



l'alliance

Alliance confédérale des syndicats libres

Mise au
Point

Bruxelles, le 1er septembre 2005

AGENTS CONTRACTUELS :

LE POINT SUR LE DOSSIER et toutes les REPONSES à vos QUESTIONS

La mise en place des Offices (PMO, OIB et OIL) et celle des contrats d'agents contractuels sont deux des mesures parmi les plus problématiques de la Réforme Kinnock. Il faut assurer des conditions de travail acceptables pour le personnel et une bonne qualité de service à l'utilisateur. Cependant, les difficultés des collègues contractuels sont incontestables. Elles découlent en particulier d'une grille des salaires bien inférieure à celle promise par les auteurs de la Réforme, ce qui démontre qu'ils ont la mémoire courte par rapport à leurs promesses. En dépit des limites du statut et du climat social particulièrement tendu de cette rentrée, l'ALLIANCE essaie de réduire les préjudices causés par la Réforme. Aussi, l'ALLIANCE ne tiendra-t-elle pas outre mesure rigueur à une US-SFE tout à fait virtuelle à la table de négociation qui, sans formuler une quelconque proposition précise et détaillée, se borne dans les faits à vouloir donner carte blanche à la hiérarchie dans les procédures de recrutement et dans l'octroi des contrats à durée indéterminé (CDI) et semble essentiellement à se préoccuper de son avenir électoral à Bruxelles. L'ALLIANCE ne se fait pas décourager par l'impasse actuelle de l'US-SFE et espère qu'elle pourra retrouver au plus vite ses capacités de proposition et de négociation. Dans cette attente, L'ALLIANCE continue à travailler pour l'UNITE SYNDICALE qui est absolument indispensable pour obtenir des résultats et continue à informer le personnel sur l'état réel des négociations en cours et à répondre aux interrogations de nos collègues contractuels et de se préoccuper de la situation dans tous les lieux de travail.

Les négociations en cours

Dans une négociation aussi délicate, chacun doit clairement afficher au préalable ses intentions, ses demandes et les principes qu'il compte défendre. C'est ainsi que, l'ALLIANCE, sur base d'un document initié par le SFIE, une

de ses composantes, a présenté le 9 juin une demande de concertation et une analyse détaillée des problèmes et solutions envisagées pour faire face aux difficultés rencontrées par ce personnel¹. Ces démarches sont le fruit d'une large collaboration entre les Agents Contractuels (AC), d'une part, et les syndicats de

¹ La demande de concertation de l'Alliance est disponible sur simple demande au numéro de fax : 53014.



l'ALLIANCE d'autre part. Elles ont été présentées et discutées en concertations avec la DG ADMIN le 29 juin et le 12 juillet et concernent notamment :

L'accès beaucoup plus rapide aux contrats à durée indéterminée (CDI). Afin d'éviter la précarisation permanente des collègues AC, de renforcer leur indépendance et de les soustraire aux pressions et aux chantages quotidiens concernant le renouvellement des contrats, il convient de réduire au minimum les délais pour l'octroi des contrats à durée indéterminée. Pourquoi, en effet, attendre 10 ans lorsque le contrat peut être renouvelé à durée indéterminée au bout de 3 ans, d'autant plus que l'Institution dispose de toutes les garanties de transparence et vérification des compétences données par l'expérience dans les services et par les sélections EPSO ? En revanche, si le but recherché est de donner aux responsables des Offices une main d'œuvre corvéable à merci, on comprend mieux la proposition de « pérenniser » la précarité du personnel avec, par exemple, des contrats de 5 ans renouvelables ou, pire encore, de prendre en compte le REC (sic !) pour décider du renouvellement ou non des contrats, etc.

La remise en cause de la perte salariale subie lors du passage du contrat « auxiliaire » au statut de contractuel. La Commission doit respecter son engagement écrit de ne diminuer les salaires de ce personnel qu'à concurrence de 11 %.

Des meilleures conditions de classement pour tous y compris le groupe de fonction IV. Après les améliorations déjà obtenues pour les autres groupes ; il s'agit de prendre dûment en compte l'expérience et les compétences des collègues et de compenser au moins partiellement les pertes salariales induites par la Réforme.

La possibilité pour TOUS les AC en service de pouvoir arriver à la fin de leurs 3 ans de contrat sans devoir passer une nouvelle procédure de sélection. En effet, il n'est pas raisonnable que ces collègues subissent le retard d'EPSO et doivent passer une nouvelle procédure de sélection pour pouvoir arriver à la fin de leur contrat.

Des solutions appropriées aux difficultés d'ordre social rencontrées par les collègues AC, telles que : le chômage, l'assurance maladie, le renouvellement des contrats, le droit de résidence, le remboursement des frais de mission,

l'accès et l'inscription aux écoles européennes, le documents à produire à l'extérieur, la mobilité, le coût de la vie, la couverture sociale dans les autres lieux.

La mise en place de sélections adaptées aux profils recherchés et prenant en compte l'expérience professionnelle acquise.

L'ouverture rapide de négociations sur la mise en place de la procédure de promotion, en prenant dûment en compte les mérites dans la durée des collègues, et compensant ainsi, au moins partiellement, les pertes salariales induites par la Réforme

La création d'un HELP DESK permanent à la DG ADMIN pour répondre à toutes les questions pratiques et juridiques des contractuels.

Au cours des concertations du 29 juin et du 12 juillet 2005, l'ALLIANCE a enregistré des avancées très significatives, qu'elle continuera de défendre avec fermeté lors de la concertation politique avec M. Kallas, le 9 septembre prochain. L'ALLIANCE présentera ensuite au personnel le bilan de ce cycle de concertations.

VOS QUESTIONS LES PLUS FREQUEMMENT POSEES ET NOS REPONSES

En dépit de plusieurs tracts et quelques assemblées générales, une certaine confusion semble subsister sur plusieurs points fondamentaux de ce dossier. Hélas, à l'approche des élections et à cause de la confusion grandissante au sein des Offices, tous ne semblent pas être animés par le même souci de clarté et par la même volonté de fournir une information fiable et complète aux collègues. En particulier, sous prétexte de garder l'unité des collègues AC, l'impasse est volontairement faite sur des différences pourtant fondamentales, concernant le régime auquel seront soumis les collègues contractuels selon leur type de contrat.

1. Sommes-nous, nous les AC, dans la même situation juridique si nous travaillons auprès des DG ou si nous sommes recrutés auprès des Offices ?

NON ! Les bases juridiques des contrats sont différentes, les conditions de classement sont différentes - et surtout les possibilités d'accès à un contrat à durée indéterminée (CDI) sont différentes. Le Régime Applicable aux Autres Agents (RAA) est clair.

Les AC auprès des DG de la Commission (plus de 75% du personnel contractuel actuel) ont un contrat basé sur l'article 3 ter du RAA et selon l'article 88 a) du RAA, « *le contrat est conclu pour une durée déterminée et l'art 88 b précise que « la durée effective de l'engagement dans une Institution, y compris la durée du renouvellement éventuel, ne peut excéder trois ans* »²».

Les AC auprès des Offices et ceux du groupe de fonctions I peuvent, ont un contrat basé sur l'article 3 bis du RAA et selon l'article 85 du RAA, « *peuvent bénéficier d'un premier contrat de 3 mois minimum et de 5 ans au maximum, qui peut être renouvelé une fois au maximum pour une durée déterminée n'excédant pas 5 ans. Tout renouvellement ultérieur ne peut intervenir que pour une durée indéterminée* » .

Il ne faut pas nécessairement être juristes chevronnés, ni avoir négocié la Réforme, pour comprendre que deux situations ne peuvent pas être traitées de la même manière.

2. Qui pourra avoir un contrat d'AC à durée indéterminée (CDI) ?

Sur base des articles du RAA susmentionnés, **UNIQUEMENT** les AC qui travaillent dans les **Offices (PMO, OIB et OIL) et Délégations de la Commission**, ou ceux relevant du **groupe de fonctions I** à la Commission pourront obtenir un CDI.

3. Je suis AC groupe de fonctions II, III ou IV auprès d'une DG, puis-je être titularisé sur mon poste et obtenir un CDI ?

NON ! Tous les autres AC travaillant auprès des DG, à l'exception de ceux du groupe de fonctions I, **NE PEUVENT PAS** obtenir un CDI et leur contrat est limité à 3 ans maximum dans la limite anti-cumul des six ans. Aussi, la seule possibilité pour ces collègues d'obtenir un CDI est d'être recrutés auprès d'un Office, ou des agences d'exécution étant donné qu'il n'y a **AUCUNE** possibilité juridique d'obtenir un CDI auprès d'une DG.

4. Pourquoi alors m'avoir fait signer une pétition en faveur de la titularisation sans sélection du personnel en poste dans les Offices qui me condamnerait, comme 75% du personnel contractuel d'ailleurs, à ne pas pouvoir obtenir de contrat à durée indéterminée ?

L'ALLIANCE ne peut que regretter l'amalgame qui a été fait dans ce dossier et la confusion qui en résulte. Essayer de mobiliser les collègues AC avec un contrat dans une DG pour une titularisation sur leur poste qu'ils ne peuvent d'aucune manière obtenir est une manipulation odieuse qu'aucune campagne électorale ne peut justifier !

Une telle proposition méprise les droits des collègues et revient dans les faits à laisser carte blanche à la hiérarchie. Nonobstant les divergences de vues, ceux-ci ne seront acceptables que dans la mesure où ils **donneront accès au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée** directement après réussite de ces tests.

5. Je suis actuellement agent auxiliaire, puis-je profiter de la procédure de transition allégée pour l'accès à un contrat d'AC ?

OUI ! La transition du personnel couvert par un contrat d'agent auxiliaire vers celui d'AC n'a pas été suffisamment maîtrisée au niveau central et chaque DG a adopté sa propre politique. Les unes ayant arrêté de recruter de nouveaux agents auxiliaires dès mai 2004, d'autres continuant à le faire jusqu'à présent. Dans ces conditions, L'Alliance a demandé à ce que les agents auxiliaires en service puissent profiter des mêmes conditions et procédures de transition vers les nouveaux contrats d'AC.

6. Si j'ai déjà eu un premier contrat d'AC, dois-je passer en Avril 2006 une sélection EPSO pour aller jusqu'au bout de mes 3 ans de contrat en tant qu'AC ?

NON. L'ALLIANCE a obtenu que, dans la limite des 6 ans maximum de service au sein de l'Institution, le personnel en service auprès des DG puisse aller au terme des 3 ans **SANS AUCUNE NOUVELLE SÉLECTION, ce qui représente le MAXIMUM STATUTAIRE pour des contrats de ce type eu égard à l'article 88 du RAA susmentionné.** Ceci a été clairement confirmé par la DG ADMIN et même indiqué dans un article publié dans Commission en Direct 369 du 24 au 30 juin 2005 (http://www.cc.cec/home/life/cid/html/369_3.pdf) Dans ces conditions, continuer à semer des craintes infondées pour essayer de mobiliser ce personnel sur des propositions visant la titularisation plus ou moins bidon des autres, est tout simplement irresponsable !

² C'est l'Alliance qui souligne.

7. Dans ces conditions, quel est l'intérêt pour les AC dans les offices et pour ceux travaillant dans les DG de réussir les procédures EPSO publiées le 20 juillet dernier ?

Ce n'est que pour pouvoir accéder à un contrat à durée indéterminée (CDI) qu'il faudra avoir réussi la procédure de sélection EPSO publiée le 20 juillet dernier et dont les premières épreuves se dérouleront avant la fin de l'année.

En particulier, en réussissant ces procédures, les collègues AC actuellement en service :

- dans les **Offices** et ceux recrutés dans le groupe de fonctions I à la Commission, pourront recevoir un CDI dès le prochain renouvellement de leur contrat ou dès la réussite de ces tests comme L'ALLIANCE le demande;
- dans les **DG**, pourront par la suite être recrutés auprès des Offices et/ou d'une Agence et obtenir un CDI, sans devoir passer par de nouvelles procédures de sélection.

8. En quoi consisteront ces sélections EPSO ?

Il s'agit en fait de **tests d'aptitudes** qui, loin d'être aussi difficiles et sélectifs que des concours généraux, permettront néanmoins d'assurer un niveau minimal de compétences professionnelles et linguistiques.

De plus, les tests EPSO, pour lesquels l'Alliance a enfin obtenu un calendrier clair et précis, seront adaptés à chaque catégorie du personnel et permettront de **valoriser l'expérience et la compétence professionnelles de nos collègues et leurs connaissances pratiques des Institutions et des procédures administratives**. Pour l'Alliance, ces tests d'aptitudes permettent d'assurer la **transparence et l'égalité de traitement**, qui sont et qui doivent rester les principes incontournables de toute procédure de recrutement au sein de notre Institution. De plus, l'ALLIANCE revendique une véritable politique de mobilité et de promotion des Agents Contractuels, incompatible avec un

système de recrutement opaque ou «à la tête du client», défendu par d'autres !

9. Que fait l'Alliance pour nous nous aider à passer ces sélections ?

Plutôt que d'attiser la grogne sociale à des fins purement électorales, l'ALLIANCE s'efforce de réduire la précarité des AC induite par le Statut et de travailler à la recherche de solutions concrètes, dans l'unité syndicale.

Chaque OSP de l'ALLIANCE a mis en place un HELP DESK PERMANENT, organise des séances d'information afin d'assister les collègues dans la préparation des dossiers de candidature et met à la disposition de TOUS les collègues AC son service d'assistance juridique spécialisé tout au long de cette procédure.

Avant la fin 2005, EPSO organisera les tests écrits (« computer-based tests ») portant sur le raisonnement verbal et numérique et sur les connaissances concernant l'UE. Plusieurs dates de formation sont déjà planifiées. Adressez-vous aux OSP de l'ALLIANCE pour connaître les détails.

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