

Brussels, 29 May 2017



## YOUNG PROFESSIONALS OR YOUNG PRIVILEGED?

(Blue-Book trainees who become officials  
with a shortcut)

Following **TAO-AFI** and two other unions' public denunciations of the so-called "Young Professionals Programme" (YPP), we recently held a social dialogue meeting with our administration, where DG HR representatives explained their objectives, and how exactly they intend to put in practice the aforementioned programme.

To recall, this programme would in essence offer a few Commission "blue book" trainees (15 per session) the possibility of benefiting from a succession of two Contract agent contracts followed by a Temporary agent contract at our institution. According to DG HR, this would be a way to diversify the existing recruiting modalities, to attract young talent, and ultimately to contribute to diminishing the geographical imbalance (sic). Those chosen would be proposed by the Directorate Generals, be asked to pass a light test, and then be selected by a panel on the basis of a CV and motivation letter.

With this information at hand, **TAO-AFI** clearly says **YES to the recruitment of young talent, but NO to this programme**, for the following reasons:

1) In our opinion, this programme blatantly runs counter to the **principle of equal treatment** with regards to the rest of the personnel already working at the institution,

which has either had to pass an open competition or a CAST or will have to do so soon (as regards some current contract agents);

2) The programme would create a **caste of privileged employees** because nobody else, and namely no Contract agent at our institution, is automatically offered a Temporary agent contract. This programme would therefore allow beneficiaries this “wide avenue” option to participate in internal competitions to become a fonctionnaire, in this way circumventing limitations placed on the number of contract agents allowed this option;

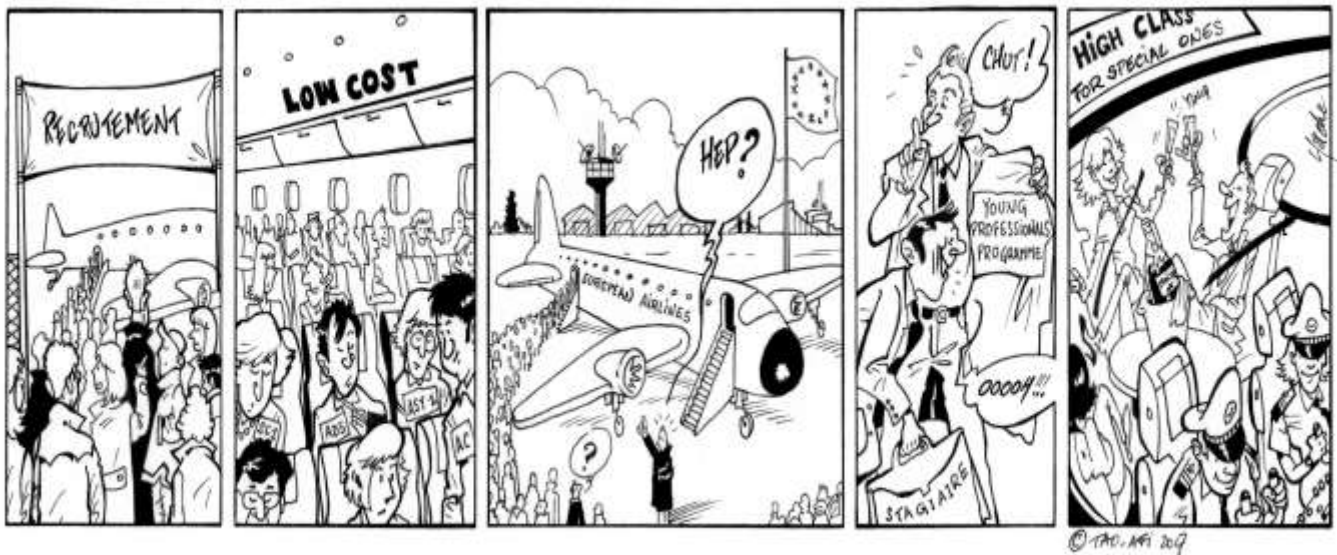
3) It set out no minimum guarantees for a transparent and fair selection recruiting procedure, given the **absolute absence of staff representatives** throughout the entire process.

4) The Commission claims it wants to make savings through the programme. To this, this we reply that our **young contract agents are already working here**, have already proved to be useful to the institution, and are waiting for internal competitions so that they can become permanent staff.

**TAO-AFI** is of the opinion that the institution would very much benefit from the fresh impetus of the steady arrival of young talented professionals, but this programme is in no way the only mechanism to do so. More open competitions at AD5 and the organisation of CAST procedures on regular basis can and should be organised to attract valuable young professionals from all over Europe.

For the above-mentioned reasons, **TAO-AFI** believes that the current YPP project is not a satisfactory talent management initiative, which would besides be introduced in the context of seemingly ever-growing public scepticism about the EU and its institutions. As such, citizens would not understand how a select few people could enter the institution in a more advantaged manner than everyone else; thereby further harming its reputation at a time when transparency and honesty are of utmost importance to the general public.

We formally ask commissioner Oettinger not to pass this project and call on other syndicates to join us in taking this course of action. Other mechanisms to detect and attract young professionals are possible, and **TAO-AFI** would be eager to contribute to and to promote more reasonable alternatives without shortcuts and which do not damage the reputation of the EU and its institutions.



Executive committee

Bruxelles, 29 mai 2017

EN

## JEUNES PROFESSIONNELS DE TALENT OU JEUNES PRIVILÉGIÉS?

(Stagiaires Blue-Book qui deviennent  
fonctionnaires avec un passe-droit)

Suite à la dénonciation de la **TAO-AFI** et de deux autres syndicats du dénommé «Programme jeunes professionnels» (YPP), nous avons récemment participé à une réunion de dialogue social avec notre administration, où les représentants de la DG HR ont expliqué leurs objectifs et comment ils ont l'intention de mettre en pratique ce programme.

Pour rappel, ce programme prévoit que quelques stagiaires de la Commission "Blue Book" (15 par session x 2 fois par an) pourraient bénéficier d'une succession de deux contrats d'agent contractuel d'un an, suivis d'un contrat d'agent temporaire.

Selon la DG HR, ce serait un moyen de diversifier les modalités de recrutement existantes, d'attirer de jeunes talents et, en fin de compte, de contribuer à améliorer l' "équilibre géographique" (sic). Ceux que les Directeurs généraux auront choisis sur la base d'un système de quotas par DG, seront invités à passer un test et seront sélectionnés par un panel sur la base d'un CV et d'une lettre de motivation.

La **TAO-AFI** est favorable au recrutement de jeunes talents, mais NON avec ce système, pour les raisons suivantes:

- 1) Ce programme est **clairement contraire au principe de l'égalité de traitement** vis-à-vis du personnel qui travaille déjà dans l'Institution, qui a dû passer un concours externe ou un CAST ou devra bientôt le faire (C'est le cas de certains agents contractuels);
- 2) Ce programme créerait **une caste de privilégiés** parce que personne d'autre, et en particulier aucun agent contractuel, ne se voit proposer automatiquement un contrat d'agent temporaire. Ce programme permettrait ainsi aux bénéficiaires de cette initiative de participer aux concours internes pour devenir fonctionnaire, ce qui contournerait les limitations imposées aux d'agents contractuels lauréats d'un concours interne ;
- 3) Ce programme ne prévoit **aucune garantie pour que la procédure de recrutement soit transparente**, compte tenu aussi de l'absence totale de représentants du personnel tout au long du processus.
- 4) La Commission prétend qu'elle réaliserait des économies grâce à ce programme. A cela, nous répondons que **nos jeunes et talentueux agents contractuels** attendent des concours internes pour être titularisés.

La **TAO-AFI** est d'avis que l'institution bénéficierait grandement de l'impulsion nouvelle de l'arrivée régulière de jeunes talents, mais ce programme n'est en aucun cas le chemin à suivre pour atteindre cet objectif. Plus de concours en AD5 et l'organisation régulière des procédures CAST pourraient et devraient attirer des jeunes professionnels de valeur en provenance de toute l'Europe.

Pour les raisons susmentionnées, la **TAO-AFI** estime que l'actuel projet YPP n'est pas le bon moyen pour recruter les jeunes talents. De plus, dans le contexte d'un scepticisme grandissant envers l'UE et ses institutions, les citoyens ne comprendraient pas comment certaines personnes seraient avantagées par rapport à d'autres pour accéder à la fonction publique européenne. La Commission compromettrait ainsi sa réputation à un moment où la transparence et l'honnêteté revêtent une importance capitale pour l'opinion publique.



Nous demandons officiellement au commissaire Oettinger de ne pas adopter ce projet et appelons les autres syndicats à nous rejoindre dans ce combat. D'autres mécanismes pour détecter et recruter de jeunes talents sont possibles. La **TAO-AFI** serait ravie d'apporter sa contribution à une initiative transparente et juste qui sauvegarde l'image de l'institution.



Comité exécutif

Your **TAO-AFI** team: Raúl Trujillo Herrera, Rosario de Simone, Marco de Stefano, Francesca Amoruso, Juan Luis Barbolla Casas, Anastassia Delikari, Danny Scheerlinck, Joaquín Vidaller.

Join TAO-AFI to reinforce the staff's action and to be informed on your rights!



**TAO-AFI, The Association of Independent Officials**

Joseph II 70 street, 01/208 at 1049 Brussels Tel: 02/29 62589 – fax : 02/29 64325

Osp-Tao-Afi@ec.europa.eu

[www.tao-afi.org](http://www.tao-afi.org)