# Statut des fonctionnaires des Communautés: modification du statut

2002/0100(CNS) - 22/03/2004 - Acte final

OBJECTIF : modifier le statut des fonctionnaires des Communautés européennes dans le contexte de l'élargissement.

ACTE LÉGISLATIF : Règlement 723/2004/CE, Euratom du Conseil modifiant le statut des fonctionnaires des Communautés ainsi que le régime applicable aux autres agents de ces Communautés.

CONTENU : Depuis l'adoption du statut et du régime applicable aux autres agents des Communautés de 1962, la société a connu des progrès et innovations substantiels. L'objectif du présent règlement est de traduire ces évolutions dans le cadre réglementaire applicable à la fonction publique européenne et de répondre aux besoins des institutions et de son personnel. L'idée est de disposer d'un cadre visant au recrutement d'un personnel possédant les hautes qualités de productivité et d'intégrité, sélectionné sur une base géographique la plus large possible parmi les citoyens des États membres, et de permettre à ce personnel d'exécuter ses tâches dans des conditions garantissant que le service fonctionne d'une manière optimale. D'une façon générale, la réforme du statut entend garantir une gestion aussi efficace que possible des ressources humaines d'une fonction publique européenne caractérisée par les principes de compétence, d'indépendance, de loyauté, d'impartialité et de permanence ainsi que par sa diversité culturelle et linguistique. Dans ce contexte, le nouveau statut prévoit des modifications touchant aux principes mêmes de la fonction publique européenne mais surtout à son fonctionnement quotidien. Parmi les principales innovations apportées au statut, on retiendra en particulier des modifications liées à l'efficacité de la fonction publique européenne (en particulier, plus grande liaison entre évolution des carrières et/ou rémunérations et performances du fonctionnaire) et à la politique sociale dont la réforme des règles liées au départ à la pension. En ce qui concerne les rémunérations, le statut modifié maintient le principe du mécanisme actuel d'adaptation pluriannuelle des rémunérations, appelé communément "méthode", en étendant sa durée d'application jusqu'au 31 décembre 2012 et en prévoyant sa révision après quatre ans, en vue d'assurer le respect de la discipline budgétaire. Parallèlement, les fonctionnaires verront ce système modulé par l'introduction d'un prélèvement spécial reflétant le coût de la politique sociale européenne, de l'amélioration des conditions de travail et du coût des écoles européennes pour les institutions. Ce prélèvement augmentera chaque année et s'appliquera à tous les fonctionnaires. Est également revu le principe des "primes de dépaysement" (transfert d'une partie de la rémunération vers d'autres États membres) qui était devenu disproportionné. Ces primes seront limitées par l'application de coefficients correcteurs à une part moins importante de la rémunération et aux cas où le transfert est nécessaire pour permettre au fonctionnaire de faire face à des dépenses familiales dans d'autres États membres. En ce qui concerne le régime d'assurance maladie, le critère appliqué aux anciens fonctionnaires pour continuer à bénéficier de la couverture au régime est simplifié. Les diverses indemnités et allocations sont ainsi rationalisées afin de rendre les règlesadministratives plus simples et plus transparentes. Cela concerne prioritairement les frais de voyage et de mission et les allocations scolaires, plafonnés au niveau réel des dépenses. Le système des allocations familiales est également revu afin d'améliorer la situation des familles et de faire face aux difficultés des parents d'enfants en bas âge. En ce qui concerne la question centrale des pensions, le nouveau statut modifie en profondeur le régime actuel en liant très étroitement les pensions aux rémunérations. C'est pourquoi, les deux questions ont été adaptées parallèlement. Le principe du calcul de la base actuarielle du régime et des charges supportées respectivement par les fonctionnaires et par l'employeur a été maintenu, de même que le principe fondamental selon lequel les pensions restent à la charge du budget communautaire. Toutefois, l'équilibre actuariel est revu par la création d'un nouveau mécanisme assurant l'équilibre du régime à long terme reflétant la charge pour le budget, de la modification de la pyramide des âges. Ainsi, l'âge du départ à la retraite a-t-il été relevé à 55

ans et le taux annuel d'accumulation des droits à pension a-t-il été réduit, sous réserve de mesures de transition pour les fonctionnaires actuellement en activité. Pour faciliter l'entrée en vigueur de telles règles, il est prévu de tenir compte de l'avis des fonctionnaires et des besoins des institutions. Ces mesures seraient en outre assorties de conditions financières appropriées. Parallèlement, un droit à la préretraite a été prévu tout en introduisant la possibilité pour les fonctionnaires qui le souhaitent de travailler au-delà de l'âge actuel de la retraite. Sur un autre plan et étant donné la liberté dont disposent les pensionnés de choisir leur lieu de résidence, le nouveau statut supprime définitivement le système des coefficients correcteurs pour tous les fonctionnaires recrutés après le 1er mai 2004. Le nouveau régime modifie enfin deux éléments clés du régime des pensions : actualisation et simplification des dispositions relatives aux pensions d'invalidité et des pensions de survie et modification des règles relatives à l'indemnité de départ (afin de tenir compte de la réglementation communautaire en matière de portabilité des droits à pension). Outre le volet social du nouveau régime, le statut révisé se penche également sur les éléments suivants : - principe d'unicité de la fonction publique européenne et application de règles communes à toutes les institutions, y compris les agences en vue de favoriser la mobilité du personnel; - principe de non-discrimination et d'égalité des chances pour tous, sans considération de sexe, de capacité physique, d'âge, d'identité raciale ou ethnique, d'orientation sexuelle ou de situation matrimoniale. Ce principe vaut également pour les fonctionnaires engagés dans une relation non matrimoniale ou un partenariat stable; - respect de normes sociales et de conditions de travail répondant à des normes de santé et de sécurité appropriées permettant de concilier vie professionnelle et vie privée; - renforcement des règles liées à l'évolution des carrières fondée sur le mérite et du lien existant entre performances etévolution salariale : l'idée est d'offrir davantage d'incitations aux bonnes prestations en assurant l'équivalence des profils de carrière moyens entre la nouvelle et l'ancienne structure dans le respect du tableau des effectifs et de la discipline budgétaire; - maintien d'un taux de rémunération et de conditions d'emploi à un niveau propre à attirer et retenir les meilleurs candidats de tous les États membres; - meilleure reconnaissance de l'expérience professionnelle des fonctionnaires et du principe de l'apprentissage tout au long de la vie. Le système actuel des catégories de personnel sera remplacé par un nouveau classement incluant 2 groupes : des fonctions d'administrateurs (AD) et des assistants (AST). Il sera en outre possible de passer plus facilement du second groupe au premier grâce à un nouveau mécanisme de certification; - mettre en place un système d'équivalence des profils de carrière permettant de compenser l'augmentation du nombre total de grades et la réduction du nombre d'échelons dans chaque grade; - préserver le caractère multilingue des institutions en accordant une importance accrue, lors du recrutement et de la promotion, à la maîtrise des langues et à la capacité d'exercer des fonctions dans une troisième langue communautaire; - clarifier les obligations du fonctionnaire dans les situations de conflit d'intérêt réel ou potentiel, tant pendant la période d'activité qu'après la cessation des fonctions; - mettre en place un cadre juridique amélioré pour traiter du harcèlement sexuel et moral; - inscrire le principe de liberté d'expression dans le statut des fonctionnaires et fixer des limites raisonnables à son exercice; - prévoir un nouveau cadre juridique pour protéger les fonctionnaires qui dénoncent des personnes ou des conduites illégales au sein des institutions et rationaliser les mesures relatives à l'ouverture de procédures disciplinaires; - clarifier les procédures de contrôle des absences et de présentation de certificats médicaux; - introduire un nouveau cadre juridique pour la défense des fonctionnaires (notamment ceux considérés comme n'ayant pas atteint un niveau donné au bout d'une période raisonnable); - assouplir les conditions de travail en prévoyant un droit au travail à temps partiel, à l'emploi partagé ou à des congés pour convenance personnelle prolongés. Sont également revues les dispositions liées aux congés pour événements familiaux (maternité, paternité, congés d'adoption ou parentaux) ou liés à des cas de maladie grave d'un membre de la famille; - créer une nouvelle catégorie de personnel non titulaire ou "agents contractuels" dont la responsabilité sera limitée et affecté à des tâches strictement encadrées par des fonctionnaires titulaires en remplacement des agents auxiliaires et fonctionnaires D actuels. En principe, les droits et obligations de ces agents seraient analogues à ceux des agents temporaires.

ENTRÉE EN VIGUEUR : 01.05.2004. Certaines dispositions (pensions, rémunérations) entreront en vigueur après une période de transition précisée au règlement.