



Note à l'attention de Monsieur Günther OETTINGER, Commissaire en charge du Budget et des Ressources Humaines

Sujet : Déclaration politique de Monsieur G. OETTINGER concernant les agents contractuels

Comme vous l'avez fait remarquer à plusieurs reprises, la situation des agents contractuels au sein de la Commission européenne est délicate : faiblesse des perspectives de carrière du fait de la précarisation croissante de la fonction publique européenne, insuffisance des niveaux de rémunération et de leur progression au cours de la carrière, mise en œuvre d'une politique de recrutement au plus bas coût d'Agents contractuels sur des postes de fonctionnaires créant ainsi un dumping social et salarial sur les postes permanents, sans pour cela que ces AC ainsi en poste ne soient rémunérés à juste titre ou n'aient des perspectives de carrières honorables au poste.

C'est pourquoi, les OSPs soussignées, en intersyndicale, demandent à vous rencontrer afin de faire le point sur votre déclaration politique de 2017 concernant les collègues agents contractuels, tirer le bilan de ce qui a été entrepris, voire, explorer la possibilité d'une nouvelle déclaration assurant la continuité de l'effort que vous avez entrepris.

Nous ajoutons en annexe les 12 points préalablement transmis à la DG HR et soulignons en particulier l'importance d'avancer sur les points suivants :

A court terme:

1. Perspectives de carrière :

- Mobilité accrue de tous les ACs (3bis et 3ter) par la mise en place rapide du marché de l'emploi des ACs et une meilleure visibilité des postes vacants,
- Préservation des droits acquis suite à la mobilité entre groupe de fonction, interservices et aussi interinstitutionnelle notamment entre la Commission et les agences exécutives. A ce propos, il convient de commencer par apprécier les effets de l'arrêt Tornet (T 128/17) et d'adopter les dispositions y afférentes permettant d'établir un cadre juridique clair permettant à tous les collègues concernés de profiter des avancés obtenues grâce à cet arrêt. A cet égard, nous avons apprécié

que la Commission ait respecté l'engagement qui avait été pris lors de la négociation des DGE en renonçant à introduire un pourvoi.

- Il doit en être de même concernant l'affaire Picard/Commission (T-769/16) ... relative au changement de contrat d'un agent contractuel du PMO (Luxembourg). Comme convenu, en cas de décision favorable concernant notre collègue il faut adopter sans délais les mesures permettant d'établir un cadre juridique clair et d'application pour tous les collègues concernés. En cas de décision négative, engager rapidement un groupe de réflexion afin de trouver une décision juridique adéquate, si possible avant la fin de mandat.

2. Gestion des talents :

- Généralisation du screening des postes AC3bis basé sur le modèle du Luxembourg (changement du groupe de fonction),
- Reclassement à taux plus élevé¹ (modèle de l'exercice de reclassement idéal, quota, délais)
- Concours Internes : épuiser les listes des lauréats, planifications des autres concours auxquels les AC pourront participer.

A moyen terme:

- Analyse de la situation des AC 3ter arrivant à 4 ans de contrat afin de déterminer s'ils effectuent des tâches permanentes et engager certaines catégories d'AC sur des postes AT en vue de préparer leur participation au concours interne.

Nous espérons pouvoir vous rencontrer, Monsieur le Commissaire, dans les meilleurs délais avant l'été. Nous souhaitons qu'une telle réunion permettra à la Commission de prendre à nouveau des engagements politiques et assurer leur mise en œuvre rapide.

Alliance

C. Sebastiani

Generation2004

L. Wardyn

FFPE

P-PH. Bacri

USF

I. Iacono

U4U

G. Vlandas

¹ Note du CCP 12/01/2018 (Ares(2018)/209134)



Note to I. SOUKA, Director General, DG HR

Subject: Central Staff Committee key findings and recommendations on the 2017 Reclassification exercise for Contract Agents, CA 3a

The Central Staff Committee (CSC) has participated in the 2017 reclassification exercise in line with Art. 87 of the CEOS. This process involved the analysis of the legal/regulatory framework, the assessment of 260 appeals and exceptional requests, the dialogue with the senior management, and the actual work of the Joint Reclassification Committee (JRC).

Based on the lessons learned from this exercise, the CSC wishes to outline the key findings and recommendations with a view to addressing the identified issues in the interest of both the service and of staff.

Identified issues

1. The lack of objectives, performance indicators, and source of verifications drawn up at the start of the reporting period does not allow the appraisal exercise to be carried out transparently and effectively and subsequently hampers the correct and proper comparison of merits, responsibilities and tasks.
2. A significant increase in the number of appeals (around 20%) from staff aspiring towards a faster reclassification because of increased workload/responsibilities as a consequence of the staff reduction policy and a simultaneous increase in the application of new EU policies (security, migration, development, etc.) to be implemented by staff.
3. The very limited number of reclassification quotas attributed to the JRC (e.g. only 3 quota for FG III) makes the function of the committee superfluous with respect to comparing merits and responsibilities of staff.
4. The increased responsibilities of staff in higher grades who served for several years in the institution, as confirmed by several evaluations, should be taken into consideration for a faster reclassification. In particular, with the adoption of the new CA GIPs, the positions of Team Leader (TL) will be established for both FG III and FG IV, and the increased workload and responsibilities, confirmed by a positive appraisal, should entail a faster reclassification.
5. A reclassification system which is not linked to a point system does not facilitate the proper recognition of merits and responsibilities over the whole period of permanence in the grade where the average seniority expected before reclassification is 5 or more years in the grade.

Recommendations for the 2018 reclassification exercise

1. Line managers and staff should draw up/update objectives, performance indicators, and source of verifications in SYSPER at the beginning of the reporting period to allow the appraisal

exercise to be carried out effectively, and to conduct an objective comparison of merits and responsibilities.

2. Reduce by at least 1 year the permanence in a specific grade before reclassification for staff with a long permanence in grade.

3. In the medium term, it is recommended to re-introduce the reclassification based on the points system with a view to enhance perspectives for staff performances and delivery of services.

Overall budget impact

FG/Grade	Current average permanence in grade before reclassification	Proposal for reducing the average permanence in grade before reclassification	Annual financial impact for all Commission DGs
FG IV 17	8	7	+370.000 €
FG IV 16	6	5	
FG IV 15	5	4	
FG III 11	8	7	+230.000 €
FG III 10	6	5	
FG II 6	8	7	+550.000 €
FG II 5	6	5	
FG I 2	8	7	+230.000 €
			Total: +1.380.000 €

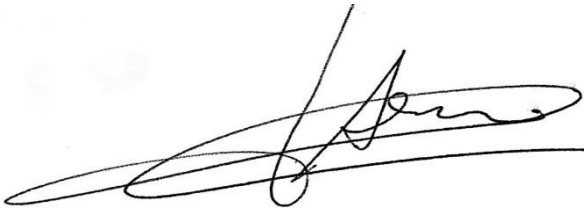
Budget impact by main DG concerned

Annual financial impact for the DGs with a larger number of CA 3a	
COMM	60.000 €
DEVCO	375.000 €
NEAR	170.000 €
OIB	210.000 €
OIL	30.000 €
PMO	120.000 €

In conclusion, the CSC considers that the above recommendations (points 1 and 2) can be implemented within the current legal/regulatory framework, are budget neutral - considering the savings from the new CA GIPs, and are in the interest of both the service and the staff.

The CSC asks a meeting between the concerned Director Generals to discuss the possible implementation of these recommendations in the 2018 reclassification exercise. Further to this meeting, we ask a social dialogue meeting to be organised with the CSC.

Ignazio Iacono

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ignazio Iacono', written over a horizontal line.

Central Staff Committee President

Copie:

G.H.Oettinger, Commissioner Budget and Human Resources
C. Levasseur, C. Roques (DG HR)
HR Dialogue social

N. Calvino (DG BUDG)
S. Manservigi (DG DEVCO)
T. Pesonen (DG COMM)
C. Danielsson (DG NEAR)
M. Mouligneau (OIB)
M. Becquet (OIL)
V. Gaffey (PMO)

Appraisal and reclassification-Contract agents (CPR/JRC members)