

Agents contractuels : quelles perspectives ?

Staff Regulations pre-2004 - Statut d'avant 2004	Court of Justice - Cour de justice			Staff Regs 2014 - Statut 2014
	Contract staff - agents contractuels			
	CEOS Article du RAA	Function Group - Groupe de Fonctions	time limits of contracts - durée des contrats	Function Group - Groupe de Fonctions
catégorie A / cadre LA	2004 Reform	IV	6 years max - 6 ans max	AD
catégorie B		3b - 3ter		III
catégorie C	Réforme 2004	II	Réforme 2014	AST/SC
catégorie D		3a - 3bis		I
			indefinite period possible - CDI possible	

Les règles qui concernent les [agents contractuels \(AC\)](#) sont, par leur nature, complexes. En fait, la distinction entre les deux types de contrat d'AC, 3bis et 3ter, est fondamentale : Le premier donne accès à un contrat à durée indéterminée (CDI), le second pas.

Malheureusement, la confusion importée, à ce sujet, par une OSP de la Commission Luxembourg fait le contraire de clarifier les choses.

L'initiative émanant de l'intérieur de l'institution, avec le concours de consultants externes ('création d'un pool multifonctionnel'), a ajouté à la confusion, en important des concepts inédits et étrangers au cadre juridique en vigueur, qui est fixé par le [régime applicable aux autres agents](#) (RAA), complété par le [statut des fonctionnaires](#).

Suite à l'intervention du Comité du personnel, l'administration a partiellement corrigé le tir, mais de nombreuses questions restent à être discutées et redéfinies.

[EPSU-CJ](#), le syndicat [représentatif](#) du personnel de la Cour, a ceci de particulier : elle prend soin de distinguer clairement la description du cadre juridique en vigueur de ses souhaits quant à la modification de celui-ci.

Un cadre réglementaire rigide

Le cadre juridique en vigueur, il faut bien l'admettre, est très rigide. En 2004, le législateur du statut a voulu distinguer les agents contractuels **auxiliaires 3ter** des agents contractuels dits '*non-core tasks*' **3bis**, dans un souci partagé de ne pas permettre, par une prolifération de contrats d'agents contractuel à durée indéterminée (CDI) dans tous les services d'une institution, de supplanter les emplois statutaires permanents par des contrats qui auraient, pour l'autorité budgétaire, « l'avantage » d'être bon marché.

C'est ainsi que le groupe de fonctions (**GF I**) (tâches manuelles et d'appui administratif) appartient **invariablement** au sous-régime 3bis. Il donne donc accès à un CDI.

En revanche, avec les autres **GF II, III et IV** le paysage est plus confus .

- Ceux-ci appartiennent, *en principe*, au 3ter.
- *Exceptionnellement*, dans certaines structures (agences, offices, représentations et délégations) l'ensemble des GF tombent sous le 3bis.

C'est ainsi que, dans les Offices PMO et OIL de la **Commission** à Luxembourg (comme d'ailleurs dans les Délégations ou les Agences), des contrats 3bis sont étendus à *tous* les groupes de fonctions (GF) II, III et IV.

En dehors de ces organismes (dans les Directions générales de l'institution) les GF II, III et IV relèvent, comme à la Cour de justice, du 3ter.

À la **Cour de justice**, *seul* le GF I (tâches manuelles et d'appui administratif) donne accès à un CDI, c'est-à-dire à la stabilité d'emploi. Et n'accordez aucune foi à ceux qui vous font miroiter que vous pourrez obtenir ou garder votre CDI dans un GF II ou III tout en restant à la Cour. Cela supposerait une modification de la structure interne de l'institution « par un acte juridique spécifique » ([article 3bis c\)](#) ou de la cession de certains secteurs d'activité à l'OIL de la Commission.

GF I : Une carrière courte et cloisonnée

Les chances pour un AC GF I de sortir de cette [carrière à faible revenu](#) et consistant de 3 grades seulement sont très faibles : aucune voie **interne** n'est ouverte

- ni pour passer vers un GF d'AC plus élevé,
 - ni pour devenir fonctionnaire, dans un GF qui, par définition, sera plus élevé, puisque l'ancienne catégorie D a disparu avec la réforme du statut de 2004 !
- Pour avancer à un GF plus élevé, l'AC devra passer une procédure **générale** de sélection ([article 87, par. 4, RAA](#)) CAST. Mais ce sera alors pour trouver un poste **ailleurs**, et pas à la Cour de justice, qui ne peut pas le lui offrir.
 - La voie d'un concours interne est barrée aux AC GF I. L'idée du législateur était de ne pas aggraver le [déséquilibre géographique](#), déjà observé dans les emplois faiblement rémunérés. La réforme 2014, qui a permis dans une mesure limitée aux AC des GF II, III et IV d'être admis à un concours interne ([article 82, par. 7](#)), n'a rien prévu pour le GF I, puisqu' il n'existe plus une carrière de fonctionnaires pour les mêmes fonctions (tâches manuelles et d'appui administratif).

L'unique possibilité pour qu'un AC GF I devienne fonctionnaire est donc sa réussite à un concours **général** EPSO.

Réflexions pour l'avenir

Si l'argument de l'équilibre géographique est a priori louable, le système a atteint ses limites :

Les rémunérations des AC GF I se situent aux limites du [salaire minimum luxembourgeois](#) pour ouvrier qualifié.

La carrière des AC GF I, étalée sur 3 grades seulement ([article 93 RAA](#)), est vite épuisée. Les chances de sortir de ce cadre étroit sont quasiment inexistantes. Dans les concours généraux ou les procédures de sélection générales, la concurrence est extrêmement serrée et les chances

- i) de réussir,
- ii) de trouver un emploi correspondant

sont infimes.

Avec la dégradation du pouvoir d'achat enregistrée surtout depuis 2010

([arrêt de la Cour du 19 novembre 2013, C-63/12, Commission c/ Conseil](#) ayant suspendu l'application normale de la méthode pour 2011 et 2012,

suivi d'un gel des actualisations des rémunérations pour 2013 et 2014, [article 65, paragraphe 4, du statut](#)),

on peut aujourd'hui s'interroger du caractère réaliste de l'équilibre géographique, qui, sous le poids de la réalité économique et sociale, reste un vœu pieux ; et de la légitimité de rechercher (toujours dans le cadre de la légalité) des voies permettant la promotion sociale d'un groupe d'agents qui, dans les faits, exerce des tâches d'un niveau supérieur à son groupe de fonctions.

On pourrait ainsi envisager, dans le cadre toujours d'une procédure de sélection générale, certaines conditions facilitant l'accès, comme la valorisation de l'expérience acquise et la suppression des épreuves éliminatoires de présélection, en elles-mêmes peu pertinentes. Cependant, on ne saurait aller jusqu'à transformer la sélection générale en sélection interne déguisée, qui, elle, est exclue par le RAA.

Et, dans tout cela, il ne faut pas oublier que, même ceux qui ont passé avec succès une procédure de sélection générale ne pourront pas, dans l'état actuel des choses, se voir offrir par la Cour de justice un contrat d'AC d'un GF supérieur avec CDI.

EPSU-CJ, l'OSP [représentative](#) du personnel de la Cour et largement majoritaire au comité du personnel de l'institution, négociera avec l'institution toute nouvelle mesure ou modification des structures.

Je veux adhérer à 
I wish to join