims defending all categories of staff has been weakened; another reason to reject a new opening up of the Staff Regulations. In a favourable environment that would allow the opening up of the Staff Regulations, our organisation would have more proposals to make for both the contract staff and the institution. However, the current situation is not favourable.

We propose these actions:

1. Reduce instability by:

- firstly, a **mass recruitment of AST/SC staff in the place of the CA FGII**. Holding external competitions will allow current FGII staff to enter these and pass them (statistics show that external competitions are more beneficial to internal candidates, including their job search if they pass). The growing number of successful AST/CA external candidates will automatically increase the number of successful internal competition candidates, since the latter depends on the former (5%).

- secondly by the granting of, on the basis of transparent selection, **400 AT posts to CA staff with 6 years of seniority**. Under these conditions these employees will be able to

participate in an internal competition for permanent positions, less restrictive than the competitions open every three years to contractors.

2. **Provide a job market** that is open and accessible, initially for all of the Commission's services, including the executive agencies, and then for all of the institutions. The goal is to enable colleagues, good professionals, to keep a job, and to enable staff on permanent contracts to have other career paths and prospects, thus improving their skills and avoiding repeated demotivating experiences. To achieve this, organise regular transfers on a voluntary basis.

3. **Extend CAST lists**, which would facilitate the hiring of employees that have passed the competition

4. **Establish regular movement from function groups to higher grids**, thus improving the recognition of diplomats, professional experience and the work done by CA staff. This measure will extend career prospects and stimulate motivation.

5. **Rapidly increase the reclassification rates** (promotions) of CA staff on permanent contracts, including the CA staff in Executive Agencies.

6. **Automatic reclassification after three years**, and not on an ad hoc basis as at present, on the basis of appraisals of contract agents on fixed-term contracts.

7. **Organise internal competitions every two years**, with a seniority criterion limited to three years, as stipulated in the Staff Regulations, and not three and a half years as is presently the case. Allow all the successful candidates of the internal competitions to access civil servant posts, if necessary via the granting of temporary staff contacts while waiting for civil servant posts to open up.

8. Support from the Commission in **organising preparatory training** for the competitions, during working hours.

9. **Remove the period spent as an SNE when calculating the "anti-cumulation rule"** of a maximum of 7 years, allowing the cumulation of years as SNE and CA.

10. **Guarantee the extension of this rule to 10 years**, enabling the institution to retain the personnel it needs to operate smoothly; provide pension and social security guarantees for staff covered by the Staff Regulations who have worked 10 years in the services of the institutions.

U4U will discuss these proposals with the staff concerned.