

Statut des fonctionnaires de l'Union européenne: modification du statut

2011/0455(COD) - 02/07/2013 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 522 voix pour, 150 voix contre et 39 abstentions, une résolution législative sur la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil modifiant le statut des fonctionnaires et le régime applicable aux autres agents de l'Union européenne.

Le Parlement a arrêté sa position en première lecture suivant la procédure législative ordinaire. Les amendements adoptés en plénière sont le résultat d'un compromis négocié entre le Parlement européen et le Conseil. Ils modifient la proposition comme suit :

Maintien d'un personnel européen hautement qualifié : il est rappelé que l'Union européenne doit disposer d'une **administration publique d'un niveau de qualité élevé** tel qu'elle puisse réaliser ses objectifs, mettre en œuvre ses politiques et actions et accomplir ses missions de la meilleure manière conformément aux traités et répondre aux défis de l'Union. Il est donc nécessaire de garantir le cadre pour attirer, recruter et conserver un personnel hautement qualifié et multilingue, sélectionné **sur une base géographique la plus large possible** parmi les citoyens des États membres et en tenant dûment compte de **l'équilibre entre hommes et femmes**. Les mesures prises pour sélectionner le personnel ne devraient toutefois jamais se traduire par des critères de recrutement autres que ceux fondés sur le **mérite**.

Adaptation automatique des rémunérations des fonctionnaires (la «méthode») à une situation de crise: afin de garantir aux fonctionnaires et autres agents de l'Union une évolution du pouvoir d'achat qui soit parallèle à celle des fonctionnaires nationaux, le principe d'un mécanisme pluriannuel d'actualisation des rémunérations est maintenu, dénommé la "méthode", en garantissant son application **jusqu'à la fin de 2023** et en prévoyant sa révision au début de 2022, tout en incluant un mécanisme de prolongation provisoire éventuelle.

La nouvelle «méthode» d'ajustement automatique des salaires sera calculée sur la base des rémunérations réelle des fonctionnaires de 11 États membres (Belgique, Allemagne, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche, Pologne, Suède et Royaume-Uni) et sur l'utilisation d'une indexation conjointe composée des systèmes belges et luxembourgeois d'indices des prix à la consommation harmonisés.

En outre, pour remédier aux difficultés suscitées par l'application de la méthode dans le passé, il est prévu une méthode permettant l'actualisation annuelle de l'ensemble des rémunérations, pensions et indemnités, comprenne une **clause automatique de crise**.

Prélèvement de solidarité sur les rémunérations des fonctionnaires : un **prélèvement de solidarité** est instauré (en plus de l'impôt sur le revenu), prélèvement qui pourra être provisoirement prolongé. **Ce prélèvement de solidarité s'appliquera à l'ensemble des fonctionnaires et autres agents de l'Union à compter du 1^{er} janvier 2014** mais de manière différenciée en fonction du grade hiérarchique du fonctionnaire.

Suspension temporaire de la «méthode» pour tenir compte de la crise : afin de tenir compte des contraintes budgétaires et des mesures draconiennes prises par les États membres par suite de la crise financière, une **suspension de la méthode pendant une période de 2 ans (2013-2014)** est prévue en vue de **geler tous les salaires**, les pensions et les indemnités des fonctionnaires et d'appliquer le prélèvement de solidarité malgré cette suspension.

Allongement de la période de travail : l'âge de départ à la retraite passera de 63 à 66 ans pour les nouveaux fonctionnaires et à 65 ans pour les fonctionnaires déjà en poste. Il est prévu que les membres du personnel puissent également travailler de leur plein gré, **jusqu'à 67 ans**, voire, à titre exceptionnel et dans des conditions spécifiques, jusqu'à **70 ans**.

Evolution des membres du personnel : il est prévu que la promotion à un grade plus élevé soit subordonnée à l'engagement personnel, à **l'amélioration des qualifications et des compétences**, ainsi qu'à l'exercice de fonctions dont l'importance justifie la nomination du fonctionnaire à ce grade supérieur. **La durée minimale de 2 ans dans un grade avant la promotion d'un fonctionnaire au grade immédiatement supérieur est maintenue** afin de permettre aux fonctionnaires très performants d'être promus plus rapidement. Chaque institution devra veiller à ce que ses politiques internes de ressources humaines fassent usage des possibilités prévues par le statut des fonctionnaires pour offrir des évolutions de carrière appropriées.

Améliorer la transparence dans les frais du personnel : des dispositions ont été introduites pour clarifier et rendre plus transparents les frais de personnel pour **toutes les catégories de personnel à chacune des institutions** et agences qui les emploient.

Remboursement des frais de «délai de route» : les règles en matière de délai de route et de remboursement du voyage annuel entre le lieu d'affectation et le lieu d'origine ont été revues, rationalisées et liées à l'expatriation, afin de rendre leur application plus simple et plus transparente. En particulier, le délai de route annuel a été remplacé par un congé dans les foyers et limité à un maximum de **deux jours et demi**.

Renforcer les règles déontologiques d'indépendance : des précisions ont été apportées au titre II du statut, qui met en place un cadre de droits et d'obligations pour les fonctionnaires. Tout manquement à ces règles exposera les fonctionnaires à des mesures disciplinaires.

Stage d'accès à la fonction publique européenne : le fonctionnaire devra effectuer un stage de 9 mois et son stage devra être clôturé par un rapport d'évaluation de ses aptitudes.

Fonctionnaires AST/SC: afin d'adapter encore plus les structures de carrière dans les secteurs d'activités actuels du personnel AST à différents niveaux de responsabilité et au titre d'une contribution indispensable à la limitation des dépenses administratives, **un nouveau groupe de fonctions "AST/SC" est instauré pour les secrétaires et commis**. Les traitements et les taux de promotion établissent une correspondance entre le degré de responsabilité et le niveau de rémunération.

La Commission devra réaliser une évaluation et élaborer un rapport sur l'ampleur de ce nouveau groupe de fonctions et sur les conséquences de son introduction, en tenant particulièrement compte de la situation des femmes.

Fonctionnaires AD : le parcours de carrière dans les groupes de fonctions AD et AST a été restructuré de telle sorte que **les grades les plus élevés soient réservés à un nombre limité de fonctionnaires exerçant des responsabilités au plus haut niveau**. Dès lors, les administrateurs pourront progresser uniquement jusqu'au grade AD 12, sauf s'ils sont nommés à un poste spécifique d'un grade supérieur, et les grades AD 13 et AD 14 seront réservés au personnel exerçant un rôle comportant des responsabilités importantes. De la même manière, les fonctionnaires de grade AST 9 ne pourront être promus au grade AST 10 que conformément à une procédure prévue au statut.

Fonctionnaires travaillant dans les pays tiers : les conditions de travail du personnel employé dans des pays tiers a été modernisé de sorte à le rendre plus efficace sur le plan des coûts tout en générant des

économies; les droits à congé annuel ont été adaptés et la possibilité a été prévue de prendre en compte un éventail plus large de paramètres pour déterminer l'indemnité de conditions de vie sans nuire à l'objectif général de réaliser des économies. **Les conditions d'octroi de l'indemnité de logement ont ainsi été révisées pour mieux tenir compte des conditions locales** et diminuer la charge administrative.

Fonctionnaires ayant un handicap : des dispositions ont été introduites pour mieux prendre en compte le principe de l'égalité de traitement avec les personnes handicapées et permettre l'engagement de ces personnes aux postes les plus appropriés.

Conflits d'intérêt : de nouvelles dispositions ont été introduites afin de souligner qu'un fonctionnaire ne devrait en aucun cas accepter d'un gouvernement ni d'aucune source extérieure à une institution communautaire, une distinction honorifique, une décoration, une faveur, un don, une rémunération, de quelque nature qu'ils soient, sauf pour services rendus soit avant sa nomination, soit au cours d'un congé spécial pour service militaire ou national, et au titre de tels services. En outre, avant de recruter un fonctionnaire, une institution communautaire devra investiguer pour savoir si le candidat a un intérêt personnel de nature à compromettre son indépendance ou tout autre intérêt divergent. À cette fin, le candidat devra s'engager, au moyen d'un formulaire spécifique, à **éviter tout conflit d'intérêt réel ou potentiel**.

Fonctionnaires en fin d'activité : le fonctionnaire qui se propose d'exercer une activité professionnelle, rémunérée ou non, dans les 2 années suivant la cessation de ses fonctions devra le déclarer à son institution au moyen d'un formulaire spécifique. Si cette activité a un lien avec le travail effectué par l'intéressé durant les 3 dernières années de service et risque d'être incompatible avec les intérêts légitimes de l'institution, l'autorité investie du pouvoir de nomination pourra, soit interdire au fonctionnaire l'exercice de cette activité, soit le subordonner à toute condition qu'elle juge appropriée.

Dans le cas des anciens membres du personnel d'encadrement supérieur, l'autorité investie du pouvoir de nomination **devra leur interdire, en principe, pendant un an suivant la cessation de leurs fonctions, d'entreprendre une activité de lobbying ou de représentation vis-à-vis du personnel de leur ancienne institution** pour le compte de leur entreprise, de leurs clients ou de leurs employeurs concernant des questions qui relevaient de leur compétence pendant leurs 3 dernières années de service.

Congé dans l'intérêt du service : un congé spécial a été institué pour des besoins organisationnels liés à l'acquisition de nouvelles compétences au sein des institutions. Le nombre annuel total de fonctionnaires mis en congé dans l'intérêt du service **ne pourra être supérieur à 5%** du nombre total des fonctionnaires de toutes les institutions ayant pris leur retraite l'année précédente. Ce congé ne pourra pas avoir le caractère d'une mesure disciplinaire. Sa durée correspond en principe à la période restante jusqu'à ce que le fonctionnaire concerné atteigne l'âge de la retraite. Cependant, une institution communautaire pourra décider, à titre exceptionnel, de mettre un terme à ce congé et de réintégrer le fonctionnaire dans son emploi. Une série de règles sont prévues pour fixer le cadre de ce nouveau type de congé.

Écoles européennes : pour faciliter le recrutement sur la base géographique la plus large, les institutions devront s'efforcer de promouvoir l'enseignement multilingue et multiculturel des enfants de leur personnel. En ce sens, il est prévu que l'Union maintienne un financement pour les écoles européennes. Il est également prévu que la Commission envisage de demander aux autorités compétentes de réexaminer le lieu d'implantation d'une nouvelle école européenne.

Rapport : pour le 31 décembre 2020 au plus tard, la Commission devra présenter au Parlement européen et au Conseil un rapport sur l'application du statut. D'autres rapports plus techniques sont prévus pour évaluer l'impact des modifications introduites dans les annexes au statut.

Autres dispositions techniques : d'autres dispositions ont été revues portant sur :

- l'aménagement des conditions de travail pour permettre aux fonctionnaires de concilier vie familiale et vie professionnelle ;
- le système de financement des pensions des fonctionnaires **des agences de l'Union** qui ne dépendent pas entièrement du budget de l'UE, de sorte qu'à compter de 2016 celles-ci assurent une partie du financement de ces pensions sans faire intervenir le budget UE ;
- l'ouverture de certains concours internes aux agents contractuels dans certaines conditions strictement encadrées ;
- les mutations de fonctionnaires ;
- les modalités d'octroi de congés pour convenance personnelle, de maternité, congé parental,...
- les modalités d'évaluation des fonctionnaires ;
- les modalités d'avancement ou de rétrogradation des fonctionnaires ;
- les modalités techniques de mise à la retraite des fonctionnaires et d'accès à la pension d'ancienneté ou à une pension d'invalidité ;
- l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires de façon à leur permettre par exemple de passer à temps partiel pour s'occuper d'un enfant, jusqu'à l'âge de 14 ans.

À noter que l'ensemble des annexes ont également été modifiées à la lumière des modifications ci-avant décrites.