

DGE Agent Contractuel – GIPs Contractual Agent

Suite à notre tract envoyé le 8 novembre 2017 relative aux nouvelles DGE (dispositions générales d'exécution) sur les Agents contractuels (3bis et 3ter), nous avons reçu de nombreuses questions de collègues qui souhaitaient des précisions.

Les questions étant pertinentes, nous vous les présentons ci-dessous.

Vous avez d'autres questions, n'hésitez pas à nous contacter !

Following our tract sent on November 8th 2017 concerning the new implementation of GIP (General Implementing Provisions) for the Contractual Agents (3b and 3a), we received many questions from colleagues who need some clarifications. The questions being relevant, we present them below.

You have other questions, do not hesitate to contact us!

- *Juste pour une clarification : pourriez-vous préciser la différence entre un contrat 3a et 3b et 3 bis et 3 ter. Lesquels sont indéterminés ?*

Voici comme demandé.

En FR

Agents contractuels indéterminés : 3 bis

Agents contractuels déterminés : 3ter

In EN

Agents contractuels indéterminés : 3 a

Agents contractuels déterminés : 3 b

- Ces nouvelles dispositions ne concernent pas les AC dans les DGs, vous confirmez ?

Ces nouvelles dispositions concernent aussi les agents contractuels dans les DGs.

- I have one question with regard to the "six years rule". During the GIP process it was mentioned many times that the calculation of this period would no longer consider the period worked as END. I remember that this specific point was also positively supported by Commissioner Ottinger. What is now the situation? Is this rule included in the new formulation?

You are right!

During the GIP process it was mentioned many times that the calculation of this period would no longer consider the period worked as END.

FYI, the "six years rule" is another decision.

You will find more information in this

link: <https://myintracomm.ec.europa.eu/staff/EN/talent-management/staff/Pages/7-years-rule.aspx?ln=en>

The new 7-year rule will normally be adapted to remove from the total the period as END, which happens quite often with the GF IV.

- J'ai une petite question concernant les nouvelles dispositions pour les agents contractuels. Pour les AC 3ter, je remarque que certains grades ont été supprimés. Il ne reste que les grades 4 et 5 et l'expérience prise en compte pour le calcul du grade est de 5 ans au maximum. Qu'est-ce que cela veut dire concrètement ? Dans mon cas, si à la fin de mon contrat je devais être recruté par une autre Institution, je serais rétrogradé du grade 6 au grade 5 et perdrais 300€ par mois sur mon salaire. Si tel est le cas, les nouvelles conditions sont clairement moins avantageuses pour les personnes recrutées sous ce type de contrat. Pouvez-vous confirmer et me dire ce qu'ils ont obtenu en échange ?

Malheureusement, c'est bien cela.

A l'avenir, les grades d'entrée seront moins favorables pour les AC3ter.

Concernant votre situation, si vous êtes recruté en tant qu'AC3bis GFII dans une autre institution, vous serez recruté dans les grades 4 ou 5 (comme indiqué dans l'article 5 des nouvelles DGEs).

Pour info, ces grades d'entrée GFII pour les AC3bis étaient déjà d'application dans l'ancienne DGE.

Concernant la nouveauté pour les AC3ter (et comme la plupart d'entre eux l'ont demandé durant les négociations), c'est qu'ils auront la possibilité d'être évalués et parfois même d'être reclassés dans un grade plus favorable.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez d'autres questions.

- Je ne suis pas sûre de bien comprendre la règle suivante : "Recrutement : la durée d'expérience prise en compte pour le calcul du grade à l'entrée sera la même pour tous les agents contractuels (3bis/ 3ter) et sera fixée à 5 ans dans certains grades. Ceci veut dire que les AC3b ne pourront plus être recrutés à tous les grades. En revanche, ils auront la possibilité d'être évalués et parfois même d'être reclassés. A savoir qu'à la base, ces grades d'entrée étaient plus favorables pour les AC 3b car ceux-ci ne bénéficiaient pas d'un contrat à durée indéterminée. Dans mon cas par exemple, j'ai été recrutée en tant qu'AC GFIV, grade 15. Est-ce que cela signifie que lorsque je quitterai la Commission pour une agence ou autre institution par exemple je redescendrai à un grade inférieur ? D'avance merci pour cette précision.

Lorsque vous quitterez la Commission pour une agence ou une autre institution et que vous recevrez une offre de contrat, voici les grades d'entrée qui correspondront à votre groupe de fonction :

Dans le groupe de fonctions IV :

Qualification et expérience professionnelle

Grade

Moins de 5 ans

13

Entre 5 ans et 17 ans

14

Au moins 17 ans

16

Selon vos années d'expérience qui seront reconnues, vous serez classé soit au grade 14 (si moins de 17 ans d'expérience) soit au grade 16 (si vous avez au moins 17 ans d'expérience)

Etant donné que vous êtes actuellement au grade 15 en tant qu'AC 3b, c'est que vous avez une reconnaissance d'expérience entre 9 et 13 ans.

A moins qu'entretemps vous n'ayez atteint les 17 années d'expérience, vous serez classée dans le grade 14 si vous allez dans une agence ou une autre institution

- Je suis CA GF1 et je suis déjà en bout de carrière, plus aucune promotion ni évolution possible...et j'ai encore au moins 20 ans à prester. Depuis des années maintenant, j'exerce des tâches de GF2 et de GF3...tant mieux car cela élargit mon éventail de compétences mais plus concrètement, que pourrais-je faire pour faire valoir cette longue expérience dans le but d'obtenir un meilleur classement qu'un GF1 dont je ne peux plus rien attendre ?

Si vous êtes au dernier grade de votre groupe de fonction et que vous souhaitez évoluer, il faudra absolument essayer de changer de groupe de fonction (GFII, GFIII ou GFIV).

Pour y arriver, vous devrez vous inscrire dans un des profils du CAST permanent. La procédure n'est pas évidente... mais vous n'avez rien à perdre d'essayer !

A savoir qu'il faut au préalable avoir les qualifications minimales (diplômes, formations, expériences, ...) liées au groupe de fonction supérieur.

Selon les besoins, le service de la Commission (et agences !) qui souhaite engager un agent contractuel effectue une présélection des candidats inscrits dans la base de données correspondant le mieux aux exigences des fonctions à exercer.

S'ils n'ont pas déjà réussi des tests de sélection à l'occasion d'une autre présélection pour le même profil et pour un groupe de fonctions de niveau équivalent ou supérieur, les candidats présélectionnés par le service sont soumis à des tests de sélection.

Ensuite, le service invitera les candidats qui ont réussi les tests de sélection à passer un entretien devant un comité de sélection.

Le service concerné choisit la personne qu'il souhaite engager dans la liste des candidats retenus par le comité de sélection et demande à l'AHCC de lui faire une offre d'engagement.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions

- Si je comprends bien pour un GF1 (CDI) fin de carrière qui souhaiterait évoluer et obtenir un GF2, il doit s'inscrire pour le CAST PERMANENT ou il y aura des passages de catégorie entre groupe de fonction organisé par EPSO ?

Si vous êtes en fin de carrière dans votre groupe de fonction et que vous avez les qualifications minimales (diplômes, formations, expériences, ...) Liées à un groupe de fonction supérieur, il ne vous reste qu'à vous inscrire dans un CAST permanent.

La procédure n'est pas évidente... mais vous n'avez rien à perdre d'essayer !

En fait, il existe actuellement 2 procédures qui permettent de changer de grade (via un CAST permanent ou via une procédure similaire par dérogation).

Ces procédures sont reprises dans l'annexe ci-jointe.

CAST permanent :

- Selon les besoins, le service de la Commission (et agences !) qui souhaite engager un agent contractuel effectue une présélection des candidats inscrits dans la base de données correspondant le mieux aux exigences des fonctions à exercer.
- S'ils n'ont pas déjà réussi des tests de sélection à l'occasion d'une autre présélection pour le même profil et pour un groupe de fonctions de niveau équivalent ou supérieur, les candidats présélectionnés par le service sont soumis à des tests de sélection.
- Ensuite, le service invitera les candidats qui ont réussi les tests de sélection à passer un entretien devant un comité de sélection.
- Le service concerné choisit la personne qu'il souhaite engager dans la liste des candidats retenus par le comité de sélection et demande à l'AHCC de lui faire une offre d'engagement.

Une procédure similaire au CAST Permanent (Par dérogation):

- En cas de besoin de compétence et d'expérience spécifiques clairement identifié et motivé par un service de la Commission, l'AHCC peut autoriser la publication d'un avis et l'organisation d'une procédure générale de sélection en vue d'engager un ou plusieurs AC 3 bis.
- La sélection s'effectue sur la base d'un profil établi par le service concerné et approuvé par la DG HR publié sur le site internet de l'EPSO. Le service concerné peut

également le publier sur son propre site et lui donner toute la publicité qu'il juge appropriée. La commission paritaire est informée une fois par an par l'AHCC de l'usage fait de cette disposition.

- La procédure de sélection est menée par un comité de sélection identique à celui de la procédure CAST permanent. Ce comité établit la liste des candidats retenus, dans laquelle le service concerné choisit la ou les personnes à engager.

Attention car pour tout nouveau contrat (grade supérieur ou dans une autre institution), celui-ci est soumis aux règles de la réforme 2014. Sans oublier le stage à effectuer !

- Comment ajouter une nouvelle question ? Quand ces nouvelles DGE seront-elles d'application dans les agences?

Normalement, ces nouvelles DGE seront d'application dans quelques mois dans les agences.

Celles-ci doivent d'abord les analyser afin de voir comment les appliquer chez elles et ensuite les adopter

- I have one question if you might help me to clear out. I'm on the Secretaries Cast 2008 which will expire by the end of this year as far as I know. I'm working currently for an Agency and I'm entering in my 3rd year of service (contract till October 2018), so still not permanent. If my Cast will be not any longer prolonged will it be a reason not to receive an indefinite contract at the Agency? Do you know such cases? What would you recommend me to do?

FYI, these GIPs entered into force on 1 November 2017 in the Commission, but not yet in agencies.

According to the rules:

- These general implementing provisions shall also apply to contract staff selected on the basis of Commission Decision C(2011) 1264 of 2 March 2011 and still on an open reserve list who receive an offer of employment on or after the day after the entry into force of this Decision. Contract staff shall not have to retake the selection tests referred to in Article 2(2)(c) of Annex I if they have passed equivalent selection tests as part of their selection under Commission Decision C(2011) 1264 of 2 March 2011.

In your case, you already received an offer of employment and passed the equivalent selection tests under Commission Decision C(2011) 1264 of 2 March 2011 for the actual job.

Concerning the validation of CASTS lists, please consult this

link: https://epso.europa.eu/sites/epso/files/documents/successful_candidates/casts_lists/cast_reserve_lists_extended_en.pdf

- What does this mean?"What is changing at the CAST level is that after your application for a CAST (function group 1 to 4) on the EPSO website, you will have to be selected by your / a service (depending on the profile sought by this service) to be admitted to present the CBT tests. Depending on the procedure, you may be invited to

a selection panel". ONLY candidates already proposed by your/ a service (from which list – from personnel contacts?) will in future be able to sit the CAST test?

On the basis of the electronic application form register in the interinstitutional database (CAST Permanent), the Commission department wishing to recruit a member of the contract staff carries out a preselection of the candidates registered in the database who best fit the requirements for the duties to be performed.

If the candidates have not yet successfully passed preselection tests as part of another preselection for the same profile or for an equivalent or higher function group, the candidates preselected by the service are required to take selection tests.

Only if the selection tests cannot be organised within a timeframe that is compatible with the interest of the service, CA 3b staff may be engaged in accordance with Article below*.

They then have up to three years after their engagement to pass the above-mentioned tests, failing which the AECE will not renew the contract beyond those three years.

*By way of derogation, where there is a clearly identified and justified need by a Commission department for special skills and experience, the AECE may authorise the publication of a notice and the organisation of a general selection procedure with a view to recruiting one or more CA 3a.

* Do I need to register to each permanent CAST if I'm concerned by several profiles? (example: GFII secretary or GF GF RH..).

Indeed! You have to register for each profile (even if your experience could be taken into account for both).

Do not forget to update regularly your inscription in your EPSO account (Permanent CASTs do not have an end date, but your inscription has one!)