

Statut des fonctionnaires de l'Union européenne: politique du personnel du service européen pour l'action extérieure; nouvelle terminologie

2010/0171(COD) - 11/03/2010 - Document de base législatif

OBJECTIF : modifier le statut des fonctionnaires des Communautés européennes et le régime applicable aux autres agents de ces Communautés afin de tenir compte de la mise en place du [Service européen pour l'action extérieure](#) (SEAE).

ACTE PROPOSÉ : Règlement du Parlement européen et du Conseil.

CONTEXTE : le traité de Lisbonne a créé le mandat de haut représentant de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité et vice-président de la Commission. En vertu du traité, le haut représentant et vice-président doit être assisté par le Service européen pour l'action extérieure (SEAE). L'article 27, par. 3, du traité sur l'Union européenne (TUE) dispose que le SEAE travaille en collaboration avec les services diplomatiques des États membres et est composé de fonctionnaires des services compétents du secrétariat général du Conseil et de la Commission ainsi que de personnel détaché des services diplomatiques nationaux.

Comme c'est le cas pour toutes les institutions et tous les organes de l'Union, la politique du personnel du SEAE sera menée dans le cadre établi par le statut des fonctionnaires des Communautés européennes et le régime applicable aux autres agents de ces Communautés. Afin de permettre au SEAE de fonctionner comme le prévoit le TUE, certaines modifications doivent être apportées au statut et au régime applicable aux autres agents. Hormis les adaptations à la nouvelle terminologie résultant de l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, les modifications proposées se limitent à ce qui est nécessaire pour l'établissement et le fonctionnement du SEAE.

ANALYSE D'IMPACT : aucune analyse d'impact n'a été réalisée.

BASE JURIDIQUE : article 336 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

CONTENU : afin d'être opérationnel dès sa création, le SEAE doit être doté d'un personnel qualifié et expérimenté. Le règlement confirme que – lorsqu'il est stipulé dans la décision du Conseil instituant le SEAE qu'une entité de l'organigramme du Conseil ou de la Commission est transférée vers le SEAE – les fonctionnaires et les agents temporaires occupant des postes au sein de cette entité et les autres membres du personnel affectés à cette entité sont **transférés de leurs institutions respectives vers le SEAE** avec leur poste (donc avec leur grade).

Les autres grandes modifications apportées au statut peuvent se résumer comme suit :

Égalité de traitement : l'égalité de traitement entre les sources de ses effectifs constitue un aspect fondamental du SEAE. Les procédures de sélection pour les postes à pourvoir seront ainsi ouvertes sur une base d'égalité (contrairement à la situation actuelle dans laquelle la priorité revient aux candidats internes, suivis des candidats interinstitutionnels). Dès lors, l'autorité investie du pouvoir de nomination examinera les candidatures à des postes vacants au SEAE présentées par différentes catégories de personnel – agents des services diplomatiques nationaux, fonctionnaires de la Commission, du Conseil et du SEAE, ainsi que personnel temporaire du SEAE provenant des services diplomatiques nationaux - **sans accorder la priorité à l'une ou l'autre de ces catégories**. Après la phase de lancement, mais le 1^{er} juillet

2013 au plus tard, cet accès facilité à des postes vacants au SEAE sera étendu aux fonctionnaires des autres institutions de l'Union. Afin de garantir une représentation appropriée du personnel des services diplomatiques nationaux au SEAE, il devrait être possible, jusqu'au 30 juin 2013, d'accorder la priorité, pour des postes AD, aux candidats des services diplomatiques nationaux des États membres, à niveau de qualification essentiellement égal.

Création d'une catégorie spécifique de personnel temporaire : le personnel des services diplomatiques nationaux sera employé par le SEAE en tant que catégorie spécifique de personnel temporaire. Pour cette catégorie particulière de personnel temporaire, certaines règles (âge de la retraite, possibilité de détachement et congé de convenance personnelle) seront alignées sur celles qui sont applicables aux fonctionnaires. Ces membres du personnel bénéficieront ainsi des mêmes conditions de travail que les fonctionnaires.

Possibilité de réintégrer l'institution d'origine : les fonctionnaires du SEAE qui étaient fonctionnaires du Conseil ou de la Commission avant de prendre leurs fonctions au SEAE pourront postuler à des emplois vacants dans leur institution d'origine au même titre que les fonctionnaires de ces institutions. Leurs candidatures seront donc considérées comme des candidatures internes.

Flexibilité : afin de tenir compte des situations particulières de manière flexible (besoin urgent de pourvoir un poste ou transferts futurs de tâches d'appui du Conseil ou de la Commission vers le SEAE par exemple), un transfert de fonctionnaires dans l'intérêt du service, **sans publication préalable du poste vacant**, du Conseil ou de la Commission vers le SEAE devrait également être rendu possible dans des cas exceptionnels. De même, il devrait être possible de transférer des fonctionnaires dans l'intérêt du service du SEAE vers le Conseil ou la Commission.

Autorité investie du pouvoir de nomination : le SEAE sera considéré comme une institution aux fins du statut. Le haut représentant et vice-président sera l'autorité investie du pouvoir de nomination pour le personnel du SEAE (avec la possibilité de conférer ce pouvoir à des agents du SEAE). Des dispositions spéciales sont prévues pour les cas où le personnel du SEAE devra remplir des fonctions au nom de la Commission. À cet égard, il devra suivre les instructions de la Commission. En outre, **la Commission participera au recrutement et à l'évaluation de ces agents et elle sera impliquée dans les questions d'ordre disciplinaire**. Il est également tenu compte de la situation des fonctionnaires de la Commission travaillant dans les délégations de l'Union qui devront recevoir des instructions dans certains domaines de la part du chef de délégation (qui sera un fonctionnaire ou un agent temporaire du SEAE).

Autres dispositions techniques : la proposition inclut des modifications plus techniques concernant l'annexe X du statut (applicable au personnel affecté dans les pays tiers), les agents contractuels et les agents locaux. Elles devraient améliorer le fonctionnement des délégations de l'Union.

La totalité de l'annexe X (et pas seulement certaines dispositions) s'appliquera aux agents contractuels affectés dans un pays tiers, y compris au personnel de la Commission. Les agents contractuels engagés pour remplir des fonctions dans les délégations pourront participer à la **rotation entre les délégations et le siège**.

Afin d'assurer un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes au sein des délégations, les agents affectés dans les pays tiers pourront prendre un **congé parental** tout en continuant à bénéficier de certaines dispositions de l'annexe X (logement fourni par l'institution ou remboursement du loyer, assurance maladie complémentaire et allocation scolaire) pendant une période limitée.

Les modifications concernant les **agents locaux** visent à améliorer leur couverture sociale. Actuellement, les agents locaux qui travaillent dans les pays où les systèmes de protection sociale sont inexistants ou

insuffisants sont invités à cotiser à un régime établi au niveau de l'UE, la Commission se chargeant de payer la contribution de l'employeur. Une disposition spécifique est introduite dans le régime applicable aux autres agents car ce régime prévoit des garanties sociales minimales, non prévues par le droit national.

INCIDENCE BUDGÉTAIRE : la proposition est **globalement neutre du point de vue budgétaire**, bien que certaines dispositions aient une légère incidence en la matière:

l'application de l'article 9*bis* de l'annexe X du statut donne lieu à des économies de l'ordre de 189.000 EUR par an (diminution des dépenses). Cela est dû au fait que les fonctionnaires en congé parental reçoivent une allocation qui est inférieure à leur salaire. On s'attend à une augmentation du nombre de cas de congé parental ;

l'article 18 de l'annexe X prévoit le remboursement des frais d'hôtel quand le logement prévu à l'article 5 de cette annexe ne peut pas être attribué. On devrait dénombrer environ 24 cas de ce type si l'article 18 était appliqué aux agents contractuels. L'incidence annuelle serait de 130.000 EUR (augmentation des dépenses) ;

la modification de l'article 3*bis* du régime applicable aux autres agents, qui autorise la rotation entre les délégations et le siège pour les agents contractuels engagés dans les délégations, est dépourvue d'incidence budgétaire ;

la modification de l'article 121 du régime applicable aux autres agents n'occasionnera pas de coûts supplémentaires car le régime est déjà en place et les montants nécessaires sont inclus par l'autorité budgétaire dans les budgets annuels de l'UE.