



U4U propose d'améliorer les perspectives de carrière et de mobilité du personnel des agences exécutives

[EN version herebelow](#)

Plus de 3000 collègues travaillent dans les agences exécutives de la Commission. La majorité du personnel est Agent contractuel. Alors que leur grande utilité pour la Commission n'est plus à démontrer, leurs perspectives de carrières sont faibles. U4U fait des propositions en vue de leur amélioration.

Améliorer les perspectives de carrière et de mobilité du personnel des agences exécutives : nos revendications

(Réunion de dialogue social - Chapitre 11 – Lignes directrices Agences exécutives du 25/02/2022)

1. Introduction

- a. Le développement de la carrière et de la mobilité du personnel des agences exécutives sont des préoccupations essentielles pour U4U. Cette thématique relayée depuis l'enquête menée auprès du personnel en 2018 n'est donc pas nouvelle. C'est pourquoi nous sommes heureux que cette rencontre se tienne enfin.
- b. Pour rappel ce dialogue social est le résultat d'un long investissement ayant pour but de définir un cadre de dialogue social qui apporte des solutions aux problématiques qui y sont soulevées.
- c. À présent des résultats concrets sont attendus et pour ce faire le dialogue social entre les syndicats et l'administration tant dans des agences qu'à la Commission, en présence des comités du personnel des agences, est à intensifier pour démontrer que la signature du *Memorandum of Understanding*, précisant les règles du dialogue social entre agences et syndicats, a été utile et produit des effets qui améliorent la situation du personnel.

2. Revendications

Dans un premier temps les résultats attendus par U4U concernent :

- L'amélioration des perspectives de carrière
- L'amélioration des conditions de travail
- L'amélioration du dialogue social qui passe par l'octroi d'exemptions de service pour les élus du personnel et pour les Représentants des syndicats

U4U rappelle ses principales revendications :

- 1. L'augmentation des taux de reclassement pour les AC et les AT (promotions : mieux vaut gagner plus, plus vite, que plus tard)**
- 2. Pallier le sous classement du personnel en accroissant le passage de groupes de fonction du personnel (GF2 à GF3 à GF4) appuyé par une politique claire et transparente**
- 3. Mettre en place davantage de concours internes permettant le passage d'AC à AT**

Cela est certes possible pour l'instant à petite échelle et avec un manque de transparence. Une politique du personnel claire sur cette question est nécessaire pour permettre des perspectives de carrière visibles.
- 4. En matière de mobilité, l'approche est triple et doit garantir l'ancienneté acquise:**
 - Organiser une mobilité transparente inter-agences (*toutes confondues*)
 - Organiser une mobilité entre agences et les services centraux de la Commission voire les institutions.
 - Permettre que le personnel des agences, notamment les AC, réalise des parcours de quelques années dans les services centraux de la Commission, permettant l'échange d'expériences professionnelle, l'amélioration des qualifications et l'enrichissement du parcours professionnel par notamment l'accès à des concours internes.

Ceci n'est pas à interpréter comme une perspective massive mais une réforme qui petit pas après petit pas permettrait d'améliorer la situation !
- 5. Il est important d'accroître le nombre de postes d'AT auprès des agences qui soient réservés au personnel émanant des agences elles-mêmes. De ce fait, des postes à responsabilité devraient également être accessibles dans une certaine mesure pour ces AT.**

Pour le personnel fonctionnaire qui est AT qui souhaite revenir auprès de sa DG d'origine (parent DG), sa mobilité doit être facilitée et leur carrière valorisée en assurant des postes équivalents. Il est essentiel d'améliorer le

retour à la Commission de ce personnel et valoriser son expérience dans les agences.

6. Pour assurer une réforme/évolution des perspectives de carrière et de mobilité du personnel des agences exécutives, il est primordial d'intensifier le dialogue social et de s'en donner les moyens. Pour rappel le socle européen des droits sociaux fondamentaux recommande le dialogue social et des moyens de fonctionnement. La Commission devrait elle aussi trouver son pendant pour les agences exécutives en se donnant les moyens et notamment au travers l'octroi d'exemptions de services pour les membres des Comités du Personnel des agences mais aussi pour les 5 organisations syndicales en présence dans les agences.

3. Conclusions

- Nul besoin de rappeler que les agences exécutives emploient un grand nombre d'agents contractuels et temporaires avec un contrat à durée indéterminée mais sans réelles perspectives de carrières.
- Or pour continuer à attirer du personnel compétent et conserver sa motivation, les agences exécutives doivent offrir des perspectives de carrière tout au long de la vie et avec des conditions de travail dignes de ce nom.
- Certes, les agences exécutives ont déjà déterminé et commencé à mettre en œuvre leurs propres actions individuelles pour améliorer les perspectives de carrière de leurs employés (par exemple, le jumelage, les affectations temporaires, la mobilité interne, les services d'orientation professionnelle active) mais ceci doit être soutenu par le niveau central.

Avec le soutien de la DG RH, différentes options pour améliorer les perspectives de carrière et la mobilité des agents contractuels et temporaires pourraient être mises en œuvre, par exemple : possibilités de mobilité entre les agences sans perte de droits, des programmes de mobilité entre les agences et la Commission, la possibilité de mobilités vers les services centraux de la Commission, permettant au personnel de l'agence exécutive de participer aux concours internes de la CE, possibilités d'accéder à des groupes de fonctions supérieurs et à des responsabilités plus élevées, augmentation des possibilités de reclassement pour le personnel agents contractuels etc....

17/03/2022



U4U proposes to Improve career prospects and mobility for staff in executive agencies

More than 3000 colleagues work in the Commission's executive agencies. The majority of staff are Contract Agents. While their usefulness to the Commission is well established, their career prospects are poor. U4U is making proposals for their improvement.

Improving the career prospects and mobility of executive agency staff: our demands

(Social Dialogue Meeting - Chapter 11 - Executive Agencies Guidelines of 25/02/2022)

1. Introduction

- a. The career development and mobility of executive agency staff are key concerns for U4U. This issue, brought forward since the staff survey conducted in 2018, is thus not a new issue. We are therefore pleased that this meeting is finally taking place.
- b. As a reminder, this social dialogue is the result of a long investment with the aim of defining a social dialogue framework that provides solutions to the issues raised.
- c. Concrete results are now expected, and to this end the social dialogue between the trade unions and the administration of both the agencies and the Commission, in the presence of the agencies' staff committees, must be stepped up to demonstrate that the signing of the Memorandum of Understanding, which sets out the rules for social dialogue between the agencies and the trade unions, has been useful and has produced effects that improve the situation of staff.

2. Demands

First, the results expected by U4U concern :

- The improvement of career prospects
- The improvement of working conditions

- The improvement of social dialogue, which includes granting exemptions from duty for staff representatives and trade union representatives

U4U recalls its main demands:

1. The increase of reclassification rates for AC and TA (promotions: better to earn more, faster, than later)
2. To remedy the under classification of staff by increasing the movement of staff from function groups (GF2 to GF3 to GF4) supported by a clear and transparent policy
3. Introduce more internal competitions for promotion from AC to AT
This is certainly possible at the moment on a small scale and with a lack of transparency. A clear personnel policy on this issue is needed to allow for visible career prospects.
4. The approach to mobility is threefold and must guarantee acquired seniority:
 - Organise transparent inter-agency mobility (all agencies)
 - Organise mobility between agencies and the Commission's central services and even the institutions.
 - Allowing agency staff, particularly CAs, to spend several years in the Commission's central services, allowing them to exchange professional experience, improve their qualifications and enrich their career paths, in particular by taking part in internal competitions.*This is not to be interpreted as a massive perspective but as a reform which, step by step, would improve the situation!*
5. It is important to increase the number of TA posts in the agencies which are reserved for staff from the agencies themselves. Thus, positions of responsibility should also be accessible to some extent for these TAs.
For those civil servants who are TAs and wish to return to their home DG (parent DG), their mobility should be facilitated and their career enhanced by ensuring equivalent posts. It is therefore essential to improve the return of these staff to the Commission and to enhance their experience in the agencies.
6. In order to ensure a reform/evolution of the career and mobility prospects of the staff of the executive agencies, it is essential to intensify the social dialogue and to provide the means for this. As a reminder, the European Charter of Fundamental Social Rights recommends social dialogue and the means to operate. The Commission should also find its counterpart for the executive agencies by giving itself the means, in particular by granting service exemptions for the members of the agencies' Staff Committees, but also for the trade unions present in the agencies.

3. Conclusions

- There is no need to remind ourselves that the executive agencies employ a large number of contract and temporary staff with permanent contracts, but with no real career prospects.
- Yet in order to continue to attract competent staff and to keep them motivated, executive agencies need to offer lifelong career prospects with decent working conditions.
- While the executive agencies have already identified and started to implement their own individual actions to improve the career prospects of their staff (e.g. job shadowing, temporary assignments, internal mobility, active career guidance services), this needs to be supported by the central level.

With the support of DG HR, different options to improve the career prospects and mobility of contract agents and temporary agents could be implemented, for instance possibilities of mobility between agencies without loss of rights, mobility schemes between agencies and the Commission, possibility of mobility to the central services of the Commission, allowing executive agency staff to participate in internal EC competitions, possibilities to move to higher function groups and responsibilities, increased possibilities of reclassification for contract agents etc.