



l'alliance

Alliance confédérale des syndicats libres

Mise au
Point

Bruxelles, le 19 juin 2005

NOTE À L'ATTENTION DE M. CHÈNE DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA DG ADMIN

Objet : Concertations en cours au sujet des agents contractuels

INTRODUCTION

La mise en place des offices et des contrats d'agents contractuels est une des mesures les plus problématiques d'une réforme dont les limites sont de plus en plus claires.

Face à ces difficultés, il est nécessaire de développer une véritable stratégie d'ensemble susceptible d'apporter les solutions adéquates.

Ainsi, vous trouverez ci-dessous, une analyse succincte du cadre général d'une telle politique suggérant les clarifications à apporter, les propositions détaillées et motivées de modification aux règles en vigueur, les nouvelles règles à adopter ainsi que les difficultés constatées dans l'application des règles existantes et les propositions pour y faire face.

LE CADRE GÉNÉRAL

1) Il faut mettre en place une véritable politique des agents contractuels (AC).

Un an après la première mise en application des contrats de ce type, il est temps d'abandonner la stratégie actuelle faite d'interventions et réactions ponctuelles et dispersées pour passer à une véritable politique, stable, cohérente et maîtrisée des AC intégrant tous les aspects de la carrière de ces collègues et l'ensemble des difficultés constatées.

2) La DG ADMIN doit récupérer son rôle de gardienne de la bonne application des règles notamment en matière de fonctionnement des offices et d'utilisation des AC.

Le sort de ces collègues ne peut pas être confié à une gestion décentralisée et parfois

chaotique des offices et des services.

Il importe que la DG ADMIN renforce ses capacités de coordination et retrouve pleinement son rôle de gardienne du statut et de la mise en œuvre des procédures, notamment en matière d'AC, en assurant la cohérence de leur application à travers tous les offices et services.

Trop souvent le personnel est confronté à des interprétations divergentes, et/ou des pratiques contradictoires, discriminatoires, voire arbitraires.

D'une part, il faut un **encadrement fort et centralisé** de la part de la DG ADMIN en ce qui concerne la gestion des contrats AC 3b) dans les DG. En particulier, il faut mettre fin sans délai aux mauvaises pratiques telles que la multiplication de contrats de très courte durée, et presque à la petite semaine, assortis de préavis inacceptables.

D'autre part, nombre de collègues



contractuels sont employés par les offices. Or, le personnel a l'impression que les offices deviennent de plus en plus des enclaves, troublées par de nombreux conflits à tous les niveaux où l'application du statut semble parfois être limitée.

Une telle situation ne permet ni de garantir des conditions de travail acceptables ni la qualité des services.

Il faut que la DG ADMIN assure le fonctionnement optimal des offices qui sont et doivent rester des organes d'exécution.

Face aux problèmes constatés dans leur fonctionnement, L'ALLIANCE demande qu'un **groupe de travail paritaire procède à un premier bilan du fonctionnement des offices, dans leur intégralité**, en vue de constater les forces et faiblesses du système éventuelles et de proposer, le cas échéant, les solutions adéquates à garantir son efficience et efficacité.

Enfin, il faut finaliser d'urgence la réflexion concernant la définition des « core tasks » en vue de définir avec beaucoup plus de rigueur et précision l'étendue des tâches pouvant être confiées aux collègues contractuels.

LES MODIFICATIONS À APPORTER AUX RÈGLES EN VIGUEUR.

1) Le RAA

Les difficultés des collègues contractuels sont désormais incontestables. Elles découlent notamment d'une grille des salaires dans certains cas excessivement pénalisante et bien en deçà des promesses faites à laquelle s'ajoutent d'autres dispositions statutaires absolument inacceptables telles que l'article 86 §1 iv) du RAA imposant dans tous les cas le classement au grade 1 pour les collègues recrutés dans le groupe de fonctions I quelle que soit leur expérience professionnelle.

Ainsi, la Commission doit avoir le courage politique d'envisager des modifications ponctuelles au RAA visant pour le moins à corriger les dispositions les plus inadéquates. C'est d'ailleurs ce que les autres institutions ont déjà proposé concernant l'article 86 §1 iv) susmentionné.

Il ne s'agit pas de lancer une contre-réforme dans un contexte politique difficile, mais simplement de corriger des erreurs incontestables qui ne peuvent pas trouver une solution même dans l'application la plus « intelligente » des règles.

2) Les DGE relatives aux procédures régissant l'engagement et l'emploi des agents contractuels à la Commission (n° 49-2004 du 1^{er} juin 2004)

Néanmoins, nombre des difficultés rencontrées par les collègues contractuels peuvent être atténuées sinon résolues par des modifications à apporter aux DGE.

L'ALLIANCE demande que les points suivants soient traités lors des concertations en cours au sujet de ces DGE.

Vous trouverez ci-joint les explications et les motivations détaillées à l'appui de cette demande.

Les procédures de sélections EPSO

Il est hautement regrettable que les échéances fixées dans les DGE pour la mise en place des sélections EPSO n'aient pas été tenues. Ceci impose une adaptation des échéances fixées à cet effet dans les DGE et une énième transition à gérer dans un contexte déjà difficile.

Les spéculations, les attentes du personnel confirment l'ampleur de ces difficultés et toute l'urgence de clarifier la situation.

Pour l'ALLIANCE, le retard d'EPSO ne peut devenir un prétexte à mettre en place de nouvelles « approches » tout à fait inacceptables et discriminatoires vis-à-vis des collègues concernés.

La transparence et l'égalité de traitement doivent toujours rester les principes incontournables de toute procédure de recrutement au sein de notre Institution, d'autant plus lorsque il s'agit de contrats à durée indéterminée.

L'ALLIANCE s'oppose fermement à toute solution visant à instaurer des procédures « spéciales » « ad hoc » ou pire encore des « titularisations bidon » basées sur les REC ce qui reviendrait à confier le sort de nos collègues à l'arbitraire et ouvrirait la porte à des abus de toute sorte et jetterait le discrédit sur l'institution dans une moment politique extrêmement difficile.

Toutefois, il est évident que dans les systèmes de sélection pour la partie compétence professionnelle l'expérience acquise par les contractuels doit être dûment prise en compte.

Les collègues contractuels doivent pouvoir disposer d'un **échancier** clair et, cette fois-ci, **définitif** des sélections EPSO.

A ce propos, l'ALLIANCE demande que le Directeur d'EPSO participe à la concertation pour apporter toute explication requise et pour qu'il s'engage formellement sur ce nouvel échéancier des sélections EPSO.

● **Les conditions pour l'accès aux contrats à durée indéterminée (CDI) pour les AC 3a)**

L'ALLIANCE salue avec faveur la proposition de permettre au personnel en service tant auprès des offices que des service de pouvoir aller jusqu'à la fin des trois ans de contrats sans devoir passer une nouvelle sélection.

En ce qui concerne l'accès aux CDI il y a lieu de souligner les aspects suivants.

- *Les groupes de fonctions II, III, IV*

A ce propos, l'ALLIANCE soutient la proposition présentée lors de la concertation administrative du 17 mai dernier visant à réduire considérablement les délais permettant pour les AC 3a d'obtenir un contrat à durée indéterminée dans les groupes de fonctions II, III et IV après le passage de la sélection EPSO.

Néanmoins, il apparaît qu'un effort supplémentaire doit être fait en réduisant davantage ce délai afin de permettre aux collègues sous contrat AC 3a d'accéder aux CDI le plus tôt possible après avoir satisfait à toutes les étapes de la sélection EPSO.

Ceci permettrait non seulement de réduire la précarité de nos collègues mais également d'anticiper le premier exercice de reclassement au grade supérieur (voir *infra*).

- *Le groupe de fonctions I*

De plus, alors que cela ne semble pas avoir été prévu dans les propositions de modification envisagées par la DG ADMIN, il y a lieu de réduire également le délai prévu par l'article 6 §3 des DGE pour obtenir un CDI pour les collègues en groupe de fonctions I.

Il ne serait nullement acceptable que ce délai ne soit pas modifié pour ce groupe de fonctions alors qu'il est réduit pour tous les autres et que les collègues recrutés en groupe de fonctions I ont déjà été lourdement pénalisés par les règles de classement imposées par l'article 86 §1 iv) du RAA.

A ce sujet, il ne faut pas oublier que pour le groupe de fonctions I, conformément à l'article 85 §2 du RAA, le fait de devoir attendre le quatrième renouvellement du contrat avant d'obtenir un CDI constitue une simple faculté de l'AIPN et non pas une obligation statutaire. De plus, eu égard à l'article 6 §3 des DGE, les renouvellements du contrat pour le groupe de fonctions I peuvent s'effectuer pour des périodes entre 3 mois et 5 ans.

Compte tenu de ce qui précède, il n'y a ainsi aucun obstacle juridique qui puisse être invoqué pour refuser au groupe de fonctions I la possibilité de réduire les délais d'obtention un CDI après réussite de toutes les phases de la sélection EPSO.

A ce propos, une analyse des conditions de la vérification des **connaissances linguistiques**, demandées dans le cadre des sélections EPSO pour le groupe de fonctions I, devra être développée.

En effet, pour les agents contractuels l'article 82 §3 e) du RAA n'exige la connaissance satisfaisante d'une deuxième langue que « (...) dans la mesure nécessaire aux fonctions qu'il est appelé à exercer (...) ».

Or, notamment lorsqu'il s'agit de tâches manuelles, la décision d'imposer dans tous les cas de passer les tests écrits dans une deuxième langue ne semble pas prendre en compte les dispositions du RAA susmentionnées.

● **Les règles en matière de classement pour les contrats AC 3a dans le groupe de fonction IV (article 7 §1 d)**

Lors du cycle de concertations mené en juillet 2004, pour le classement dans les grades supérieurs au grade de base, il a été possible de mieux prendre en compte, sous couvert de l'article 7 §1 b) et c), l'expérience professionnelle des collègues recrutés sous contrat 3a) dans les groupes de fonctions II et III.

Aucune modification n'a été introduite pour les groupes de fonctions I et IV.

Si eu égard à l'article 86 §1 iv) du RAA aucune amélioration n'est malheureusement juridiquement possible en ce qui concerne le classement des AC recrutés dans le groupe de fonctions I, la situation des collègues recrutés dans le groupe de fonctions IV peut et doit en revanche être améliorée.



¹ Art. 85 §2 du RAA : « Par dérogation au paragraphe 1, premier alinéa, dernière phrase, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut décider que seul le quatrième renouvellement du contrat d'engagement d'un membre du groupe de fonctions 1 sera établi pour une durée indéterminée, pourvu que la durée totale sous contrat à durée déterminée n'excède pas dix ans ».

En particulier, les dispositions concernant le classement pour le groupe de fonctions IV n'avaient pas été améliorées en juillet 2004 au motif, à l'époque, que le nombre particulièrement réduit de recrutements dans ce groupe de fonctions n'aurait pas justifié ces changements.

Sans vouloir à nouveau s'étendre sur le bien fondé de cette motivation, en raison notamment de la transition des ALAT vers le statut d'AC, des centaines de contrats dans le groupe de fonctions IV devront être conclus dans les prochains mois.

Ainsi, afin de prendre en compte l'expérience professionnelle de ces collègues et de réduire les difficultés de cette transition qui s'annonce très difficile, en cohérence avec ce qui a été décidé en juillet dernier pour les groupes de fonctions II et III, il convient à présent de modifier l'article 7 §1 d) des DGE afin d'améliorer aussi les conditions pour le classement dans le groupe de fonctions IV.

LES NOUVELLES DGE A ADOPTER : L'ÉVALUATION DES AC ET LE RECLASSEMENT AU GRADE SUPÉRIEUR

Comme L'ALLIANCE l'a déjà indiqué à plusieurs reprises, il faut anticiper autant que possible le lancement du premier exercice de reclassement au grade supérieur pour les AC pouvant en bénéficier eu égard à l'article 87 du RAA.

En effet, cela permettra non seulement de prendre en compte les mérites des collègues mais aussi de commencer à **redresser une situation pénalisante en termes de salaire.**

A ce propos, tel que la Commission l'a accepté pour les AC recrutés auprès des crèches et garderies et pour les ex agents locaux dans l'Union, il est primordial qu'à l'occasion **des premiers exercices** de reclassement les **mérites dans la durée** des collègues ayant déjà travaillé au sein de l'institution soient dûment reconnus et pris en compte.

Le taux de reclassement étant uniquement lié aux disponibilités budgétaires, la Commission doit être capable d'abandonner une logique purement budgétaire et déployer enfin les efforts nécessaires pour assurer un traitement digne de ces collègues.

Le coût actuel en termes de démotivation,

de conflits sociaux, de qualité de services... dépasse largement les efforts à mener afin de compenser dignement les mérites de collègues AC.

LES PROBLÈMES LIÉS À LA MISE EN ŒUVRE DES RÈGLES EN VIGUEUR

Outre l'ensemble des mesures susmentionnées il convient également de s'attaquer à la résolution des difficultés importantes rencontrées par les collègues AC dans l'application des dispositions en vigueur.

Une analyse détaillée des difficultés constatées et des propositions opérationnelles visant à les résoudre figure à l'annexe I.

Dans un souci de facilité et de cohérence, ces difficultés pourraient être traitées lors concertations en cours ou dans une réunion technique *ad hoc*.

CONCLUSION

L'ALLIANCE est convaincue que l'ensemble des propositions susmentionnées constitue une première réponse adéquate et équilibrée aux problèmes constatés par les collègues AC un an après la mise en œuvre de ces contrats.

Ces propositions sont pleinement justifiées et raisonnables et permettent de résoudre nombre de difficultés de nos collègues tout en respectant les principes de base devant en permanence régir le fonctionnement de notre institution.

Cristiano SEBASTIANI
Secrétaire Alliance

Secretariat de
l'Alliance:
Cristiano Sebastiani

Nouvelle adresse :
JII-79 9/232

rue Joseph II, 79 (bât.C),
9ème étage, bur. 232
(entrée par le 80, rue
de la Loi)

Email :
rep-pers-osp-
alliance@cec.eu.int

Tél : +32-2-299.92.39
/295.56.56

Fax : +32-2-295.30.14

Copies H. Hololei, K. Fitch Cabinet Kallas
I Souka, DG ADMIN
D. Jacob, DG ADMIN
H-G. Gerstenlauer, DG ADMIN
M. Terberger DG ADMIN
A. Italianer, Cabinet Barroso
E. Halskov EPSO
USF
CCP
CLPs

ANNEXE I

PRINCIPALES DIFFICULTÉS CONSTATÉES DANS LE MISE EN ŒUVRE DES CONTRATS D'AGENTS CONTRACTUELS

A) LES DIFFICULTÉS LIÉES À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les agents contractuels relèvent uniquement du statut mais lorsqu'ils les quittent, ils ne sont reconnus ni comme des travailleurs nationaux, ni comme des travailleurs frontaliers, ni comme des travailleurs migrants.

Ils échappent, dans beaucoup de domaines, aux législations nationales des Etats membres, dont la protection sociale, le droit de séjour, les droits à pension et au chômage, etc.

La Commission n'a, à ce jour, sur base de son droit exclusif d'initiative législative, ni édicté toutes les dispositions générales d'exécutions, ni les directives spécifiques à l'attention des Etats membres, encore faut-il que les Etats membres légifèrent ...

Le droit aux indemnités de chômage

Le statut prévoit une indemnisation (chômage) pour les agents contractuels qui quittent les institutions, et ce, pour une durée équivalente à un tiers de leurs prestations.

Le problème est :

- que cette indemnisation n'est pas reconnue par tous les Etats membres comme du «chômage»;
- que cette indemnisation est considérée comme complémentaire à certains systèmes nationaux et
- que, faute de contribution à ces systèmes de cotisations nationales, les services sociaux nationaux ignorent leur situation.

Le chômage communautaire est complémentaire à un éventuel autre régime, le seul problème est de savoir dans quelle mesure une agent est susceptible (après quel délai) de perdre ses droits au chômage national.

Par conséquent, par manque d'harmonisation au niveau des Etats membres, en fonction de leurs emplois précédents, les agents contractuels peuvent soit continuer à émarger au chômage national avec perte de la période de travail pour les Institutions, soit prendre le chômage des Institutions européennes au risque de se voir refuser le chômage national pour cause d'une cessation d'activité rémunérée.

Il ne faut pas oublier qu'en matière de sécurité sociale l'article 96 § 2 du RAA en matière d'allocation de chômage stipule que :

« La Commission fixe, après avis d'un comité d'experts, les dispositions qu'elle estime nécessaires pour l'application du présent article ».

et l'article 96 § 9 du RAA :

« Les services nationaux compétents en matière d'emploi et de chômage, agissant dans le cadre de leur législation nationale, et la Commission assurent une coopération efficace afin d'assurer une bonne application du présent article ».

Solution proposée : Il faut mettre en œuvre les articles

du statut susmentionnés et obtenir une harmonisation des règles régissant les droits au chômage. De plus, un help desk spécialisé devrait pouvoir renseigner et conseiller les collègues AC.

La Pension

Les dispositions statutaires sur les pensions prévoient la possibilité de rachat des droits à pension par les organismes nationaux dont l'agent contractuel dépendra au terme de son contrat.

Néanmoins, cela présuppose que les intéressés retrouvent un travail ou qu'ils n'aient pas atteint l'âge limite dans leur pays.

De plus, les dispositions en matière de comptabilisation et conversion (en années/mois/jours) des cotisations perçues dans les Institutions ne sont pas du tout claires.

Il est à remarquer que, si l'on prend l'exemple de l'Autriche où les cotisations sont assez élevées et bien sûr les montants des pensions également, l'agent contractuel en faisant une opération de rachat dans les Institutions pourrait se voir convertir ses droits autrichiens à 100% et restituer le trop perçu, mais rien ne prévoit le retour en Autriche, ni sur les annuités, ni sur les cotisations.

Solution proposée : La Commission devrait clarifier et/ou revoir ses accords avec les différents Etats membres, d'autant plus que le principe du recours aux agents contractuels permet la répétition de ces contrats. De plus, un help desk spécialisé devrait pouvoir renseigner et conseiller les collègues AC.

L'Assurance maladie

Tout comme la question du droit au chômage, les agents contractuels qui reviennent à charge des systèmes médicaux sociaux nationaux de certains Etats membres (dont assurance maladie / soins de santé) pourraient être soumis à une période de carence de six mois et donc sans aucune couverture sociale.

Ainsi peut-on imaginer une travailleuse enceinte dont le contrat à durée déterminée vient à échéance, devrait accoucher sans être couverte par une quelconque assurance «soins de santé»? Même une assurance privée refuserait de la prendre en charge.

Solution proposée : soit le RCAM devrait couvrir ces personnes en «assurance continuée» au sens de la complémentarité jusqu'au moment où ces personnes sont censées retrouver une «couverture soins de santé». Soit les Etats doivent reconnaître les attestations du RCAM dans ce que l'on appelle la «mutation sans période de carence»

Le Remboursement des frais médicaux

Notre régime de caisse de maladie prévoit un remboursement des frais de maladie lorsque ceux-ci ont fait l'objet d'un paiement total d'une facture. Le

paiement d'un acompte auprès d'un hôpital même s'il est élevé, n'est pas remboursé immédiatement. Seule existe la possibilité d'une prise en charge en cas d'hospitalisation pour un minimum de 2 jours.

Pour les collègues contractuels il peut arriver que le montant de la facture représente une part non négligeable de leur salaire. Si ce montant est inférieur à 1.000 €, le bureau liquidateur a pris l'habitude de ne pas procéder à un remboursement accéléré. Vu le salaire de ces collègues ceci peut amener certains d'entre eux, soit à ne pas se soigner correctement, soit à entrer dans une spirale de dettes.

Solution proposée : il serait opportun de penser à accepter une prise en charge systématique en cas d'hospitalisation quelle que soit la durée d'hospitalisation et à prévoir un remboursement accéléré en cas de demande des collègues contractuels.

L'Assurance maladie complémentaire

Certains collègues AC ont souscrit des assurances soins de santé en complémentarité du RCAM. Les conditions de remboursement des frais médicaux et pharmaceutiques ne relevant plus du système, ces assurances sont purement annulées.

B) LES AUTRES DIFFICULTÉS

L'accès aux Ecoles européennes

Le système de contrats de courte durée pour les AC ayant des enfants en âge d'école perturbent sérieusement l'inscription de enfants à l'Ecole européenne (EE), mais aussi le développement pédagogique de ces enfants.

En effet, l'inscription aux EE est subordonnée au paiement d'un minerval (environ 3.000 € par an), néanmoins, les AC sont dispensés de ce minerval à la condition qu'ils aient un contrat.

Les agents contractuels, notamment non résidant en Belgique sont donc en grande difficulté pour enregistrer leurs enfants à l'EE.

Solution proposée : la Commission devrait pourvoir imposer un principe de continuité au niveau financier en dispensant les agents contractuels de minerval pour la totalité de l'année commencée. Cette continuité est aussi très importante au point de vue pédagogique et d'équilibre pour l'enfant.

Le droit de Résidence

Selon les directives de la Commission, les agents contractuels recrutés en dehors de la Belgique obtiennent une carte de séjour spéciale et sont dispensés de « permis de travail »

Mais aucune directive ne permet à ces mêmes « agents contractuels » qui terminent leur contrat, de pourvoir avoir un permis de travail national et encore moins d'un permis de séjour.

Ils ont dès lors obligation de quitter le territoire national belge dans les trois mois.

Solution proposée : il devrait être permis aux agents contractuels de s'inscrire dans les communes du lieu de leur recrutement (cela se fait pour les travailleurs du

secteur privé), ce qui leur donnerait automatiquement un permis de séjour et un permis de travail.

Les documents à produire à l'extérieur

Lorsque les agents contractuels demandent une attestation à fournir pour un besoin privé (demande de prêt...) ils reçoivent un document de la DG ADMIN dans lequel figure la mention : « agent contractuel chargé de tâches non essentielles ».

Solution proposée : cette mention ne devrait être utilisée, si besoin en est, qu'à l'intérieur des Institutions. Elle porte atteinte à la dignité de la personne, prête à confusion et peut porter préjudice à la personne.

Les missions

Certains chauffeurs, notamment des Commissaires ou Membres de Cabinets, doivent véhiculer fréquemment ces personnes dans différents Etats membres. Ils n'ont pas toujours l'occasion de trouver un hôtel à un prix raisonnable afin de pouvoir rester à proximité de personnes qu'ils ont véhiculés. Cela peut induire des frais de nuits hors de leur budget surtout si ces déplacements durent plus d'une nuit.

Le paiement se fait via la carte Visa délivrée par la Commission mais le remboursement de frais de mission n'est pas effectué avant une période allant de deux à quatre mois.

Si le paiement via la carte Visa permet une échéance à deux mois pour être débité, cela se fait quand même à partir du compte du collègue.

Solution proposée : il serait opportun que l'agent contractuel ne doive pas attendre encore un délai supplémentaire pour être remboursé.

Les horaires de travail et les heures supplémentaires

Plusieurs collègues agents contractuels ont fait état d'impositions tout à fait inacceptables en ce qui concerne l'horaire de service imposé et qui irait bien au-delà de l'horaire officiel et d'une pratique visant à ne pas prendre en compte les heures supplémentaires alors qu'elles ont été prestées à la demande des responsables des services parfois même pendant des jours fériés.

Solution proposée : il convient de rappeler aux services les dispositions d'application en la matière et de veiller à ce qu'elles soient prises en compte dans la vie quotidienne des services.

La mobilité

L'ALLIANCE est satisfaite de constater que la dernière version du vade-mecum sur les agents contractuels stipule la possibilité de mobilité pour les AC sans changement de type de contrat et de groupe de fonction.

Il faut poursuivre cette démarche en établissant clairement les conditions de la mise en œuvre de cette possibilité de mobilité.