



Council of Europe  
Conseil de l'Europe



# QUELLE POLITIQUE CONTRACTUELLE AU CONSEIL DE L'EUROPE ?



## Situation au Conseil de l'Europe

- Une politique contractuelle révisée en 2006 mais :
- Une pression constante des Etats membres pour maîtriser et surtout réduire la masse salariale avec un plafond sur ces dépenses
- Des difficultés constantes lors des discussions budgétaires pour la mise en œuvre de l'ajustement salarial
- La suppression de 130 postes et fonctions entre 2010 et 2015

**Une nouvelle politique contractuelle mise en œuvre le 1<sup>er</sup> janvier 2014**



# Objectifs poursuivis par cette nouvelle politique

- **Accroître la flexibilité** pour déployer les agents en fonction des besoins et du budget de l'Organisation
- **Garantir la rigueur et la sécurité contractuelle** en donnant des perspectives claires dès le départ
- **Attirer et retenir le personnel le plus qualifié** avec des méthodes de sélection optimales et garantir l'indépendance et la mémoire institutionnelle
- **Gérer les talents et la performance**



# Répartition 2014 des effectifs par types de contrats

	2014 Equivalent temps plein	%
1 - Contrats à durée indéterminée - CDI	1 554	61%
2 - Contrats pour les <b>ressources flexibles</b>		
A - Contrats à durée déterminée - CDD	473	19%
B - Contrats temporaires	421	17%
C - Fonctionnaires mis à disposition	86	3%
<b>Total</b>	<b>2 534</b>	



## Quels types de contrats ?

### 1. Contrats à durée indéterminée – CDI

- 75 % des agents ont un contrat CDI (représentant 61 % en ETP en 2014)
- Recrutement à l'issue d'un concours externe sur épreuves
- Affectation possible sur des postes ou sur des fonctions
- **Moratoire depuis septembre 2012 jusqu'à fin 2018 sur l'octroi de CDI - Tous les contrats offerts depuis 2014 sont des CDD**



## **2. Contrats pour les ressources flexibles**

- A. Contrats à durée déterminée – CDD
- B. Contrats temporaires
- C. Fonctionnaires mis à disposition



## A. Contrats à durée déterminée – CDD

- Recrutement à l'issue d'un concours externe sur épreuves
- Contrat limité mais renouvelable régulièrement si trois critères sont réunis :
  - Existence d'un financement
  - Besoins de l'Organisation
  - Performance satisfaisante de l'agent
- **Décision nécessaire du Secrétaire Général pour extension du contrat au-delà de 10 ans**



## **CDD – Programme jeunes professionnels et profils à rotation**

- Recrutement externe sur épreuves ou sur entretien
- Jeunes professionnels (grade B3) : âgés de moins de 35 ans
- Profils à rotation (tous les grades) : utilisé lorsqu'il y a nécessité d'une rotation des agents
- Contrat strictement limité à la durée du projet et **pour un maximum de 5 ans – 1 seule fois dans la carrière d'un agent**



## B. Contrats temporaires

- Contrats mensuels allant de 1 à plusieurs mois, renouvelables dans la **limite de 9 mois** par année calendaire
- Contrats journaliers pour des périodes inférieures à 4 semaines et renouvelables dans la **limite de 100 jours ouvrables** par an



## C. Fonctionnaires mis à disposition

- Fonctionnaires mis à disposition de l'Organisation et rémunérés par leur Etat membre
- Durée comprise entre 4 mois et 2 ans, renouvelable, avec une **limite maximale de 3 ans**



## **Peut-on faire carrière au Conseil de l'Europe ?**

Les vacances de postes et fonctions sont publiées d'abord en interne. Peuvent postuler pour une mutation ou une promotion uniquement :

- Les agents sous contrat CDI
- Les agents sous contrat CDD (à l'exception des agents recrutés dans la catégorie Jeunes professionnels et Profils à rotation)



## **Peut-on faire carrière au Conseil de l'Europe ?**

- Analyse des candidatures reçues et sélection éventuelle (en fonction du nombre)
- Entretien entre la Direction concernée et le candidat
- Commission des nominations pour décision : participation d'un représentant de la DRH, du Secrétaire Général, de la Direction concernée et du Comité du Personnel



## Peut-on faire carrière au Conseil de l'Europe ?

- Si un agent sous contrat CDI est nommé sur une fonction limitée dans le temps, **son poste est gelé jusqu'à la fin de la fonction**
- A la fin de la fonction, l'agent retourne sur son poste d'origine et perd le cas échéant la promotion qu'il avait obtenue en ayant été nommé sur la fonction



## Peut-on faire carrière au Conseil de l'Europe ?

- Si un agent sous contrat CDD est nommé sur un poste ou une fonction, il perd le bénéfice de son contrat d'origine et reçoit un nouveau contrat pour la durée de la fonction ;
- S'il est nommé sur un poste, son contrat restera un CDD mais pourra être renouvelé sans limitation de durée si les 3 critères sont réunis (*besoin, financement, performance*)



# **Peut-on faire carrière au Conseil de l'Europe ?**

**Pas de conversion possible de CDD en CDI depuis la mise en place du moratoire en septembre 2012 et applicable (pour l'instant) jusqu'en 2018**



## Peut-on faire carrière au Conseil de l'Europe ?

- Si la procédure d'affichage interne ne donne aucun résultat, la procédure externe de recrutement est lancée
- En raison du moratoire sur l'octroi de CDI, c'est uniquement un contrat CDD qui sera octroyé à l'issue de la procédure



# **BILAN DE CETTE NOUVELLE POLITIQUE CONTRACTUELLE**

**1<sup>er</sup> rapport annuel présenté en mai  
2015 au Comité des Ministres**



## Impact sur les ressources

- Diminution du nombre de contrats CDI entre 2013 et 2014 (-3 %) en raison notamment des suppressions de poste, du non remplacement de départs en retraite et du moratoire sur les CDI
- Augmentation de 12 % des ressources flexibles (notamment le recours aux agents temporaires)



## Impact sur les recrutements

- Diminution du nombre de candidatures aux avis de vacances externes : – **18 % entre 2012 et 2014** : problème d'attractivité de l'Organisation
- Refus suite aux propositions de contrat : **36 % des candidats ayant refusé une offre** ont évoqué un problème lié au type et à la durée du contrat
- Contacts lors des salons de recrutement : réticences à postuler des personnes ayant des responsabilités familiales en raison du type de contrat proposé



## Impact psychosocial

- Augmentation du nombre de visites chez le médecin du travail : 30 % de plus d'évocation d'état de stress et d'angoisse ; 100 % de plus de demandes de visites liées au stress
- Augmentation du nombre de rendez-vous à la DRH, chez les acteurs du réseau bien-être (assistante sociale, médiateurs, personnes de confiance)



## Impact sur les coûts

- Travail administratif et logistique supplémentaire au sein des directions en raison du recours à des CDD, charge de travail supplémentaire de management et pour le travail des équipes
- Activités administratives additionnelles à la DRH (gestion des contrats, des fins de contrats, affiliation / désaffiliation à la couverture sociale,...) estimées à 2 équivalents temps plein (145.000 €)



## Impact sur les coûts

- Augmentation des absences maladie de 0,24 % estimé à 6 équivalents temps plein (450.000 €)
- Coût additionnel de formation ou de transfert de connaissances, notamment en raison de l'augmentation au recours à du personnel temporaire, estimé à 9,2 équivalents temps plein (585.000 €)

Coût total estimé à **1.180.000 €**



## Position du Comité du Personnel

- Le Comité du Personnel s'est toujours prononcé contre la diminution systématique des CDI et la mise en place d'un moratoire sur l'octroi de CDI
- Son intervention devant le Comité des Ministres en mai 2014 a permis de faire intégrer dans le rapport annuel les coûts cachés de cette nouvelle politique
- Lors de la présentation du 1<sup>e</sup> rapport annuel, les Etats membres ont demandé des statistiques supplémentaires liées à l'attractivité de l'Organisation et s'inquiètent de la représentation de chaque Etat membre (statistiques demandées sur les quotas par Etat membre)



## Position du Comité du Personnel

- Certains Etats membres continuent à soutenir la flexibilité mais soulignent que le Conseil de l'Europe doit rester attractif et que des CDI doivent aussi être offerts
- Les points soulevés par le Comité du Personnel ont été repris par certains Etats membres : difficultés d'attirer et de retenir du personnel compétent et expérimenté, problèmes liés à l'octroi de CDD en France



## Conclusion

Pour le Comité du Personnel, les objectifs poursuivis par cette politique contractuelle : « **accroître la flexibilité / garantir la rigueur et la sécurité contractuelle / attirer et retenir le personnel le plus qualifié / gérer les talents et la performance** » sont bien loin d'être atteints. Le Comité du Personnel est très inquiet pour l'attractivité de l'Organisation et sur l'augmentation de la précarité liée aux contrats CDD