


AGENTS CONTRACTUELS

12 MESURES POSITIVES POUR DÉVELOPPER PLEINEMENT LE POTENTIEL DE TALENTS INTERNES ET GARANTIR LA JUSTICE SOCIALE

<p>1 ACCÈS AUX CONTRATS PERMANENTS ET AUX POSTES D'AGENTS TEMPORAIRES ARTICLE 2A CEOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redéploiement éventuel des AC sous contrat permanent au sein de différentes directions générales (« mise à disposition »), par exemple de l'OIB à la DG TRADE. • Conformément à la proposition n° 11 ci-dessous. 	<p>STABILITÉ DE L'EMPLOI : OBTENTION ET CONSOLIDATION DES CONTRATS CDI</p> 
<p>2 RÉVISION IMPÉRATIVE DE LA « RÈGLE DES 7 ANS » RÉGLE ANTI-CUMUL</p> <ul style="list-style-type: none"> • La limite de 7 ans, absente du statut, est préjudiciable à la fois à l'institution et à son personnel. • Rappelons que les contractuels 3a ne doivent pas être comptabilisés dans la durée maximale. • Une révision de la durée maximale est prévue dans la stratégie RH ; TAO propose de l'étendre à au moins 9 ans. 	<p>3 GESTION DES BESOINS OPÉRATIONNELS ART. 79.3 ET 79.4 DU RAA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établissement d'une offre publique d'emploi au niveau interinstitutionnel • Communication transparente et analyse périodique de l'évolution des besoins en personnel dans l'ensemble de l'institution.
<p>5 CRÉATION D'UNE OFFRE PUBLIQUE INTERINSTITUTIONNELLE ET D'UNE MOBILITÉ FONCTIONNELLE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Signature d'un accord de coopération entre les services compétents en matière de ressources humaines de la Commission, du Conseil et du Parlement afin d'échanger des informations, des profils et des postes vacants, garantissant ainsi des transitions harmonieuses et la continuité de la carrière entre les institutions. • Offre publique d'emploi interinstitutionnelle ouverte à tous. • Mise en place d'un service interinstitutionnel de « chasseurs de têtes ». 	<p>4 FORMATION CONTINUE, RECONNAISSANCE ET CERTIFICATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meilleure reconnaissance du travail effectué, notamment en cas de départ de la Commission. • La Commission devrait délivrer un certificat détaillant les tâches et les responsabilités, conformément aux normes du marché du travail.
<p>ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE</p> 	<p>6 ORGANISATION PLUS SYSTÉMATIQUE DE CONCOURS INTERNES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sous-utilisé, ce mécanisme devrait être optimisé pour offrir de plus grandes opportunités de carrière. • Les concours devraient avoir lieu au moins tous les deux ans.
	<p>7 CONCOURS GÉNÉRAUX SUR TITRES ET EXAMENS ART. 29 DU STATUT ET ANNEXE III</p> <ul style="list-style-type: none"> • Juridiquement possible, cette option n'a jamais été utilisée. • Compte tenu de l'intention du législateur de maintenir les concours internes à un niveau exceptionnel, des concours généraux sur titres et/ou examens pourraient être organisés pour reconnaître l'expertise et les connaissances pratiques acquises par les CA 3a) et 3b).
<p>8 CLASSIFICATION À L'ENTRÉE ET RENOUVELLEMENT DES CONTRATS ART. 86.1 CA 3A & 89.1 CA 3B</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sur la base des qualifications, de l'expérience professionnelle et des conditions du marché du travail 	<p>11 APPELS À MANIFESTATION D'INTÉRÊT ET ORGANISATION DE PROCÉDURES DE SÉLECTION INTERNES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cela permettrait d'offrir aux agents contractuels les plus performants des perspectives de carrière, y compris des transitions entre l'AC 3a) et l'AC 3b) • Devrait avoir lieu au moins tous les deux ans
<p>9 TRANSITION ENTRE LES GROUPES DE FONCTIONS (« SCREENING FG ») ART. 87.4 CEOS & ART.13 GIPS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conformément à l'art. 87.4 CEOS et Art 13 GIPs (« dispositions générales d'exécution » de la CA) à partir d'octobre 2017 	<p>12 ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA SÉLECTION DES AGENTS TEMPORAIRES ET AU PROGRAMME JUNIOR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ce parcours favorise la progression de carrière des AC les plus performants et lève les obstacles juridiques qui empêchent les AC de la catégorie FG I de participer aux concours internes. Renforcer les passerelles professionnelles entre les catégories de personnel afin de garantir aux AC les plus performants des possibilités d'évolution.
<p>10 RECLASSEMENT AU GRADE ART. 87.3 CEOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les taux et fréquences de promotion devraient s'aligner plus étroitement sur ceux des fonctionnaires • Les transitions vers les groupes de fonctions supérieurs devraient tenir compte des limitations existantes en matière de parcours de carrière et assurer la continuité, en particulier pour la FG I (3 grades) et la FG II (4 grades) • Révision des règles régissant les agents contractuels (GIP) 	<p>MISE EN PLACE D'UN PLAN CARRIÈRE</p> 