



NEW CONDITIONS OF ACCESS TO THE JUNIOR PROFESSIONAL PROGRAMME:

A SUCCESS STORY FOR **UNION SYNDICALE**

[FR](#)

17 November 2020

IT IS TIME NOW TO THINK ABOUT A "SENIOR PROFESSIONAL PROGRAMME"

Thanks to the battle led by **Union Syndicale**, the criteria for admission of Contract and Temporary Agents to the Junior Professional Programme will change: our colleagues in precarious employment who have the required qualifications will be able to access it regardless of their category or function group.

It is now time to think about a similar programme for Temporary and Contract (3a) staff (Headquarters and Delegations) with adequate professional experience (10 years? The programme should give these colleagues a possibility to become officials in the appropriate grade in the AD or AST career, following a path similar to the one foreseen for their young colleagues of the JPP.

Union Syndicale will discuss with DG HR the possibilities of opening such a programme to both AST and AST-SC officials.

The new eligibility criteria for the JPP, announced by DG HR, represent a step forward for staff, achieved thanks to the coordinated and sustained efforts of **Union Syndicale** representatives in the various bodies for social dialogue with the Administration.

Union Syndicale opposed strongly the first version of the then-called "Young Professionals Programme" when this was first presented to Staff Representatives (see annexed leaflet).

It was then crystal-clear (explicitly acknowledged by DG HR representatives) that the pilot project was supported by a determined political will and the trade unions could not prevent it from launching. DG HR had received a clear mandate from Commissioner Oettinger, now confirmed by the new Commission.

While others were barricading themselves in maximalist and rigid positions, **Union Syndicale** took a more pragmatic approach, trying to get improvements to the initial proposal.

Two aspects appeared from the outset to be totally unacceptable:

- the programme, in its initial version, was exclusively reserved for "blue book" trainees while the rest of the "precarious" staff (in particular temporary and contract agents) had no access to it;
- the selection was to be carried out without the transparency that only the participation of the staff representation could guarantee.

In other words, Union Syndicale chose to call for the exercise to be opened to other colleagues, for a transparent process and for a review at the end of the pilot study.

Several meetings were necessary to persuade both DG HR and the political level of the well-founded reasons of our requests.

With regard to the opening of the programme to Temporary and Contract Agents, from the outset, **Union Syndicale** tried to ensure that participation was open to all colleagues with the required qualifications and skills, **regardless of their category and function group.**

Indeed, as we all, including DG HR, know, too many colleagues are graded at a level far below the responsibilities they are called upon to exercise, and this is solely and exclusively for reasons of economy. In other words, they were, and still are, under-graded (and underpaid), which is politically unworthy of an Institution like ours.

Until now, the Institution has pretended not to realise the aberration of penalizing these colleagues twice:

- disadvantaged with regard to the relationship between the responsibilities entrusted to them and their salary and
- with no possibility of applying internally for a permanent job for which they have all the necessary qualifications.

Union Syndicale welcomes the fact that DG HR is finally putting an end to this situation and invites it to continue its efforts to make the JPP "less abnormal", "less scandalous", "less irritating" or perceived as a programme offering a "long-term job for a handful of people".

How can this be achieved?

- by making the selection procedure of the "Blue Book" trainees more transparent, as it remains the main source of supply for the JPP (in all its phases, including the choice by the DGs);

- by multiplying efforts so that the Institution can recruit young and well-trained civil servants through modern competitive examination procedures, without having to resort to such shortcuts.

Union Syndicale is preparing to negotiate the formalisation of a coherent and pertinent programme for all staff and for the Institution. DG HR has confirmed that, after the assessment of this pilot phase (six JPP cycles), negotiations will be launched. These negotiations will, if necessary, be conducted at the highest level, given the political will that supports this programme.

In a few weeks' time, **Union Syndicale** will present an articulated proposal for a similar programme: a "Senior Professional Programme" for colleagues who are Temporary Agents or Contract Agents (3a) at Headquarters and in Delegations, with a length of service to be defined and who have the required degrees.

The possibility of participation of AST and AST-SC officials is under consideration.

We will ask the Commission to define a career path similar to the one offered in the JPP framework: pre-selection by the DG/Service to which they belong, selection by a central panel, assignment to another DG/Service for a period of one year; then, as a Temporary Agent (art. 87.2 of the CEOS limits to 5% the number of CAs who may be appointed as officials following an internal competition) followed by the participation in an internal competition for the establishment in the appropriate grade of the AST or AD career.

Please do not hesitate to send us your ideas, proposals and criticism at the following email address:
us@unionsyndicale.eu

We plan to hold a webinar on this subject in the coming weeks to discuss it with the colleagues directly interested.

The Executive Committee
Union Syndicale Bruxelles

Sharing experience, building solidarity. Join **Union Syndicale.**

To join **Union Syndicale,
just reply with the message:**

"Yes, I would like to join"



UNION SYNDICALE BRUXELLES



[WEB](#) [FACEBOOK](#) [EMAIL](#)

US BXL: J-70 Bloc C, (01/102) +32 2 29 60770



Union
Syndicale
Bruxelles
Commission

NOUVELLES CONDITIONS D'ACCÈS AU JUNIOR PROFESSIONAL PROGRAMME:

UN SUCCÈS DE L'**UNION SYNDICALE**

[EN](#)

17 novembre 2020

IL EST TEMPS MAINTENANT DE PENSER À UN "SENIOR PROFESSIONAL PROGRAMME"

Grâce à une bataille menée par l'**Union Syndicale**, les critères d'admission des Agents contractuels et des Agents temporaires au Junior Professional Programme vont être modifiés : nos collègues précaires possédant les qualifications nécessaires vont pouvoir y accéder indépendamment de leur catégorie ou groupe de fonctions.

Il est temps maintenant de penser à un programme similaire duquel pourront bénéficier les collègues AT et AC 3b (Siège et Délégations) possédant une expérience professionnelle adéquate (10 ans ?). Ce programme devrait donner à ces collègues la possibilité d'être titularisés dans le grade approprié de la carrière AD ou AST, en suivant un parcours similaire à celui prévu pour leurs jeunes collègues du JPP.

L'Union Syndicale discutera avec la DG RH des possibilités d'ouvrir un tel programme également aux fonctionnaires AST et AST-SC

Grâce à une bataille menée par l'**Union Syndicale**, les critères d'admission des agents contractuels et des agents temporaires au Junior Professional Programme vont être modifiés : nos collègues précaires possédant les qualifications nécessaires vont pouvoir y accéder indépendamment de leur catégorie ou groupe de fonctions.

Il est temps maintenant de penser à un programme similaire duquel pourront bénéficier les collègues AT et AC 3b (Siège et Délégations) possédant une expérience professionnelle adéquate (10 ans ?). Ce programme devrait donner à ces collègues la possibilité d'être titularisés dans le grade approprié de la carrière AD ou AST, en suivant un parcours similaire à celui prévu pour leurs jeunes collègues du JPP.

L'**Union Syndicale** discutera avec la DG RH des possibilités d'ouvrir un tel programme également aux fonctionnaires AST et AST-SC

Les nouveaux critères d'éligibilité au J.P.P., annoncés par la DG RH, constituent une avancée pour le personnel, qui a été obtenue grâce aux efforts coordonnés et suivis des représentants de l'**Union Syndicale** dans les différentes instances de dialogue sociale avec l'Administration.

Lorsque la première version de ce qui était alors appelé le "Young Professional Programme" a été présentée aux Syndicats, l'**Union Syndicale** s'y était fortement opposée (annexe tract).

Il était alors apparu clairement (et cela avait été explicitement reconnu par les représentants de la DG RH) que le projet pilote était soutenu par une volonté politique très déterminée et que les syndicats ne pourraient pas en empêcher le lancement. La DG RH avait reçu un mandat clair du Commissaire Oettinger relayé maintenant par la nouvelle Commission.

C'est pour ça que, tandis que d'autres se barricadaient dans des positions maximalistes et dogmatiques, l'**Union Syndicale** adoptait une position plus pragmatique, en essayant d'obtenir des améliorations à la proposition initiale.

Deux aspects apparaissaient d'emblée totalement inacceptables:

- le fait que le programme, dans sa version initiale, était exclusivement réservé aux stagiaires "blue book" alors que le reste du personnel "précaire" (en particulier les agents temporaires et les agents contractuels) n'y avaient pas accès ;
- le fait que la sélection aurait été effectuée sans la transparence que seule la participation de la représentation du personnel pouvait garantir.

En d'autres termes, votre syndicat a choisi de revendiquer l'ouverture de l'exercice à d'autres collègues, la transparence du processus et un bilan à la fin de l'étude pilote.

De nombreuses réunions ont été nécessaires pour persuader tant la DG RH que le niveau politique des raisons de nos demandes.

En ce qui concerne l'ouverture du programme aux agents temporaires et contractuels, dès le début, l'**Union Syndicale** a essayé d'obtenir que la participation soit ouverte à tous les collègues possédant les qualifications et compétences requises, **indépendamment de leur catégorie et de leur groupe de fonction**.

En effet, comme nous le savons tous, y compris la DG RH, trop de collègues sont engagés à un niveau nettement inférieur aux responsabilités qu'ils sont appelés à exercer et ceci uniquement et exclusivement pour des raisons d'économie. En d'autres termes, ils étaient, et sont toujours, sous classés, ce qui est politiquement indigne d'une Institution comme la nôtre.

Jusqu'à présent, l'Institution a fait semblant de ne pas se rendre compte de l'aberration qu'il y avait à pénaliser deux fois ces collègues:

- sous-classés au regard des responsabilités qui leur étaient confiées,
- et sans accès à une possibilité de titularisation, pour laquelle ils possédaient toutes les qualifications.

L'**Union Syndicale** se félicite du fait que la DG RH pense finalement à mettre fin à cette situation et l'invite à poursuivre ses efforts pour rendre "moins anormal", "moins scandaleux", "moins irritant" ce qui est perçu comme un programme de "titularisation pour un petit nombre".

Comment ?

- En rendant plus transparente (dans toutes ses phases, y compris le choix de la part des DGs) la procédure de sélection des stagiaires "Blue Book" qui restent la principale source d'approvisionnement du JPP,
- et en multipliant les efforts pour que l'Institution puisse recruter des fonctionnaires jeunes et préparés par des procédures de concours modernes, sans avoir à recourir à ce genre de raccourcis.

L'**Union Syndicale** se prépare à négocier la formalisation d'un programme pertinent et cohérent pour l'ensemble du personnel et l'Institution. La DG RH a bien confirmé que, après le bilan de cette phase pilote (six cycles JPP), des négociations seraient lancées. Ces négociations seront, si nécessaire, menées au plus haut niveau, étant donné la volonté politique qui continue à soutenir ce programme.

Dans quelques semaines, l'**Union Syndicale** présentera une proposition articulée pour la création d'un programme similaire; un "Senior Professional Programme" pour les collègues agents contractuels 3b (aux Sièges et en Délégations) ou agents

temporaires ayant cumulé une ancienneté de service à définir et possédant les diplômes requis. Une réflexion pour les ASTSC et les AST est également en cours.

Nous demanderons à la Commission de définir un parcours similaire à celui offert dans le cadre du JPP: présélection par la DG/Service d'appartenance, sélection opérée par un panel central, affectation à une autre DG/Service pour une période d'un an et participation ensuite, en tant qu'agent Temporaire (l'art. 87.2 du RAA limitant à 5% les nombre d'AC qui peuvent être nommés fonctionnaires à la suite d'un concours interne) à un concours de titularisation dans le grade approprié de la catégorie AST ou AD.

N'hésitez pas à nous faire part de vos idées, de vos propositions et de vos critiques en écrivant à l'adresse suivante : us@unionsyndicale.eu

Nous envisageons la tenue, dans les prochaines semaines, d'un Webinaire sur ce sujet, afin d'en discuter avec les collègues les plus directement intéressés.

**Le Comité exécutif
Union Syndicale Bruxelles**

**Partageons l'expérience, construisons la solidarité. Rejoignez l'Union Syndicale.
Pour adhérer à l'Union Syndicale Bruxelles,
faites un simple renvoi avec la mention
"Je veux adhérer"**



UNION SYNDICALE BRUXELLES



US BXL: J-70 Bloc C, (01/102) ☎ +32 2 29 60770

[WEB](#) [FACEBOOK](#) [EMAIL](#)