

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

2011/0455(COD) - 22/10/2013 - Acte final

OBJECTIF : modifier le statut des fonctionnaires de l'UE et le régime applicable aux autres agents de l'UE.

ACTE LÉGISLATIF : Règlement (UE, EURATOM) n° 1023/2013 du Parlement européen et du Conseil modifiant le statut des fonctionnaires de l'Union européenne et le régime applicable aux autres agents de l'Union européenne.

CONTENU : avec le présent règlement, le Parlement européen et le Conseil modifient le statut révisé du personnel de l'UE. La révision du statut garantit des économies considérables dans le contexte du cadre financier pluriannuel pour 2014-2020.

Il prévoit notamment les éléments clés suivants:

Gel des salaires : les salaires et retraites des fonctionnaires de l'UE seraient gelés en 2013 et 2014. Une nouvelle clause prévoit que les salaires ne seraient pas augmentés si le produit intérieur brut de l'UE diminue de plus de 3%.

Méthode de calcul de l'adaptation des salaires : pour tenir compte des contraintes budgétaires des États membres et aux mesures draconiennes prises par ces derniers suite à la crise financière sans précédent et du contexte socio-économique particulièrement difficile dans l'Union, il a été jugé nécessaire de prévoir la suspension de la méthode de révision des salaires pendant une période de 2 ans en ce qui concerne toutes les rémunérations, pensions et indemnités des fonctionnaires. Dès lors **à partir de 2015**, les salaires et les retraites seraient adaptés selon une **nouvelle méthode** visant à garantir que le pouvoir d'achat des fonctionnaires de l'UE évoluerait parallèlement à celui des fonctionnaires des administrations centrales de 11 États membres (Belgique, Allemagne, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche, Pologne, Suède et Royaume-Uni).

La «méthode» ou mécanisme pluriannuel d'actualisation des rémunérations, s'appliquerait jusqu'à la **fin de 2023** et serait revue en 2022, tout en incluant un mécanisme de prolongation provisoire de la méthode.

Prélèvement de solidarité : outre la suspension de l'adaptation automatique des salaires, un nouveau prélèvement de solidarité de 6% serait instauré à partir du 1^{er} janvier 2014 ; il s'élèverait à 7% pour les fonctionnaires de haut rang.

Diminution nominale des 5% des fonctionnaires de l'UE : à la réforme du statut du personnel s'ajoute une diminution des effectifs dans toutes les institutions de l'UE, avec une réduction de 5% sur la période 2013-2017.

Relèvement de l'âge de la retraite : vu l'évolution démographique et la modification de la structure par âge de la population, il a été jugé nécessaire de relever l'âge de la retraite, sous réserve de mesures de transition pour les fonctionnaires et autres agents de l'Union déjà en service. L'âge normal de départ à la retraite passerait ainsi de 63 à **65 ans**; pour les nouveaux fonctionnaires, il passerait à 66 ans.

L'âge de la retraite devrait par ailleurs être assoupli en permettant aux membres du personnel de continuer à travailler volontairement plus facilement, **jusqu'à 67 ans**, voire, à titre exceptionnel et dans des conditions spécifiques, à travailler jusqu'à 70 ans.

Grade et responsabilités : le lien entre le grade et les responsabilités a été renforcé, en particulier par l'établissement d'une **nouvelle structure de carrière limitant l'accès aux quatre grades supérieurs** aux fonctionnaires exerçant des fonctions de management ou d'autres fonctions équivalentes entraînant un plus haut niveau de responsabilités. Dès lors, par exemple, les administrateurs pourraient 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 devraient être réservés au personnel exerçant un rôle comportant des responsabilités importantes.

La durée minimale de **2 ans dans un grade avant la promotion** d'un fonctionnaire au grade immédiatement supérieur serait maintenue afin de permettre aux fonctionnaires très performants d'être promus plus rapidement. Chaque institution devrait veiller à ce que ses politiques internes de ressources humaines fassent usage des possibilités prévues par le statut pour offrir des carrières appropriées aux fonctionnaires qui présentent un haut potentiel et des performances élevées.

Création d'un nouveau groupe de fonctions: afin d'adapter encore davantage 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" a été instauré pour **les secrétaires et personnel de bureau**.

Horaires de travail et aménagement du temps de travail : les horaires de travail ont été alignés sur ceux en vigueur dans certains États membres de l'Union afin de compenser la réduction du personnel de ces institutions. Il passerait ainsi de 37h30 à 40 heures sans adaptation salariale compensatoire.

Révision de certaines conditions de travail : les conditions de travail du personnel employé dans des pays tiers ont été adaptées afin de les rendre meilleures sur le plan du rapport coût-efficacité tout en réalisant des économies.

Période de stage : les fonctionnaires devraient être tenus d'effectuer un **stage de 9 mois**. Lorsqu'elle décide de titulariser un fonctionnaire, l'autorité investie du pouvoir de nomination devrait tenir compte du rapport de stage établi à la fin de cette période et de la conduite du fonctionnaire stagiaire au regard des obligations qui lui incombent en vertu du statut.

Recrutement sur une base géographique : les procédures de recrutement et de nomination devraient garantir le recrutement des fonctionnaires sur la base géographique la plus large possible parmi les ressortissants des États membres de l'Union, sans toutefois réserver des emplois aux ressortissants d'un État membre déterminé. À cette fin et pour lutter contre des déséquilibres importants éventuels entre les nationalités des fonctionnaires non justifiés par des critères objectifs, la possibilité devrait être donnée à chaque institution d'adopter des mesures justifiées et appropriées. Ces mesures ne devraient jamais se traduire par des critères de recrutement **autres que ceux fondés sur le mérite**. La Commission devrait faire rapport au Parlement européen et au Conseil sur la mise en œuvre des mesures appropriées par les institutions.

Respect des normes déontologiques les plus élevées : la fonction publique européenne devrait adhérer aux normes déontologiques les plus élevées et demeurer indépendante en toutes circonstances. À cette fin, le titre II du statut a été révisé pour mettre en place un cadre de droits et d'obligations. Tout manquement de fonctionnaires ou d'anciens fonctionnaires à ces obligations devrait les rendre passibles de mesures disciplinaires.

Agents contractuels : un cadre plus souple a été prévu pour l'emploi d'agents contractuels. Ces derniers seraient engagés pour une **durée maximale de 6 ans** afin qu'ils effectuent des tâches sous la supervision de fonctionnaires ou d'agents temporaires. En outre, alors que la grande majorité des fonctionnaires continuerait à être recrutée sur la base de concours généraux, les institutions devraient être autorisées à organiser des concours internes qui pourraient, à titre exceptionnel et moyennant certaines conditions, être ouverts aux agents contractuels.

Personnel des agences : le personnel des agences serait couvert par le régime de pensions de l'Union européenne, comme les autres membres du personnel relevant du statut. Les agences qui sont totalement autofinancées prennent actuellement en charge la contribution de l'employeur au régime. Dans un souci de transparence budgétaire et de partage des charges plus équilibré, les agences qui sont partiellement financées par le budget général de l'Union devraient prendre en charge la partie des contributions à la charge des employeurs qui correspond à la part des recettes de l'agence, déduction faite de la subvention à la charge du budget général de l'Union européenne, dans ses recettes totales. Dans la mesure où cette nouvelle disposition peut nécessiter l'adaptation des règles en vigueur régissant la perception des redevances par les agences, elle ne devrait s'appliquer qu'à compter du 1^{er} janvier 2016. Le cas échéant, la Commission devrait présenter des propositions en vue d'adapter ces règles.

Financement des Écoles européennes : les institutions devraient s'efforcer de promouvoir un enseignement multilingue et multiculturel pour les enfants de leur personnel. C'est pourquoi, il est précisé qu'une contribution de l'Union au financement des écoles européennes, déterminée par l'autorité budgétaire, serait mise à la charge du budget de l'Union. La Commission devrait pouvoir demander aux autorités compétentes de réexaminer le lieu d'implantation d'une nouvelle école européenne.

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

- les règles relatives aux délais de route et de paiement annuel des frais de voyage entre le lieu d'affectation et le lieu d'origine ;
- les règles relatives au remboursement des frais de déménagement ;
- les règles de remboursement de frais de missions dans d'autres lieux d'affectation d'une institution ;
- les conditions d'octroi de l'indemnité de logement afin de mieux tenir compte des conditions locales ;
- les règles de 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.

ENTRÉE EN VIGUEUR : 02.11.2013. Le règlement est applicable pour ses principales dispositions à compter du 1^{er} janvier 2014.