



# Le Renard Déchaîné

Journal de Renouveau et Démocratie, syndicat du personnel de la fonction publique européenne MENSUEL 01|07.2013|RENOUVEAU ET DEMOCRATIE RUE DE LA LOI, 200 B-

## POURQUOI? POUR QUI? COMMENT?

Rappel des faits / Le combat du Renard  
Dès 2004, le Renard et son équipe ont  
utilisé tous les moyens pour com-  
battre....

[lire la suite...](#)

## EUREKA, des concours internes !

**En veux-tu ? En voilà ! Mais, ce ne  
sera pas pour toi...**

En octobre 2012, UN AN après l'engagement, la  
Commission présente le premier "projet" ...

[lire la suite...](#)

## Le Renard répond à vos questions

Dans la phase politique actuelle, avec la fonction  
publique européenne qui fait l'objet d'attaques d'une  
virulence inouïe...

[lire la suite...](#)

## Conclusion

Comme les premières réactions des  
collègues le démontrent, ces concours  
internes vont aggraver la démotivation et  
la frustration du personnel post 2004.

[lire la suite](#)

# CONCOURS INTERNES

## Du jamais vu!

## Quitte ou Double? Mais, ce n'est pas pour vous!

Depuis la publication des avis des concours et à la lecture des modalités envisagées, vous avez été très nombreuses et nombreux à nous faire part de votre déception et indignation en nous appelant à rendre publiques et visibles les analyses critiques que nous avons développées dans le cadre des réunions que R&D a organisées avec ses adhérents.

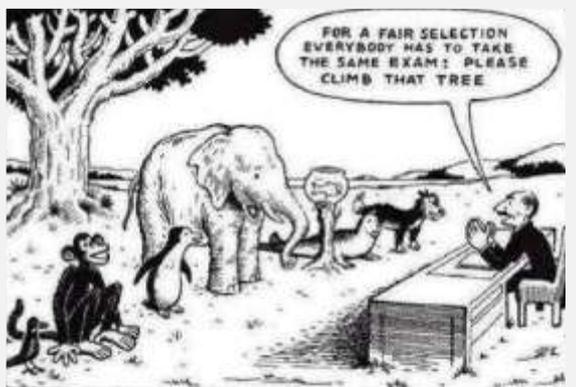
Conscients de l'instrumentalisation de nos positions critiques qui aurait pu être faites par les ennemis de notre fonction publique dans le cadre de la Réforme de notre statut, nous avons attendu la fin du processus avant de vous faire part de notre analyse. Nous espérons pouvoir compter sur votre compréhension pour ce décalage.

Kinnock a créé la génération des collègues post 2004...

Et maintenant, la Commission veut les enterrer en instrumentalisant leurs attentes et en organisant des concours internes détournés de leurs finalités initiales. Ils sont la proie, les victimes des fantaisies administratives typiques de la fin de mandat du Collège...

A côté des restructurations pour libérer les places ou caser quelques parachutistes, l'annonce de nominations par procédure externe réservées aux candidats internes autrement inéligibles commencent déjà à sévir dans les services!

Quoi de mieux que des concours internes pour "stabiliser" les emplois des cabinets avec un double saut de grade...en cannibalisant au passage les possibilités d'avancement de carrière des collègues post 2004...



## Our Education System

*"Everybody is a genius. But if you judge a fish by its ability to climb a tree, it will live its whole life believing that it is stupid."*

R&D plaide encore et toujours pour les concours internes afin de réparer le préjudice subi par les post-2004 mais s'oppose avec fermeté aux modalités d'organisation telles qu'annoncées le 7 mai 2013 par l'administration.

**Tout! Absolument tout vous est révélé dans cette édition spéciale!**

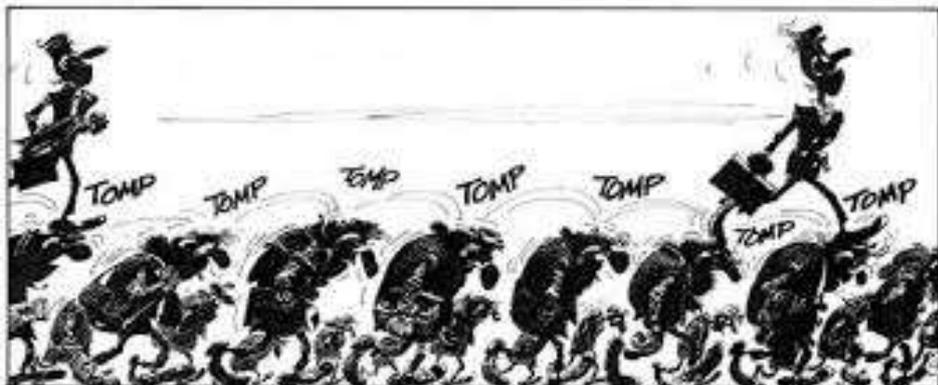
## POURQUOI? POUR QUI? COMMENT?

### Rappel des faits

Il était une fois le mage Kinnock... Vêtu de son appareil de cérémonie réformatrice, il transforma d'un coup de baguette magique le monde uni de la fonction publique européenne!

Dès cet instant, le royaume fut divisé en trois catégories de personne : les Pré-2004, les Post- 2004 et les Agents contractuels. Chacune vivant à sa façon le climat d'injustice et de frustration.

Le Renard ne se décourage pas, mène de front le combat et dénonce des dérives depuis des années! Cette fois-ci, il crie haut et fort en dénonçant ces concours internes...



### Le combat du Renard

Dès 2004, le Renard et son équipe ont utilisé tous les moyens pour combattre les dérives de la désastreuse Réforme qui est loin d'avoir cessé de produire ses dégâts...

Face à l'impossibilité de négocier des solutions, le Renard n'a pas hésité à aller en justice pour défendre les collègues « naufragés de la réforme » en accompagnant la démarche jusqu'à la Cour des droits de l'Homme. C'était la première fois que cette instance fut saisie d'un problème concernant notre fonction publique. Hélas, la dernière instance a rendu également un jugement insatisfaisant.

Les collègues post-2004 ont subi l'application d'un statut moins intéressant avec une absence de prise en compte à sa juste valeur de leur expérience professionnelle ainsi que l'intégration dans la fonction publique européenne à des grades de base.

Sous ces conditions, ils n'arrivent pas à se projeter vers un avenir professionnel sain où les perspectives de carrière leur seraient garanties. Ils vivent l'injustice au quotidien et leur motivation baisse au fur et à mesure des années qui passent.

Certains cèdent à l'illusion du corporatisme. Tout en comprenant leur désarroi, le Renard reste fidèle à son engagement en faveur d'une reconnaissance claire du préjudice subi par les naufragés de la Réforme sans jamais pour autant mettre en doute l'unité et la solidarité de notre personnel.

Le Renard rusé ne se décourage pas et entame le combat autrement. Il demande l'organisation des concours internes pour les collègues post-2004. En effet, il s'agit là de la seule possibilité permettant aux collègues post 2004 d'avoir une chance de récupérer le préjudice subi lors de leur recrutement.

Il réitère sa demande lors des négociations sur la Réforme 2013. Les concours internes sont inclus dans le cahier de revendications du Front Commun.

Et c'est en novembre 2011 que la Commission s'engage à organiser des concours internes pour les collègues post-2004. Le Renard s'en réjouit mais reste vigilant...Il soutient également les demandes de nos collègues agents contractuels dont celle de modifier le statut afin qu'ils soient éligibles pour les concours internes.

Durant l'année, il revient régulièrement à la charge vers l'administration et le Vice-président pour que la Commission respecte son engagement.

Avec les autres syndicats, le Renard s'impatiente et cherche les raisons du retard.

## EUREKA, des concours internes !

### En veux-tu ? En voilà ! Mais, ce ne sera pas pour toi...

En octobre 2012, UN AN après l'engagement mais en temps pour la fin du Collège, la Commission présente le premier "projet" de concours internes...

...Le Renard n'en croit pas ses yeux !

Le Renard s'étonne! Quelle belle supercherie! Que viennent faire des "concours" AD 10 et AD 12 dans le contexte de l'aide aux collègues post 2004 ?

	Concours Administrateurs		Concours Conseillers/Chefs d'unité	
	AD7	AD8	AD10	AD12
Grade minimum exigé	AD5	AD6	AD8	AD10
Expériences professionnelles minimales (l'expérience à la Commission n'est pas un	6ans	8 ans	12 ans	15 ans
Pré-sélection	QCM verbal et numérique		Analyse des CVs + titre	
Epreuve	écrit + entretien		Entretien	
Populations par grade	AD5 : 1649 AD6 : 1292	AD6 : 1292 AD7 : 1180	AD8 : 1057 AD9 : 801	AD10 : 1208 AD11 : 668
Nombre de lau-	70	70	50	50
Promotions 2012	→ AD7 : 388	→ AD8 : 330	→ AD10 : 273	→ AD12 : 243
Premier projet de concours internes—octobre 2012				

*Cette proposition est vraiment très ambitieuse. Elle vise à assurer la propulsion/titularisation la plus spectaculaire de l'histoire de notre institution !  
Les collègues post 2004... peuvent encore attendre...*



Soudainement, tout devient clair...Les collègues et les services outrés s'adressent au Renard pour dénoncer la manipulation et l'instrumentalisation des attentes des collègues post 2004...Comme d'habitude en fin de mandat, c'est la saison des parachutages!

Le 7 mai dernier la procédure a été lancée CONTRE l'avis unanime des OSP et du CCP sans les garanties minimales de transparence et d'égalité de traitement alors qu'un public d'environ 14.000 candidats est susceptible de se présenter et que seuls 5000 collègues ont décidé de s'inscrire.

Dès la publication des avis des concours vous avez été très nombreux à interroger le Renard et à demander son avis, à lui faire part de votre déception, de votre colère en lui demandant d'exprimer haut et fort ce qu'il en pense. Nombre de candidats nous ont fait part de leur dégoût mais aussi de leur volonté de ne pas renoncer à la seule chance qui leur été offerte.

## Le Renard répond à vos questions

**1. Dans la phase politique actuelle, avec la fonction publique européenne qui fait l'objet d'attaques d'une virulence inouïe...est-il raisonnable que notre institution ose présenter des procédures qui vont potentiellement permettre à des collègues agents temporaires, par exemple AD 10 auprès d'un cabinet de devenir fonctionnaire AD 12 sur base d'une analyse de CVs et d'un entretien en l'absence de toute épreuve écrite?**

### **Absolument pas!**

Etant "distracts" de leurs missions par un unique entretien, ces collègues deviendront fonctionnaires AD 12 alors que, les collègues AD post 2004 recrutés en AD 5 à la suite d'un concours général atteindront ce grade après 7 promotions et 24 ans de carrière en moyenne! Et le comble, c'est bien le préjudice subi par les fonctionnaires AD 5 qui est invoqué pour justifier le cadeau si généreusement offert aux autres!

Cette prise en otage ainsi que l'instrumentalisation des frustrations plus que légitimes du dossier post 2004 sont simplement irresponsables. D'une part, ceci augmentera la démotivation du personnel. D'autre part, notre institution sera exposée aux critiques - cette fois-ci compréhensibles - des adversaires de notre fonction publique!

Pour toutes ces raisons, R&D et les autres OSP se sont opposées aux modalités envisagées pour ces procédures en cours.

**2. Les critères d'éligibilité pour les concours AD sont ils acceptables?**

### **Non, ils sont inacceptables et risibles!**

Seulement une expérience de 2 ANS au sein de l'institution et une expérience d'1 AN en tant qu'AD sont exigés pour participer à ces concours! Ceci est également applicable pour les concours de grades AD 10 et AD12!

**3. Quid des épreuves de sélections prévues pour ces concours internes?**

### **Les épreuves de sélections sont inadaptées pour les collègues AST, insuffisantes pour les collègues ADs! Nous partageons pleinement les réactions outrées des collègues!**

Les questions reprises dans le talent screener sont pour le moins surprenantes...il est même demandé d'indiquer le service auprès duquel le candidat travaille et le nom des personnes pour qui le candidat a écrit un discours...

Tout comme nous comprenons le sentiment que le talent screener qui a été imposé pour les concours AD comporte des questions biaisées dans la mesure où elles visent certains profils bien ciblés à l'exclusion des autres collègues pourtant essentiels!

Sur base des questions posées par le talent screener : comment les collègues ayant un profil linguistique (nos collègues traducteurs et interprètes), des profils spécialisés pour les domaines de la recherche, de l'informatique, des statisticiens pourraient-ils avoir une chance réelle de réussir?

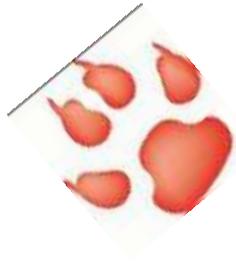
**4. Ne serait-il pas plus respectueux des collègues et du sérieux de notre institution d'organiser un exercice de titularisation en bonne et due forme sans instrumentaliser les frustrations et les demandes des fonctionnaires post 2004?**

***Oui vous avez raison et nous partageons en tout point votre réaction.***

Nous tenons à rappeler que dans l'esprit du dialogue social mis en œuvre pour la préparation de ces concours, ces "talent screeners" n'ont jamais fait l'objet d'une quelconque discussion ou analyse conjointe avec la représentation du personnel.

Le "talent screener", à savoir la pré-sélection par CV-titre est une étape déjà critiquable dans le cadre d'un concours externe spécialisé mais elle est totalement inadaptée pour des concours internes qui doivent être ouverts à l'ensemble des collègues recrutés après 2004 sans préjudice de leur profil professionnel. Ceci d'autant plus qu'en vertu du **cannibalisme** imposé comme source de financement de ces postes, ce sont tous les collègues dans un grade qui sont concernés par la diminution de promotions!

Soulignons que dans le cadre des concours externes spécialisés, les candidats ayant passé avec succès l'étape du "talent screener" doivent se présenter à d'autres épreuves de sélection: CBT, étude de cas, "assessment center"...



**5. Le nombre de postes est totalement insuffisant et les modalités de financement sont inacceptables : le cannibalisme parmi les post 2004! D'où viennent ces postes? Est-il vrai que les quotas de promotions dans les grades respectifs serviront à les alimenter?**

***Oui, il y aura 380 lauréats, c'est très peu par rapport aux milliers de collègues concernés!***

Et ces postes viendront d'une réduction des possibilités de promotion. Il est incontestable que ce "**cannibalisme**" organisé au sein de la population post 2004 suscitera encore plus de frustrations alors que ces concours visaient à donner une première réponse aux attentes de cette population.

Des dizaines de collègues perdront leur chance de promotion au profit de candidats ayant réussi des concours qui peuvent très légitimement être perçus comme un exercice sans les garanties minimales de transparence et d'équité.

**6. Votre critique repose largement sur le volet titularisation "cabinets". Ne s'agit-il pas là d'un procès d'intentions ou dans tous les cas d'une exagération ? Sur quelles bases repose votre analyse?**

***Il ne s'agit pas là d'un procès d'intention mais d'une analyse basée entre autre sur l'évolution de la négociation.***

Le premier projet présenté par la Commission prévoyait l'organisation de concours selon les modalités traditionnelles (épreuves de sélection anonymes telles que les CBT, épreuves écrites, puis entretien avec le jury) pour tous les grades AD sauf exceptions pour les grades AD10 et AD12 qui bénéficiaient d'une approche beaucoup plus "light" (CV titre + entretien)

Face aux critiques exprimées par les OSP dénonçant le caractère discriminatoire, le manque de cohérence et de rigueur de cette proposition, la Commission...au lieu d'intégrer les mêmes contraintes aussi pour le concours AD 10 et AD 12 a "allégé" celles de tous les autres avec un effet de camouflage et de mimétisme absolument spectaculaire !

Et par la suite, en réponse aux critiques exprimées par les OSP, la Commission s'est évertuée à expliquer tous les mérites de l'approche basée sur le "talent screener" en prétendant même qu'elle aurait été proposée par les OSP - *quod non* - expliquant toutes les limites de ...son approche initiale - basée sur les CBT et les épreuves écrites qu'elle avait pourtant proposée pour tous les autres grades!

Et à la fin d'un dialogue social de sourds, elle a présenté le résultat comme étant une avancée obtenue grâce aux OSP !

**7. Laissons de côté le volet titularisation des agents temporaires. Il est quand même vrai que les candidats à ces concours sont en très grand nombre des fonctionnaires qui ont déjà passés un concours général. N'est-il pas raisonnable de prévoir des procédures plus adaptées que les épreuves typiques imposées aux candidats externes dans le cadre d'un concours général ?**

***Oui certainement mais sans jamais renoncer aux principes de base de notre fonction publique!***

R&D a toujours fait de l'attachement aux principes fondateurs de notre fonction publique sa première priorité. Parmi ces principes figurent la rigueur dans l'organisation de toute catégorie de concours en assurant la transparence de la procédure et l'égalité de traitement des candidats.

Ces éléments sont parfaitement compatibles avec la prise en compte des exigences spécifiques d'un concours interne permettant une accélération de carrière de nos collègues fonctionnaires post 2004.

C'est pour cette raison que R&D en association avec les autres OSP a proposé de prévoir dans le cadre de ces concours des **épreuves écrites et anonymes**, adaptées au profil des candidats et prenant dûment en compte le travail réel et les conditions de fonctionnement de nos services.

Toutes les demandes même les plus minimalistes ont été refusées par la Commission.

Ces concours ont ainsi été vidés de toute épreuve écrite anonyme et sélective en **livrant des milliers de candidats** au seul filtre du "talent screener", à **la loterie d'une analyse de leur CV** anonymisé - en mélangeant expérience interne et externe - et d'un entretien visant entre autre à évaluer leur personnalité!

**Un concours n'est pas une loterie où l'on donne l'illusion à chacun de prendre son ticket et de tenter sa chance. D'autres encore devront payer de leur poche la cognotte avec leurs promotions sonnantes et trébuchantes !**

Un concours est une procédure administrative essentielle qui doit donner toutes les garanties d'équité et de transparence permettant de mettre à la disposition de l'institution non pas les candidats les plus heureux mais

**8. Malgré tous ces éléments critiques il faut rappeler que la représentation du personnel sera appelée à désigner ses membres des jurys. Ne s'agit-il pas là d'une garantie suffisante concernant la transpa-**

***Oui mais cela ne suffit pas.***

Depuis toujours le caractère paritaire du jury constitue un élément indispensable pour assurer la régularité des procédures.

Néanmoins, cela ne suffit pas!

Il est également primordial que la procédure soit organisée dans des conditions permettant d'assurer le respect des droits et l'égalité de traitement des candidats.

Ceci passe obligatoirement par l'organisation de véritables épreuves anonymes garantissant dans tous les cas une évaluation dépourvue d'une quelconque pression politique ou l'influence d'éléments personnels.

Or, pour les concours ADs, le "talent screener" basé sur des critères établis dans l'avis de concours sans la moindre implication de la représentation du personnel et qui s'imposent de droit aux jurys, ne remplit pas ces conditions. Ce procédé est largement insuffisant et ouvre ainsi la porte à des contestations.

Néanmoins, la représentation du personnel est bien consciente de ses responsabilités à l'égard des collègues qui se sont inscrits à ces concours.

**9. Vous dénoncez que la dialogue social sur ce dossier a été totalement vidé de sa substance alors que la Commission prétend que nombre de changements ont été introduits à votre demande. Où est la vérité?**

***A la lecture des PVs des réunions de dialogue social ainsi que des notes adressées par les OSP et le CCP, chacun peut apprécier s'il s'agit d'un véritable dialogue social ou plutôt d'un épisode inquiétant d'autisme administratif.***

A côté de raisons que l'on n'a pas voulu entendre, il y a les messages que l'on a bien voulu instrumentaliser. Il suffit de se référer au point 2 supra et l'effort de mimétisme/camouflage pour les concours AD 10 et AD 12.

La seule véritable avancée obtenue au cours de la négociation a été l'inclusion de deux concours AST: AST 3 et AST 4.

Néanmoins, en se basant sur des procédures organisées par les autres institutions, les OSP ont contesté l'approche juridique défendue par la Commission selon laquelle l'article 34 du statut empêcherait l'organisation des concours pour des grades AST supérieurs à l'AST 4.

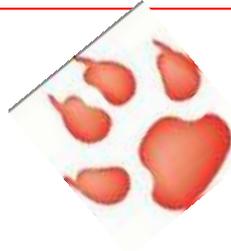
Tous les efforts ont été inutiles.

## 10. Les positions des OSP ont-elles été unitaires sur ce dossier?

### **Oui très largement.**

Pour ce dossier tout comme pour la négociation Réforme, R&D est conscient que seule la plus grande unité d'action au sein de la représentation du personnel peut permettre une défense efficace des collègues et de notre statut.

Ainsi, tout au long de ce processus R&D a travaillé dans la plus grande unité avec les autres OSP et puis au sein des comités du personnel en privilégiant les communications communes par rapport aux prises de positions séparées sans jamais tomber dans les provocations que la Commission a mis en œuvre afin de diviser les syndicats..



## Conclusion

Comme les premières réactions des collègues le démontrent, ces concours internes vont aggraver la démotivation et la frustration du personnel post 2004.

Les quelques postes annoncés, auxquels il faut également retirer ceux induits par la titularisation des agents temporaires, ne sont en aucune manière susceptibles de constituer un début de réponse aux problèmes de nos collègues post 2004.

**La situation des collègues post 2004 ne peut être gérée par un exercice unique tel que prévu à présent.**

**Une planification pluriannuelle basée sur une analyse détaillée de la situation de ces collègues débouchant sur plusieurs cycles de concours internes est indispensable. Malgré les demandes répétées des OSP, cette analyse n'a jamais été produite par la Commission.**

Il ne faut pas être devin pour présager la pluie de critiques, polémiques, recours juridiques que ces concours internes provoqueront ainsi que la démotivation et la frustration plus que justifiées de milliers de candidats. Ils seront évincés uniquement sur base de leur CV à la suite d'une procédure de sélection qu'ils seront en droit de critiquer.

Ceci donnera l'occasion à tous les détracteurs de la fonction publique européenne de s'en donner à cœur joie !

L'échec programmé de ces procédures risque de constituer l'alibi pour ne plus organiser de concours internes à l'avenir. Ainsi, les collègues Post 2004 perdront l'UNIQUE OUTIL qui aurait pu corriger leur situation!

Certes, si le souci est de gérer "one shot" la fin du Collège dans une approche "après les cabinets et la Commission: le déluge"...dans un tel cas ...cet objectif serait atteint!

Ceci est d'autant plus grave que nous sommes dans une phase politique cruciale pour notre fonction publique qui est soumise à des attaques de plus en plus virulentes, avec un avancement de carrière présenté à tort comme étant totalement déconnecté d'une quelconque analyse du mérite de chacun de nous!

Or, la rigueur et la difficulté des procédures de recrutement de notre fonction publique qui suscitent des dizaines de milliers de candidats sont un élément essentiel aussi pour défendre l'excellence de notre personnel et nos conditions d'emploi.

Malgré l'ampleur de ces difficultés, le Renard ne se décourage pas, au contraire, il est aux aguets plus que jamais et continuera à assister les collègues post 2004 pour mettre en place de véritables solutions!

# DU JAMAIS VU!

Pour plus d'informations/questions,  
contact-us :  
Tel.: + 32 02 29 55676  
Email: [OSP-RD@ec.europa.eu](mailto:OSP-RD@ec.europa.eu)

