

Statut des fonctionnaires des Communautés: modification du statut

2002/0100(CNS) - 18/11/2003 - Proposition législative modifiée pour reconsultation

Le 19 mai 2003, un accord politique a été conclu au Conseil sur une proposition de compromis présentée par la Présidence italienne à propos du contenu de la réforme portant sur le statut des fonctionnaires des Communautés. Les conclusions du Conseil englobaient également la modernisation du régime de pensions, non comprise dans la proposition initiale. Le 26 juin 2003, la commission de concertation (COCO), composée de représentants du personnel, de délégués des États membres et d'un représentant de l'administration de chaque institution, s'est réunie pour examiner la proposition de la Commission à la lumière des conclusions du Conseil. Son avis a été approuvé par le Conseil le 29 septembre 2003.

Parallèlement, les concertations avec les organisations syndicales sur un prélèvement interinstitutionnel se sont conclues le 12 novembre 2003 par un accord. La Commission présente maintenant une proposition modifiée qui tient compte du rapport de la COCO et des diverses discussions interinstitutionnelles menées dans le cadre de la réforme du statut. C'est ce projet qui a fait l'objet d'un avis favorable, le 27 octobre 2003, du comité interinstitutionnel du statut. L'accord se caractérise notamment par les éléments suivants :

- fournir un cadre pour le recrutement d'un personnel hautement qualifié et intègre, sur la base géographique la plus large possible parmi les citoyens des États membres, et permettre à ce personnel d'exécuter ses tâches dans des conditions garantissant que un service optimal;
- faire en sorte que la fonction publique européenne se caractérise par les principes de compétence, d'indépendance, de loyauté, d'impartialité et de permanence, ainsi que par sa diversité culturelle;
- assurer l'unicité de la fonction publique européenne : ce qui signifie concrètement le renforcement de la coopération entre les institutions et les agences en matière de politique du personnel;
- veiller à l'application du principe de non-discrimination consacré par le traité : ce qui implique notamment que, sous certaines conditions, les fonctionnaires engagés dans une relation non matrimoniale reconnue par un État membre (comme un partenariat stable) se verraient accorder les mêmes avantages que les couples mariés;
- prévoir des mesures de nature sociale et des conditions de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée, d'encourager l'égalité des chances et de protéger la santé et la sécurité de l'individu;
- confirmer le principe d'évolution de carrière fondée sur le mérite et renforcer le lien entre performance et rémunération en offrant davantage d'incitations en récompense des bonnes prestations. L'équivalence des profils de carrière moyens entre la nouvelle et l'ancienne structure serait maintenue dans le respect des effectifs et de la discipline budgétaire;
- favoriser le principe de l'apprentissage tout au long de la vie et remplacer, dans ce contexte, les catégories de personnel existantes en reclassant le personnel dans de nouveaux groupes de fonctions comprenant des administrateurs (AD) et des assistants (AST);
- faciliter le passage du second groupe vers le premier grâce à un nouveau mécanisme de certification;
- prévoir un nouveau système d'équivalence des profils de carrière moyens permettant de compenser l'augmentation du nombre total de grades, d'une part, et la réduction du nombre d'échelons dans chaque grade, de l'autre, par rapport à l'ancien système;
- accorder une importance accrue à la maîtrise des langues et à la capacité de travailler dans une troisième langue communautaire lors du recrutement du personnel;
- clarifier les obligations du fonctionnaire dans les situations créant un conflit d'intérêt réel ou potentiel;
- mettre en place un cadre juridique amélioré pour traiter les problèmes de harcèlement sexuel et moral;
- prévoir un droit explicite à la liberté d'expression des fonctionnaires et fixer des limites raisonnables à son exercice;
- établir des règles claires en matière de publication (ou non) de documents communautaires;
- prévoir un nouveau cadre juridique et des garanties pour la protection juridique des fonctionnaires qui dénoncent des actes répréhensibles ou des dysfonctionnements graves au sein des services à des personnes ou organes clairement définis;
- rationaliser les dispositions relatives à l'ouverture et à la conduite de procédures disciplinaires;
- en vue de traiter les cas d'insuffisance professionnelle, introduire une procédure de défense des fonctionnaires;
- prévoir l'assouplissement des conditions de travail et, en particulier, sous certaines conditions, le droit au travail à temps partiel ainsi que la possibilité de profiter de la formule de l'emploi partagé ou d'obtention d'un congé de convenance personnelle prolongé;
- prévoir de nouvelles

dispositions relatives aux congés pour événements familiaux, de maternité et de paternité, d'adoption ou parental, ou de maladie grave de la famille. En matière salariale, l'accord prévoit qu'afin de garantir une évolution du pouvoir d'achat parallèle à celle des fonctionnaires nationaux des États membres, les fonctionnaires des Communautés se verraient appliquer, comme par le passé, le mécanisme d'adaptation pluriannuelle des rémunérations. Ce mécanisme appliqué jusqu'au 1er juillet 2004, serait prorogé pour 9 années supplémentaires et révisé après 4 ans en vue d'assurer le respect de la discipline budgétaire. L'avantage que retirent les fonctionnaires de ce système d'adaptation serait compensé par l'introduction d'un prélèvement spécial qui reflèterait le coût de la politique sociale, de l'amélioration des conditions de travail et des écoles européennes. De même, le coût des coefficients correcteurs appliqués au transfert d'une partie de la rémunération vers d'autres États membres serait limité 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 résultant d'obligations légales à l'égard de membres de sa famille dans d'autres États membres. Le régime commun d'assurance maladie serait également simplifié et les diverses indemnités et allocations, rationalisées, afin de les rendre plus simples et plus transparentes (en particulier, alignement du remboursement des frais de voyage et de mission sur les frais réels). Un nouveau chapitre a été prévu en matière de pensions. Les rémunérations et les pensions seraient adaptées parallèlement, tout en maintenant la base actuarielle du régime et les parts respectives de la charge supportées par les fonctionnaires et par l'employeur. Le principe selon lequel les pensions représentent une charge pour le budget communautaire, dont le paiement serait garanti par les États membres, serait maintenu. Un tel objectif implique la création d'un mécanisme assurant l'équilibre actuariel du régime à court et long terme. Cependant, l'évolution démographique et la modification de la structure par âge de la population concernée rendent nécessaires le relèvement de l'âge de la retraite ainsi qu'une réduction limitée du taux annuel d'accumulation des droits à pension. Parallèlement, le système des coefficients correcteurs pour les pensions serait supprimé parce que ne répondant pas plus aux réalités actuelles. Une transition appropriée pour les pensionnés ainsi que pour les fonctionnaires recrutés avant l'entrée en vigueur du nouveau statut serait toutefois prévu. Les conditions à l'origine de l'adoption des dispositions en vigueur en matière de pension d'invalidité et de pension de survie seraient également actualisées et de simplifiées. Sont enfin prévues : - des nouvelles règles en matière de préretraite : un droit à la préretraite serait ainsi garanti, contrebalancé par le relèvement à 55 ans de l'âge minimal du départ à la retraite et par l'introduction de la possibilité de travailler au-delà de l'âge de départ à la retraite actuel; - la création d'une nouvelle catégorie de personnel non titulaire : les agents contractuels. Ces agents auraient une responsabilité est plus limitée, seraient affectés à des tâches non essentielles et encadrés par des fonctionnaires ou des agents temporaires. Ils seraient employés en vue de remplacer à terme les agents auxiliaires et les fonctionnaires de catégorie D dans les institutions, les bureaux de représentation et les délégations de la Commission, les agences ainsi que les agences d'exécution et autres entités instituées par un acte juridique spécifique. Les mesures prévues par le nouveau statut seraient mises en oeuvre progressivement. Un régime transitoire serait appliqué dans l'attente de la mise en oeuvre définitive de ce dernier.