



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](#)

