



Recrutement, entrée en service et formation : ça doit bouger.

[EN version herebelow](#)

Ensemble, nous l'avons fait.

Ensemble, nous pouvons continuer !

- La Commission doit assurer ses missions en assumant pleinement son rôle institutionnel et politique. Pour cela, elle doit avoir une gestion des Ressources Humaines prospective et plus seulement administrative et réglementaire. Elle doit pouvoir anticiper les besoins et talents indispensables, autant que suivre et accompagner le personnel tout au long de sa carrière. De plus, les concours généraux – voie principale du recrutement – doivent être simplifiés et leur durée raccourcie. Il faut permettre davantage de modes alternatifs de recrutement, par exemple des agents temporaires ou un programme de type « junior professional » ;
- L'entrée en service devrait être repensée quant à ses objectifs et ses modalités, en améliorant, au-delà de la période de stage, l'accueil et la formation des nouveaux arrivants. Il faudrait permettre que le nouveau personnel se familiarise avec les services de l'Institution et son histoire. Pour ce faire, en l'absence de postes libres, la période de stage pourrait être précédée de l'octroi immédiat d'un contrat d'agent temporaire pour une période de 2 ans, permettant une embauche plus rapide des lauréat(e)s, dès la réussite de leur concours externe. Pendant cette période de deux ans, les lauréat(e)s recevraient des formations et des parcours différenciés dans les services avant de se faire offrir un poste de fonctionnaire ;
- Le même parcours de deux ans pourrait être offert au fonctionnaire qui accède à la fonction publique directement comme fonctionnaire. Pendant les deux premières années, le/la futur(e) fonctionnaire devrait aussi avoir la possibilité de découvrir plusieurs domaines et/ou DGs, et de suivre les formations nécessaires pour la suite de sa carrière. La période de stage pourrait ainsi assurer une réelle évaluation additionnelle des compétences des futur(e)s fonctionnaires. Des parcours spécifiques devraient être offerts aux collègues destinés à occuper des postes d'encadrement ;
- Pour aider les collègues à construire une carrière dès l'entrée en service, la Commission doit accompagner son apprentissage d'un programme de formations ciblées, thématiques,

linguistiques, informatiques. Un effort spécifique doit aussi être réalisé pour les collègues qui doivent réorienter leur parcours ou qui changent de poste ;

- Un effort doit encore être consenti pour mieux accueillir le personnel nouveau, en particulier en cette période de changement d'organisation et de modes de travail, et quel que soit le lieu d'affectation. Notre organisation est complexe : un encadrement et une orientation facilitée sont souhaitables (formation, accompagnement, possibilités de plusieurs parcours) ;
- Avec la mise en œuvre accélérée des nouveaux modes hybrides de travail, un effort spécifique doit être réalisé aussi en termes de formation pour accompagner le personnel dans cette transition, à tous les niveaux hiérarchiques ;
- Précarités et disparités se sont accrues depuis 2004 au fil des différentes réformes. L'unité du personnel a été mise en difficulté. Pour réduire les disparités entre les différents parcours professionnels, nous sommes en faveur de l'organisation de concours internes permettant à tous les fonctionnaires (AD, AST, AST/SC) et agents temporaires (AT) d'accéder à des grades plus élevés ;
- Les agents contractuels (AC) devraient pouvoir bénéficier, après 6 ans en poste, de contrats temporaires (AT) pour une, voire deux, année(s) supplémentaire(s), leur permettant ainsi d'accéder à des concours internes avec un nombre plus élevé de lauréats. Les concours internes devraient faire l'objet d'une planification et d'une publication régulière ;

Dans le même ordre d'idée, l'employeur devrait assurer des formations gratuites au personnel, y compris non-permanent, qui prépare des concours externes (à l'instar de ce que U4U a obtenu de l'employeur de l'EU IPO à Alicante). En effet, U4U agit dans l'intérêt de tout le personnel et préfère donner accès à chacun(e) à des formations gratuites données par l'employeur, plutôt que d'obliger à rejoindre un syndicat pour pouvoir en bénéficier



Recruitment, induction and training: things need to change

- The Commission must carry out its tasks by fully assuming its institutional and political role. To do this, it must have a forward-looking human resources management system that is not just administrative and regulatory. It must be able to anticipate essential needs and talents, as well as monitor and support staff throughout their careers. In addition, open competitions - the main route of recruitment - must be simplified and their duration shortened. More alternative methods of recruitment must be allowed, such as temporary staff or a "junior professional" type program;
- The objectives and procedures for entry into service should be rethought by improving the reception and training of newcomers beyond the probationary period. New staff should be allowed to familiarise themselves with the institution's services and its history. To this end, in the absence of vacant posts, the probationary period could be preceded by the immediate granting of a temporary agent contract for a period of two years, enabling successful candidates to be recruited more quickly, as soon as they have passed their external competition. During this two-year period, successful candidates would receive training and differentiated career paths in the services before being offered a post as an official;
- The same two-year course could be offered to the civil servant who joins the civil service directly as a civil servant. During the first two years, the future civil servant should also have the opportunity to discover several fields and/or DGs, and to follow the necessary training for the rest of his/her career. The probationary period could thus provide a real additional evaluation of the competences of future officials. Specific courses should be offered to colleagues destined for management positions;
- To help colleagues build a career from the moment they enter service, the Commission must accompany their learning with a program of targeted training on specific topics, languages and IT. A specific effort must also be made for colleagues who have to reorientate their career or who change posts;
- An effort must still be made to provide a better welcome for new staff, particularly at this time of change in organizational and working methods, and regardless of the place of assignment. Our organization is complex: guidance and easier orientation are desirable (training, guidance/support, possibilities of several career paths);
- With the accelerated implementation of the new hybrid working methods, a specific effort must also be made in terms of training to support staff in this transition, at all hierarchical levels;

- Precariousness and disparities have increased since 2004 with the various reforms. The staff unity has been undermined. In order to reduce the disparities between the different career paths, we are in favour of organising internal competitions enabling all officials (AD, AST, AST/SC) and temporary agents (TA) to reach higher grades;
- Contract agents (CAs) should be able to benefit, after six years in post, from temporary contracts (TAs) for one or even two additional years, thus enabling them to enter internal competitions with a higher number of successful candidates. Internal competitions should be planned and published regularly;
- In the same vein, the employer should provide free training for staff, including non-permanent staff, who are preparing for external competitions (as U4U has obtained from the EUIPO employer in Alicante). Indeed, U4U acts in the interest of all staff and prefers to give everyone access to free training given by the employer, rather than forcing them to join a trade union in order to benefit from it;