Statut des fonctionnaires des Communautés: modification du statut

2002/0100(CNS) - 24/04/2002 - Document de base législatif

OBJECTIF : modifier le statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents de ces Communautés (RAA). CONTENU : le Livre blanc adopté le 01/03 /2000 a défini la stratégie à suivre en vue de la réforme de la Commission européenne en s'appuyant sur trois grandes priorités: - moderniser en profondeur la gestion, le contrôle, et l'audit financiers, et mettre en place un système basé sur l'attribution claire de responsabilités qui renforce l'obligation de rendre compte; - introduire un nouveau système de planification stratégique afin d'harmoniser en permanence les tâches à accomplir avec les ressources nécessaires; - moderniser la politique du personnel afin d'utiliser, former, gérer et motiver à bon escient le personnel hautement qualifié, au service des tâches prioritaires. La mise en oeuvre d'une partie de ces propositions, par exemple la modification des dispositions internes relatives à la politique de formation ou au système d'évaluation et de promotion du personnel, est possible dans le cadre statutaire actuel. La mise en oeuvre de l'autre partie nécessite en revanche de modifier le statut et le RAA. Ce sont ces modifications du statut et du RAA qui font l'objet de la présente proposition de règlement. Les principales modifications envisagées sont les suivantes: - le statut devrait inclure explicitement les agences dans son champ d'application, de manière à renforcer la coopération entre institutions et agences en matière de politique de personnel; - des changements sont nécessaires pour intégrer les progrès et innovations intervenus dans le milieu du travail, notamment la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et la culture de service au citoyen. Un effort de clarification et de simplification s'impose pour : mieux définir les obligations des fonctionnaires dans des situations susceptibles d'aboutir à un conflit d'intérêt; définir des règles claires pour les membres du personnel qui viseraient ou obtiendraient un mandat public; mieux définir les obligations et contraintes des anciens fonctionnaires en matière de respect de la confidentialité; définir les limites du secret professionnel; établir clairement les règles concernant l'autorisation préalable de publications ayant un rapport avec les politiques communautaires; - le statut doit être adapté pour assurer pleinement l'application du principe d'égalité des chances sur le lieu du travail, au travers de l'octroi, par exemple, (sous certaines conditions) aux membres du personnel engagés dans un partenariat reconnu ou dans un partenariat stable confirmé, certains avantages initialement réservés aux membres du personnel mariés; - le statut fera explicitement référence à la politique sociale. De nouvelles dispositions relatives aux congés pour événements familiaux (plus particulièrement le congé parental), à l'assouplissement des conditions de travail, à l'introduction (sous certaines conditions) du droit au travail à temps partiel, seront introduites; - de nouvelles dispositions permettront de mieux traiter lesproblèmes de harcèlement sexuel et moral; - la structure actuelle des carrières doit être revue pour tenir compte des changements profonds intervenus dans les schémas d'emploi et de travail. Les modifications du statut proposées visent, en réorganisant la structure des carrières et en facilitant le passage de catégories, une meilleure reconnaissance de l'expérience professionnelle et de l'apprentissage tout au long de la vie; - une modification du statut est nécessaire pour améliorer les conditions de mobilité externe et moderniser les conditions d'octroi de congés de convenance personnelle. Une autre modification est nécessaire pour créer un cadre approprié permettant la publication distincte et transparente des postes vacants accessibles par mutation et des postes vacants accessibles par promotion/nomination; - s'agissant des conditions financières, l'une des modifications proposées vise à assurer la compétitivité des institutions européennes et à maintenir le niveau global de rémunération en incorporant dans le statut une méthode permanente d'adaptation annuelle des traitements garantissant, de manière similaire à celle qui viendra à échéance en 2003, une évolution du pouvoir d'achat parallèle à celle des fonctionnaires nationaux. - indépendamment de la question du niveau des rémunérations, des modifications sont nécessaires pour moderniser et rationaliser le système des allocations et indemnités (remboursement des frais de voyage et de mission, allocation scolaire, réforme des allocations familiales, transfert d'une partie de la rémunération vers le pays d'origine); - en matière de pensions, la modification majeure est l'introduction dans le statut d'une procédure de contrôle

systématique, objective et basée sur des normes strictes, visant à assurer l'équilibre actuariel du régime à court et long terme, et le financement intégral des pensions par les contributions de l'ensemble des parties. D'autres modernisations sont prévues concernant les pensions d'ancienneté, d'invalidité et de survie, ainsi que la recherche d'une plus grande neutralité du transfert des droits à pension; - en matière de préretraite, les modifications du statut proposées visent à moderniser le système, à le rendre plus conforme à la réglementation communautaire en matière de libre circulation des travailleurs, à corriger certaines incohérences, et à introduire plus de flexibilité; - des procédures ont été définies pour permettre de détecter, de gérer, et de résoudre les cas d'insuffisance professionnelle de manière préventive et positive, l'objectif étant de fournir aux membres du personnel concernés la possibilité et les moyens de retrouver un niveau adéquat. Une autre modification du statut devrait simplifier les procédures de contrôle de l'absentéisme; - étant donné les lacunes du régime disciplinaire actuel, des modifications du statut sont proposées pour rationaliser les dispositions relatives à l'ouverture et à la conduite des procédures disciplinaires, stabiliser la composition du conseil de discipline et adapter les modalités de suspension des fonctionnaires; - un nouveau cadre juridique et de nouvelles garantiesstatutaires sont prévus pour apporter une protection juridique à tous les fonctionnaires qui dénoncent des actes répréhensibles ou des dysfonctionnements graves au sein des services; - des modifications sont nécessaires pour harmoniser les dispositions applicables aux fonctionnaires des cadres scientifique et technique. De même, il faut adapter et préciser les dispositions concernant le personnel du service extérieur unifié; - une modification spécifique au RAA doit permettre d'améliorer les conditions de chômage applicables aux agents temporaires à la cessation de leurs fonctions; - un nouveau type de contrat doit être créé: celui d'"agent contractuel". Ils remplaceront à terme les fonctionnaires de la catégorie "D" et seront employés à tous niveaux dans les bureaux de représentation et les délégations de la Commission, les agences, les agences d'exécution et autres entités instituées par un acte juridique spécifique. Les contrats d'agents contractuels pourront, après deux contrats à durée limitée, déboucher sur un engagement à durée indéterminée. Enfin, un régime de transition est prévu afin de permettre une mise en oeuvre progressive des nouvelles mesures et dispositions et garantir les droits acquis.