



Bruxelles, le 14 juin 2011

Monsieur Nikiforos Diamandouros
Médiateur européen
Par Courriel

Objet : Consultation publique sur le projet de déclaration des principes du service public pour les fonctionnaires de l'union européenne.

Monsieur le Médiateur européen,

De manière générale, le Syndicat des Fonctionnaires Internationaux et Européens (*SFIE*) apprécie cette initiative du Médiateur européen qui permet à chacun de s'exprimer sur l'indépendance, la loyauté et l'efficacité des fonctionnaires européens mais aussi sur leur carrière et leur bien-être.

Le SFIE souhaite que, nonobstant la variété des arguments traités par cette consultation publique, le Médiateur européen pourra faire des propositions aux institutions, en particulier à la Commission européenne, dans le cadre des réajustements du Statut des fonctionnaires prévus pour 2012.

Le SFIE vous présente donc ses arguments et espère qu'ils viendront bien à profit.

Mobilité interne

Pour les pourvois de poste, certaines institutions privilégient souvent les transferts inter-institutionnels.

L'effet pervers qui s'ensuit, est une diminution des possibilités de mobilités internes attendues par de trop nombreux collègues.

Par ailleurs, lorsque, dans un service, des incompatibilités d'humeur apparaissent soit entre collègues, soit avec la hiérarchie, la Direction générale du Personnel a peu de moyens pour organiser une mobilité salubre.

Un équilibre doit être trouvé entre mobilité interne et mobilité interinstitutionnelle et la Direction générale du Personnel doit pouvoir agir rapidement en cas de difficultés relationnelles.

Recrutement – EPSO

Le nombre de plaintes au niveau du Tribunal de la Fonction publique et du Médiateur européen font apparaître un malaise dans cette énorme machine de sélection.

Malgré les efforts entrepris par cet Office de Sélection et la dimension du marché, il n'en reste pas moins que de très nombreux candidats valables sont exclus des procédures et que l'objectif de recruter les plus hautes compétences n'est pas toujours atteint. Il pourrait être intéressant, pour les concours généraux organisés par EPSO de valoriser l'expérience professionnelle dans les institutions européennes, en particulier celle acquise en qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel.

Recrutement – EPSO - jury

Le recours à des membres de jury permanents répond certainement aux problèmes de disponibilité des membres de jury nommés par les institutions ou la représentation du personnel.

Néanmoins, nous estimons que le recours à des membres de jury permanents n'est pas un gage d'indépendance aux motifs suivants :

- la désignation est approuvée par EPSO,
- cette désignation implique un détachement dans l'intérêt du service,
- l'octroi d'un grade supérieur pour cette fonction,
- la prolongation du détachement dépend exclusivement d'EPSO.

Pour autant, la question de la disponibilité des membres du jury non-permanents n'est pas résolue dans la mesure où les services rechignent à libérer des collègues lesquels collègues étant généralement tenus d'assumer la totalité de leurs attributions. Ce ne sont donc pas toujours les plus compétents qui sont désignés comme membres de jury non-permanents.

Enfin, le recours par EPSO à des sociétés externes pour conseiller les jurys et, le cas échéant, préparer les questions n'est pas toujours un facteur d'efficacité. En effet, ces sociétés ne connaissent pas spécialement les spécificités des institutions européennes (politiques, techniques, organisationnelles, professionnelles et multiculturelles).

Recrutement – EPSO – « Flag »

Le SFIE connaît le système de recours aux listes de réserve à savoir que les institutions se réservent certains candidats, entre autres ceux qui y ont déjà travaillé (dans le jargon administratif : « Flag »).

Le SFIE y trouve

- un manque de transparence dans la mesure où les candidats n'ont pas connaissance de cette « réserve »,
- une situation préjudiciable pour le candidat qui n'a pas de « flag »,
- un préjudice lorsque l'institution s'est réservée un candidat sans disposer de poste.

Promotion

Le SFIE a examiné les Directives générales d'Exécution (DGE) en matière de promotion et les systèmes de notation de plusieurs Institutions. Il conclut que trop souvent l'évaluation du mérite tient davantage compte de l'ancienneté et d'accessoires.

Le SFIE estime que, au niveau interinstitutionnel, les institutions devraient avoir plus de cohérence dans leurs règles internes et que, au niveau des services, la transparence dans les notations permettrait d'éviter les entorses.

Directives générales d'Exécution (DGE)

Sans ignorer ni mettre fondamentalement en cause les dispositions de l'article 110 du Statut, le SFIE estime qu'il doit y avoir davantage de concordance dans les directives générales d'exécution en vigueur dans chacune des institutions.

Non seulement, il est irrationnel que chaque administration étudie, soumettent à leur comité du personnel et au comité du statut des dispositions générales d'exécution distinctes alors que tous les fonctionnaires sont régis par le même statut.

D'autre part, chacune des institutions ayant ses propres DGE, cela constitue parfois un frein à la mobilité ou une concurrence déloyale entre les institutions.

Recrutement – Agents temporaires

Dans les conditions prévues à l'article 2 b) du RAA¹, les institutions peuvent engager des agents temporaires.

Le SFIE y trouve un manque de transparence dans la mesure où les services concernés présentent au comité paritaire un à trois noms de candidats en sachant pertinemment le nom du récipiendaire qui est généralement une candidature spontanée et recommandée.

¹ Article 2

Est considéré comme agent temporaire, au sens du présent régime:

- L'agent engagé en vue d'occuper un emploi compris dans le tableau des effectifs annexé à la section du budget afférente à chaque institution et auquel les autorités budgétaires ont conféré un caractère temporaire;
 - L'agent engagé en vue d'occuper, à titre temporaire, un emploi permanent compris dans le tableau des effectifs annexé à la section du budget afférente à chaque institution;
- [...]

Recrutement – Agents contractuels

Le RAA considère deux types d'agents contractuels (Article 3 bis et Article 3 ter du RAA) qui sont soumis indistinctement au même système de sélection (CAST27 organisé par EPSO).

Le SFIE y note un processus trop aléatoire et une inégalité de traitement.

En effet, au moment de la sélection, les candidats ignorent s'ils auront la chance d'être engagés dans une agence ou un office sur base d'un contrat à durée indéterminée (Article 3 bis du RAA) ou s'ils seront recrutés par une institution de manière très précaire sur base de contrats d'agents contractuels auxiliaires (RAA Article 3 ter) à durée déterminée pour un maximum de trois années.

Il y a donc une inégalité de traitement aléatoire pour les lauréats de la sélection. La situation mériterait d'être clarifiée dès la sélection ou des priorités pourraient être accordées pour les emplois «RAA 3bis » soit en fonction du classement lors de la sélection, soit en fonction de de l'ancienneté en «RAA 3ter ».

Agents contractuels – Limite des contrats

L'article 88 du RAA² contient une norme qui limite drastiquement et abusivement le droit du travail à 3 années dans une institution européenne.

Aucune législation du travail européenne n'envisage une telle limitation du droit au travail. Le législateur a donc abusé de son pouvoir pour éviter que les agents contractuels auxiliaires ne s'installent de manière permanente dans une institution.

Le SFIE considère, d'un côté, que

- après trois années d'activité dans une institution, les agents contractuels auxiliaires ont acquis des droits sociaux et ont mérité du respect ainsi que notre support,
- des structures de placement doivent être mises en place pour leur permettre de continuer d'assumer leur rôle de remplacement des fonctionnaires indisponibles et de renfort occasionnel des services,

et, d'autre part, que

- les institutions ne peuvent délibérément charger des agents contractuels auxiliaires de manière permanente de tâches fonctionnelles ni les affecter à des emplois permanents

Si certains s'emploient à pérenniser les contrats d'agents contractuels, cela risque de se faire au détriment des postes de fonctionnaires auxquels les agents contractuels eux-mêmes aspirent.

² Article 88

En ce qui concerne l'agent contractuel visé à l'article 3 ter:

- a) le contrat est conclu pour une durée déterminée; il est renouvelable;
- b) la durée effective de l'engagement dans une institution, y compris la durée du renouvellement éventuel du contrat, ne peut excéder trois ans.

Les périodes couvertes par un contrat d'agent contractuel visé à l'article 3 bis ne sont pas comptabilisées aux fins de la conclusion ou du renouvellement des contrats visés au présent article.

Agents contractuels – Renouvellement de contrat

L'article 85 du RAA est particulièrement pénalisant pour les agents contractuels (RAA 3 Bis)³, dans la mesure où bien qu'ils aient vocation à contrat à durée indéterminée, une succession de contrats à durée déterminée sont censés pouvoir leur être proposés.

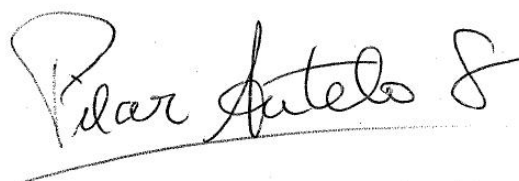
Alors que les postes destinés à des emplois d'agent contractuel dit RAA 3 Bis sont effectivement déterminés, il est inadmissible de proposer à ce personnel une succession de contrats à durée déterminée d'autant plus que dans cette situation une seule période de stage est prévue. Par contre, chaque renouvellement de contrat constitue de fait une nouvelle période de stage qui conditionne le renouvellement du contrat.

Le SFIE rappelle que dans les différents états de l'Union, le principe de la succession de contrats à durée déterminée est combattu par les organisations syndicales.

Enfin, au niveau de la carrière, la notion du mérite pour la promotion débute uniquement à partir du premier contrat d'une durée supérieure à un an.

En conclusion, le SFIE, syndicat actif dans les Institutions européennes et internationales depuis plus de cinquante ans, qui a toujours défendu les principes d'une fonction publique européenne forte et indépendante, espère avoir contribué positivement à la consultation publique sur le projet de déclaration des principes du service public pour les fonctionnaires de l'Union européenne.

Veuillez agréer, Monsieur le Médiateur européen, l'assurance de ma plus haute considération.



Pilar Antelo
Présidente

³ Article 85

1. Le contrat des agents contractuels visés à l'article 3 bis, peut être conclu pour une durée déterminée de trois mois au minimum et de cinq ans au maximum. Il peut être renouvelé, une fois au maximum, pour une durée déterminée n'excédant pas cinq ans. La durée cumulée du contrat initial et du premier renouvellement ne peut être inférieure à six mois pour le groupe de fonctions I et à neuf mois pour les autres groupes de fonctions. Tout renouvellement ultérieur ne peut être que pour une durée indéterminée.

[...]