



English version

Bruxelles, le 4 juillet 2018

### NOTE À L'ATTENTION DE MONSIEUR OETTINGER

#### COMMISSAIRE EN CHARGE DU BUDGET ET DES RESSOURCES HUMAINES

#### Objet : « Junior Professionals » programme

Le projet « Juniors Professionals » a été conçu, selon les explications fournies par la DG.HR, comme instrument au service de la Politique de recrutement, et ce, dans le cadre de la gestion des talents.

Les raisons invoquées par la DG.HR pour lancer ce programme, même comme projet pilote, ne nous semblent pas répondre aux standards exigibles en matière de recrutement, et ce, pour plusieurs motifs :

1. Les principes **d'égalité de traitement, mérite et capacité qui constituent les piliers fondamentaux de toute politique de recrutement au sein de nos services publics** présentent d'énormes failles car limitant le champ de la **population cible** de façon injustifiée : de nombreux collègues ayant pourtant une légitimité avérée pour y accéder sont mis de côté tels les agents contractuels GF III et II, les AST et AST/SC; de plus, les agents contractuels GF IV sont de facto exclus car dans la majorité des cas ils ont plus de 5 ans d'expérience professionnelle (selon les critères de JP le plafond maximum est 3 ans); de même les stagiaires de Blue Book des agences exécutives sont discriminés puisqu'ils n'ont pas accès au Programme.
2. **La taille** planifiée de cet instrument de recrutement (80 personnes/an) semble disproportionnée pour un projet pilote car cela représente autour de 25 % du recrutement annuel de personnel AD
3. La prétendue justification liée au **déséquilibre géographique** apparaît comme mal étayée car le récent rapport prévu à l'art. 27 du statut met en évidence un déséquilibre certain mais ne propose pas d'explication convaincante quant aux causes de ce déséquilibre. Mettre en place un projet pilote pour répondre à un problème structurel alors que l'on ne connaît pas les causes de ce problème apparaît comme une réponse prématurée et risquée
4. **La participation de la représentation du personnel** à la mise en œuvre du projet pilote n'est pas précisée ni au niveau de l'adoption du Programme, ni de son application effective dans les services notamment l'identification et sélection des candidats, ni au niveau des critères à prendre en compte. Un mécanisme de **suivi in itinere** devrait de même être prévu.
5. **Les liens avec la politique des concours internes et de recrutement** en général ne sont ni clairs ni convaincants. En particulier, le recrutement massif d'agents contractuels ces dernières années pour effectuer des tâches permanentes n'a jamais été discuté dans le cadre du dialogue social alors qu'il constitue un changement radical dans la politique du personnel de la Commission. Le projet pilote, la politique de gestion des agents contractuels et la politique des concours internes n'ont jamais été replacés dans le cadre d'une **programmation intégrale** pluriannuelle
6. **Le retard à la mise en œuvre des DGE de fin 2017** (après plusieurs années de concertations) sur **les agents contractuels** constitue un élément de grogne significatif additionnel de la part de ces collègues écartés du Programme des JP et qui en même temps ne perçoivent aucune autre perspective
7. S'agissant d'un projet pilote, **un calendrier taxatif et one-shot** dans un 1er temps, devrait être élaboré. Le projet actuel laisse la porte ouverte à sa généralisation dans le futur alors qu'une analyse approfondie de son impact n'aurait pas été conduite

S'agissant d'un domaine aussi sensible que la politique de recrutement, une concertation doit donc être organisée au plus vite sur cette politique; en ce, y compris le problème de vacance de postes, notamment les AST/SC dont l'administration nous a fait part à maintes reprises.

Le projet « Junior Professionals », qui en fait partie, devrait en conséquence être gelé en l'attente de la tenue de la concertation.

Cristiano Sebastiani Secrétaire Général Alliance (signé)	Miguel Vicente-Nunez (signé)	Giustina Sciarabone (signé)	Raúl Trujillo Herrera (signé)	Emilio Di Meglio (signé)
<b>R&amp;D</b>	<b>USL</b>	<b>Conf-SFE</b>	<b>TAO-AFI</b>	<b>SE/R&amp;D</b>
Marco Gemelli (signé)	Pascal Le Grand (signé)	Luigia Dricot-Daniele (signé)	Pierre-Philippe BACRI (signé)	
<b>CISL</b>	<b>Génération 2004</b>	<b>Save Europe</b>	<b>FFPE</b>	

Copie:

Mme I. Souka – Directeur Général DG HR

MM C. Levasseur, C. Roques, L. Duluc – DG HR