



A l'issue de la conciliation sur les AC, des problèmes subsistent

08/05/2017

La réunion du dialogue social, dite de conciliation, sur le personnel contractuel vient de s'achever : un pas en avant a été accompli mais des problèmes subsistent!

La conciliation demandée par les syndicats vient de s'achever. Elle avait pour objectif politique de régler les principaux différends subsistant entre le commissaire en charge des ressources humaines et les syndicats, dans la négociation concernant la mise en œuvre du statut de 2014 (nouvelles DGE) pour le personnel contractuel.

Nous avons participé aux différentes étapes du dialogue social en conduisant un dialogue permanent avec le personnel concerné, en favorisant sa mobilisation et en intégrant dans la négociation ses revendications.

*Pour le **personnel contractuel à durée indéterminée**, notamment celui des délégations, la mise en œuvre du statut de 2014 offre des possibilités certaines de mobilité, y compris vers le siège, de promotion, de reclassement à des grades supérieurs et la perspective de plusieurs concours internes de titularisation. Des positions d'encadrement seront possibles pour ce personnel. Il y a manifestement ici une nette amélioration.*

*Pour le **personnel contractuel à durée déterminée**, la mise en œuvre du statut de 2014 offre la possibilité de contrats pouvant aller à 6 ans, la règle anti-cumul exclut désormais les périodes prestées comme intérimaire et expert national détaché (elle a été prolongée à 7 ans au lieu de 6 précédemment), le reclassement à un grade supérieur peut être obtenu lors du passage à une deuxième période de 3 ans, une évaluation des performances des AC est prévue à partir de la troisième année et par la suite, l'accès à un ou deux concours internes est possible, l'accès aux postes vacants en interne est favorisé, etc...*

La dernière étape du dialogue social, dite de conciliation, a permis d'améliorer la situation (voir ci-après). Il reste maintenant à consulter le Comité du statut et à faire adopter les nouvelles dispositions d'exécution du statut par le Collège, espérons avant la fin de l'été. L'adoption de ces

DGE devrait avoir des répercussions au SEAE, dans les agences exécutives et autres services et institutions.

La conciliation demandée par les syndicats au Collège vient de s'achever. Elle avait pour objectif politique de régler – dans un contexte difficile, voir ci-après l'annexe 1 - les principaux différents subsistant entre le commissaire en charge des ressources humaines et les syndicats dans une négociation concernant la mise en œuvre pour le personnel contractuel du statut de 2014. Nous avons participé aux différentes étapes du dialogue social – administrative, technique, politique – en conduisant un dialogue permanent avec le personnel concerné, grâce au [Collectif des Contractuels](#), en favorisant sa mobilisation et en intégrant dans la négociation ses revendications.

Qu'a-t-on obtenu tout au long du dialogue social sur le personnel contractuel?

Les résultats sont appréciables compte tenu du contexte que connaît la Commission, même si ce message aura des difficultés à être porté et surtout entendu.

Pour le ***personnel contractuel à durée indéterminée***, notamment celui des délégations, la mise en œuvre du statut de 2014 offre des possibilités certaines de mobilité, y compris vers le siège, de promotion, de reclassement à des grades supérieurs et la perspective de plusieurs concours internes de titularisation. Des positions d'encadrement seront possibles pour ce personnel. Il y a manifestement ici une nette amélioration.

Pour le ***personnel contractuel à durée déterminée***, la mise en œuvre du statut de 2014 offre la possibilité de contrats pouvant aller à 6 ans, la règle anti-cumul exclut désormais les périodes prestées comme intérimaire et expert national détaché - elle a été prolongée à 7 ans au lieu de 6 précédemment -, le reclassement à un grade supérieur peut être obtenu lors du passage à une deuxième période de 3 ans, une évaluation des performances des AC est prévue à partir de la troisième année et par la suite, l'accès à un ou deux concours internes est possible, l'accès aux postes vacants en interne est favorisé, etc...

Il y a donc des améliorations, mais qui paraissent modestes, et de ce fait qui ne combleront pas toutes les attentes et besoins du personnel et des services.

Qu'a-t-on obtenu lors de la tenue de la concertation politique et la conciliation?

Les conclusions principales de la concertation politique du 5 avril 2017 rendent compte d'avancées même si elles paraissent modestes.

Les années d'expérience professionnelle lors du recrutement d'agents contractuels sont mieux reconnues qu'initialement. D'une part, le recrutement au grade de base se fonde sur une expérience de 5 ans au lieu de 6 ans. D'autre part, le recrutement dans des grades supérieurs dans le groupe de fonctions 4 se fait à partir de 17 au lieu de 21 années d'expérience. Ces avancées sont favorables à tous les futurs AC recrutés, y compris lors du reclassement des AC actuels.

Le marché de l'emploi en interne reste a priori fermé aux AC ter. Malgré nos demandes en faveur d'un marché de l'emploi ouvert à tous les AC (à durée déterminée ou indéterminée) au sein de la Commission pour permettre de recruter et de garder en son sein les meilleurs talents, la Commission refuse cette demande pour des raisons dites « pratiques ». La DG HR craint en effet qu'en ouvrant les postes des AC 3 bis à la concurrence, elle soit submergée par les candidatures des AC 3 ter.

On peut tout au contraire estimer que la Commission a tout intérêt à utiliser l'expérience des AC 3 ter dans les Offices, les agences exécutives et les représentations et délégations pour bénéficier des talents de personnels déjà formés et opérationnels.

Seule concession à ce sujet, les services concernés peuvent décider d'ouvrir les postes AC 3 bis à des AC 3 ter s'ils l'estiment nécessaire. L'administration pense que le recours aux AC 3 ter sera plus fréquent qu'on ne le pense. Le Commissaire Öttinger s'engage en outre à une évaluation des pratiques après une année, ce qui est positif. Néanmoins, ces propositions sont encore trop modestes pour satisfaire le personnel concerné.

La proposition de déclaration politique du 2 décembre 2016 de Mme Georgieva est amendée et incorporera, au-delà d'un rappel quant à l'intégration des AC dans la politique de gestion des talents, des « améliorations » dont :

- la création de « certificats » au bénéfice des AC qui finiront bientôt leurs 6 années de service afin d'attester de leurs fonctions et de leurs compétences acquises ;
- l'organisation d'un second concours interne pour les AC « avant la fin du mandat de l'actuelle Commission »,
- l'organisation à Luxembourg en phase pilote d'un exercice de passage de catégories pour les AC 3 bis ;
- prolonger les listes des CAST actuelles;
- épuiser rapidement les listes des réserves des lauréats du premier concours interne;
- la mise en place d'une politique cohérente et coordonnée des AMC en faveur des AC.

Malgré là aussi des avancées certaines, ces propositions sont encore insuffisantes. Il faut compléter et améliorer cette politique.

Et maintenant, que faire ?

Dans l'immédiat :

- une information administrative à tous les personnels contractuels et aux responsables de ressources humaines devra être faite le plus rapidement possible, trop d'incertitudes se font jour « sur le terrain », les règles et leur évolution ne paraissent pas tout à fait ni connues ni maîtrisées ;
- les AC ter embauchés à travers les listes dites AMI devraient bénéficier d'une plus grande possibilité d'aller au bout des 6 ans prévus par le statut ;
- les dates des concours internes, des examens de passage de catégorie, les nouveaux taux de promotion doivent être rapidement fixés;
- les postes vacants doivent être accessibles aux AC ter;
- les lauréats du concours interne ouvert aux AC doivent être rapidement embauchés;
- Les listes des précédents CAST doivent être prolongées;
- la révision de la règle anti cumul de 7 ans devra être formalisée.

A brève échéance :

- un dialogue social devra être engagé sur ces thèmes au sein des agences exécutives et du service d'action extérieur ;
- l'organisation du « marché de l'emploi en interne » doit être achevée et popularisée ;
- les grades de fonction 2 – qui représentent près de la moitié du personnel contractuel à durée limitée - devront commencer à être progressivement remplacés par la catégorie de fonctionnaires AST / SC, créée à cet effet, via des concours externes, ce qui accroîtra les places aux concours internes et permettra de réduire le nombre de personnels contractuels, notamment à durée déterminée ;
- l'institution devra aider à accroître et à accompagner l'offre de formation proposée au personnel contractuel de manière à lui permettre la réussite aux concours externes;
- un dialogue social devra être rapidement entamé pour les agences exécutives;
- la publication des avis de concours externes spécialisés visant le personnel contractuel des DGs « relations externes » devra être effective, offrant ainsi des perspectives de carrières.

A moyen terme, l'institution favorisera la création d'un marché interinstitutionnel de l'emploi. Elle devra aussi mettre à plat son cadre réglementaire pour améliorer significativement le moment venu la gestion de son personnel contractuel.

Annexe 1: Le contexte de la négociation

La Commission avait tenté d'améliorer la situation des personnels contractuels, initiée en 2004, en intégrant une partie de leurs revendications, mises en avant en tout premier par le Collectif des contractuels (animé par des fonctionnaires et contractuels), afin de gérer au mieux la contrainte budgétaire imposée de l'extérieur par les états membres et permettre à l'institution de prendre en charge ses missions, objectif que nous assumons.

En effet, la précarité avait changé de nature. On est passé d'une première phase de l'époque Delors, au cours de laquelle on compensait le manque de fonctionnaires avec des agents temporaires, souvent gradés puisque précaires, puis bénéficiant des concours internes de titularisation, à une seconde phase d'externalisation / privatisation, à partir des années 90, par la création de bureaux d'assistance technique, au cours de laquelle les improvisations procédurales ont conduit à la mise en œuvre de pratiques administratives en matière de gestion de ressources qui mettaient en danger l'institution.

Le régime applicable aux contractuels, initié en 2004, amélioré en 2014, fournissait une réponse à la phase précédente et visait à assumer un triple défi : faire fonctionner la fonction publique européenne, pour assumer les tâches de la construction européenne, dans un contexte budgétaire très dégradé, sans trop détricoter son architecture, donc sa permanence, sa compétence, son indépendance, tout en accordant à ce personnel une certaine attention.

D'un point de vue social, ce paradigme imposé par le contexte de la construction européenne ne pouvait fonctionner que sur base de compromis où la fragilisation des situations d'entrée dans les services allait être compensée par des évolutions ultérieures plus favorables. On n'est pas encore tout à fait là.

La longueur des négociations de dialogue après 2014 ont traduit la complexité technique et politique du dossier: les collègues concernés représentent plus d'un cinquième du personnel de la Commission, plus en vérité si l'on intègre celui des agences exécutives, composé essentiellement d'AC, qui réalisent la mise en œuvre de programmes, auparavant assurée au sein même de la Commission. Mais cette longueur a constitué un handicap en masquant dans une certaine mesure les avancées de la réforme de 2014, les nouveautés paraissant naturelles, seules demeurant perceptibles les difficultés.

En outre, la plupart des collègues contractuels, y compris surtout ceux à durée déterminée, réalisent des tâches à durée indéterminée. Le « turn over » qui concerne les AC à durée déterminée – plus de la moitié du personnel contractuel, mais dans certaines DGs près de la moitié de leur personnel – continue à perturber le fonctionnement des services et des équipes, tout en accroissant les attentes de ce personnel.

Au-delà de ces éléments subjectifs, on a assisté à un changement de paradigme, avec la mise en place d'une utilisation massive du personnel contractuel, notamment à durée déterminée, accomplissant des tâches sinon permanentes du moins sur des durées bien supérieures à la durée des contrats. Il est certain que la négociation qui s'achève ne permettra pas de résoudre définitivement les questions qui se posent à l'institution.

Une réflexion à moyen terme devra être rapidement entamée à ce sujet.