

**Communication au Collège
du Vice-Président Maroš Šefčovič,
Commissaire aux Relations interinstitutionnelles et Administration**

- Adapter la Fonction Publique Européenne aux défis d'aujourd'hui -

Le Statut des fonctionnaires et le Régime applicable aux autres agents (RAA) fixent les règles, principes et conditions de travail du personnel de toutes les institutions, agences et autres organes de l'Union européenne.

Ils sont un outil essentiel pour garantir un service public européen d'un haut niveau de qualité à même de soutenir les membres des institutions dans l'accomplissement des tâches qui leurs sont conférées par les Traités.

En 2004, l'Union européenne a entièrement réformé sa fonction publique et a fait de son droit de la fonction publique un des plus modernes de son temps. Une nouvelle structure de carrière axée sur la performance et fondée sur le mérite, un nouveau statut contractuel pour le personnel n'accomplissant pas de tâches essentielles, une réforme du système de pensions, de nouvelles méthodes de travail et des conditions de travail favorables à la vie de famille n'ont été que quelques-uns des nombreux changements apportés par la première réforme globale depuis 1968 des règles de fonctionnement de la fonction publique européenne.

A ce jour, la réforme de 2004 a permis à l'Union européenne d'économiser 3 milliards d'euros. 5 milliards d'euros d'économies supplémentaires seront réalisées entre aujourd'hui et 2020.

Étant donné les défis historiques auxquels l'Union européenne fait face aujourd'hui, la qualité, l'engagement et la loyauté de son personnel sont des éléments plus importants que jamais. En même temps, ces défis requièrent un effort particulier de chaque administration publique et de chaque membre de son personnel afin d'améliorer le rendement et s'adapter à un contexte économique et social en évolution au sein de l'Europe.

Les événements récents affectant l'économie mondiale, ainsi que le besoin qui en résulte de consolider les finances publiques, ne peuvent pas ne pas avoir d'impact sur la fonction publique européenne et les administrations des institutions européennes. Les dépenses administratives de l'Union européenne représentent seulement 5.8% du cadre financier pluriannuel pour 2007-2013, qui lui-même représente environ 1% du PIB de l'ensemble des 27 États Membres. Néanmoins, il est important de montrer que les institutions et leur personnel poursuivent leurs efforts vers plus d'efficacité et d'économie et ne restent pas hors de portée des évolutions qui se produisent dans de nombreuses administrations publiques en Europe.

En tant qu'administration, la Commission a assumé pleinement cette responsabilité ces dernières années, en menant une politique de croissance zéro de ses postes et en répondant aux nouvelles priorités politiques par des redéploiements internes de personnel. Elle a su, par ailleurs, mettre en place des outils et des procédures pour améliorer son organisation interne et son efficacité et a tout récemment proposé de geler ses dépenses administratives pour l'année 2012.

La Commission est sur le point d'adopter une proposition pour le nouveau cadre financier pluriannuel 2014–2020 qui inclut une partie limitée, mais importante, liée au financement de la fonction publique européenne et des institutions européennes. De plus, la méthode d'ajustement des salaires et pensions des agents publics européens, dont l'application a été controversée ces dernières années, vient à échéance le 31 décembre 2012. En outre, sur un certain nombre de sujets spécifiques, le Parlement Européen et le Conseil ont récemment soumis des demandes à la Commission pour examiner les domaines possibles de modernisation ou ceux qui peuvent faire l'objet d'une efficacité accrue dans toutes les institutions.

Pour ces raisons, la Commission devrait utiliser son droit d'initiative prévu à l'article 336 du TFUE afin de proposer au Parlement Européen et au Conseil des changements au Statut des fonctionnaires et au RAA.

À cette fin, la Commission est invitée à habiliter le Vice-Président Šefčovič à ouvrir immédiatement le dialogue social avec les représentants du personnel et à consulter le Comité du Statut, comme prévu par le Statut des fonctionnaires, sur la base du projet de proposition ci-joint. Après ces consultations, la Commission sera en mesure de faire une proposition formelle au Parlement et au Conseil.

Étant donné que l'Union européenne et les institutions font face à des défis de premier ordre, la proposition tend à trouver un compromis entre une nécessaire évolution vers plus d'efficacité et d'économies d'une part et la capacité des institutions à mettre en œuvre leurs politiques d'autre part.

Cela inclut le besoin des institutions, en tant qu'employeur, d'attirer et de conserver du personnel possédant la plus haute compétence professionnelle dans différents domaines d'expertise, qui soit apte à travailler dans un environnement multiculturel et polyglotte et qui soit prêt à déménager et s'installer à l'étranger avec sa famille. Compte-tenu des départs à la retraite à venir dans les institutions, qui vont principalement affecter le personnel originaire des 15 Etats membres de l'Union avant 2004, maintenir l'équilibre géographique de tous les 27 Etats membres parmi le personnel sera un défi particulier. Étant donné les évolutions démographiques en Europe, attirer et conserver un personnel de haut niveau, originaire de tous les Etats membres, sera encore plus difficile dans le futur.

Sur la base de ces considérations, les mesures suivantes devraient être proposées:

- Réduction du personnel de toutes les catégories dans toutes les institutions pour un total de 5% jusqu'à 2018 par rapport à 2012, en utilisant la rotation normale du personnel (départs à la retraite et limitation dans la conclusion de nouveaux contrats). Une réduction du personnel exigera de chaque membre du personnel d'accepter une charge additionnelle de travail, pour autant que les mêmes objectifs politiques devront être atteints. L'impact d'éventuels prochains élargissements et l'intégration du personnel issu des futurs nouveaux Etats membres sera néanmoins traitée à part.
- Augmentation de la durée obligatoire de travail hebdomadaire pour tout le personnel de toutes les institutions 37.5h (en règle générale) à 40h sans compensation salariale.
- L'âge normal de départ à la retraite – qui a été augmenté de 60 à 63 ans lors de la réforme de 2004 – va être relevé à 65 ans.
- La possibilité pour le personnel de demander à travailler jusqu'à 67 ans va être facilitée et rendue plus attrayante.

- L'âge minimum de retraite anticipée *avec* réduction des droits à pension acquis sera porté de 55 à 58 ans.
- L'âge minimum de retraite anticipée *sans* réduction des droits à pension acquis sera également porté de 55 à 58 ans.
- L'accès au système de retraite anticipée sans réduction des droits à pension acquis, qui s'applique actuellement à environ 80 personnes par an dans toutes les institutions, sera encore plus limité.
- La méthode d'ajustement des salaires et pensions sera prolongée de 8 ans. A partir du 1^{er} Janvier 2013, elle sera sensiblement simplifiée et les actuels huit Etats membres de référence seront rejoints par la Suède et la Pologne. Une nouvelle clause d'exception permettra de réagir de manière appropriée à une crise économique. Elle permettra de prendre en considération l'impact des futures mesures salariales visant les fonctionnaires nationaux adoptées par les Etats membres en réaction à une crise. Cette méthode sera accompagnée d'un nouveau prélèvement de solidarité de 5.5% introduit à partir du 1^{er} janvier 2013 jusqu'au 31 décembre 2020.
- Les tâches de secrétariat et les tâches administratives de même nature dans les institutions ne seront plus désormais accomplies par des fonctionnaires statutaires mais par du personnel contractuel. Dans le futur, le personnel pour ce type de fonctions sera recruté en tant qu'agent contractuel, avec la possibilité d'obtenir des contrats à durée indéterminée.
- La durée maximum de contrat des autres agents contractuels dans les institutions sera augmentée de 3 à 5 ans.
- L'accès aux grades les plus élevés dans la catégorie "assistants" sera limitée aux plus performants des assistants, qui auront réussi une procédure de sélection pour un poste qui requiert le niveau d'expertise le plus élevé et qui représente le plus haut niveau de responsabilité dans cette catégorie.
- La période pendant laquelle le droit de travailler à temps partiel avant le départ à la retraite peut être exercé passera de 5 ans à 3 ans.
- Le nombre de jours de congés octroyés au personnel pour leur voyage annuel vers leur Etat membre d'origine sera limité à 2 jours maximum (standard des autres organisations internationales) au lieu de 6 jours maximum.
- La méthode pour calculer la distance entre le lieu de travail et le lieu d'origine dans le pays d'origine, qui sert de base pour le calcul de l'indemnité de voyage annuel, sera modernisée.
- Afin de clarifier le débat sur les conditions de travail favorables à la vie de famille, la possibilité pour chaque institution d'établir des arrangements flexibles de travail sera expressément prévue dans le Statut des fonctionnaires. Le personnel d'encadrement ne sera pas traité avec le régime général prévu pour le personnel.
- Concernant les agences, comme discuté au sein du groupe de travail interinstitutionnel sur les agences, la Commission souhaiterait également proposer des amendements de certaines règles statutaires en vue d'une application du statut plus cohérente et plus adaptée à leurs spécificités.

Si toutes ces mesures étaient adoptées et mises en œuvre par toutes les institutions, elles engendreraient des économies supplémentaires pour le budget de l'Union européenne de plus de 1 milliard d'euros. Ainsi, il serait possible non seulement de geler les dépenses administratives pour le fonctionnement des institutions dans le cadre financier pluriannuel pour 2014-2020, mais aussi de réduire le coût administratif des agences et autres organes de l'Union européenne qui sont financés sur d'autres rubriques du budget.

La Commission est invitée à :

- Prendre note du projet de proposition ci-joint et ;
- Habilitier le Vice-Président Šefčovič et la DG HR à consulter sur ce projet de proposition les organisations syndicales et professionnelles (OSPs) en vertu de l'accord cadre, le Comité du Statut en vertu de l'article 10 du Statut des fonctionnaires ainsi que le Comité Central du Personnel.