

Bruxelles, le 27/04/2017

## Lettre à l'attention du Président et des Membres du Comité de personnel du PE

**Objet :** Inégalité de traitement des membres du personnel bénéficiant d'une indemnité "trans-catégorielle" en provenance de la Commission européenne

Monsieur le Président,

Notre collectif "comité des trans-catégoriels" a pour but de représenter et défendre les intérêts des fonctionnaires des Institutions européenne se trouvant en situation de transition.

Nous voulons porter à votre connaissance la situation discriminatoire dans laquelle se trouvent des collègues "trans-catégoriels" transférés depuis 2008 vers le Parlement européen.

Par trans-catégoriel, il faut comprendre :

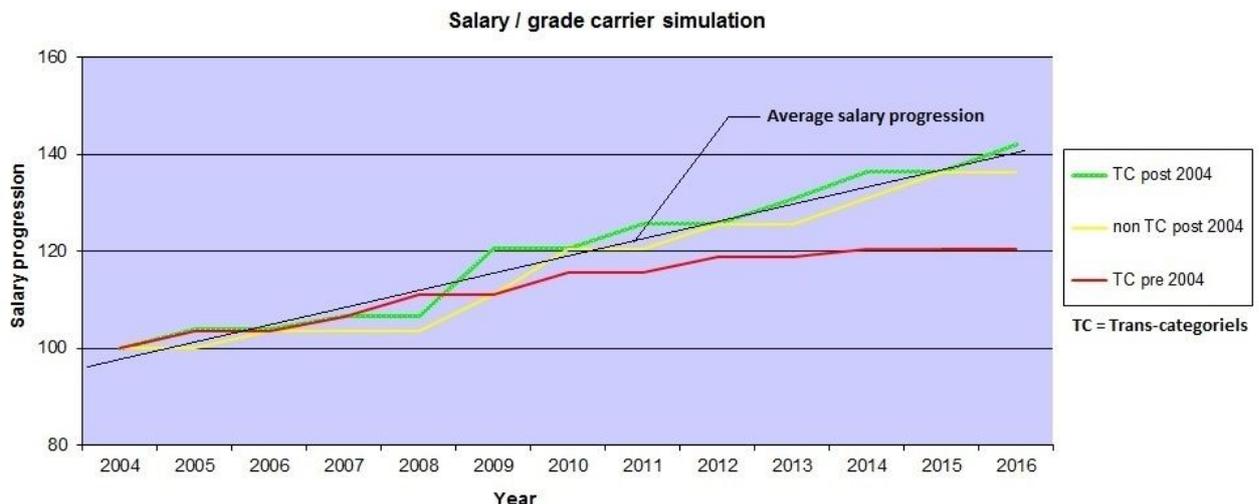
**"Les collègues ayant réussi des concours internes ou externes pour changer de catégorie sous le régime de l'ancien statut qui ont été classés dans le grade de départ de la nouvelle catégorie, dont la plupart ont bénéficié d'une indemnité compensatoire pour maintenir leur salaire au niveau de celui qu'ils percevaient dans leur ancien grade et leur ancienne catégorie, en raison du chevauchement des rémunérations dans la grille des salaires."**  
*(extrait de la note du Secrétaire général du PE du 08.02.2006 sur les "Situations discriminatoires découlant de l'entrée en vigueur du nouveau statut")*

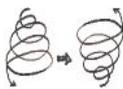
Cette discrimination a vu le jour par une incompatibilité entre les grilles de salaires pré et post réforme 2004 et une approche non-uniforme, (nous dirons d'une interprétation "limitée") de la mise en œuvre par la Commission européenne d'une "Décision relative à l'introduction d'une indemnité compensatoire en faveur des fonctionnaires ayant changé de catégorie avant le 1er mai 2004" prise par la Commission le 22 octobre 2008.

La mise en œuvre de cette décision appliquée avec effet rétroactif en 2004 consiste à geler la progressivité salariale sans tenir compte des faits de carrière comme les promotions, attestations, certifications.

De manière générale cette situation affecte, après la réforme 2004, l'ensemble de ces collègues trans-catégoriels, à partir de leur première promotion, qui atteignent le niveau salarial limité par l'ancien grade avant promotion par concours.

Pour vous donner une idée de la situation actuelle, nous vous invitons à prendre connaissance de la simulation ci-dessous qui donne une idée de cette situation malencontreuse dans laquelle les collègues concernés se trouvent.





En pratique, on observe un "blocage" d'évolution de revenu.

Ce "blocage", une fois atteint, demeure aussi longtemps que le salaire de référence, salaire déterminé par "l'ancienne carrière" avant passage de catégorie du collègue affecté, n'est pas atteint. Suivant la différence entre ce salaire de référence et le grade de la carrière, certains collègues affectés par cette pénalité voient leur salaire gelé, au cas par cas, pour une période allant jusqu'à 20 ans ou 4 promotions; ce qui va totalement à l'encontre de l'esprit de la réforme 2004.

Force est de constater que seule la Commission européenne, au sein des Institutions, applique une interprétation plus pénalisante à "législation équivalente".

En ce moment nous avons un accord avec les organisations syndicales de la Commission afin d'entamer des négociations avec l'administration de cette dernière et ainsi renégocier le sort de quelques septante collègues originaires de cette institution dites en situation de "transition".

Pour le Parlement, le bureau a adopté au 13 février 2006 (PE 368.690BUR) une décision neutralisant le reclassement pour les fonctionnaires dans la même situation, ceci avec effet rétroactif à la date du 1er mai 2004.

Dans le cadre d'un transfert d'un membre du personnel de la Commission vers le PE, la politique adoptée par cette dernière consiste en un reclassement dudit fonctionnaire, contrairement à la décision à la date du transfert, et dans le grade équivalent au niveau du salaire perçu.

Bien qu'il se peut - à voir au cas par cas - que l'individu gagne en temps de blocage dans le salaire de référence, il est clair que la progressivité du salaire par promotion (dans certain cas même échelon) est nulle entre la date de la réforme de 2004 et le moment du transfert vers le Parlement européen.

Ainsi nous comptons parmi nos correspondants un fonctionnaire transféré vers le PE après 2008 pour lequel depuis la réforme de 2004, la progression salariale a été limitée à une seule promotion post réforme pour 2005. Depuis lors les trois promotions (2008, 2011 et 2014) qui lui ont été attribuées et qui représente une adaptation de près de 40%, sont restées sans incidence financière ce qui est loin d'être motivant.

Ceci est d'autant plus frustrant quand l'on constate que les collègues fonctionnaires qui n'ont pas participé ou réussi de concours de passage de catégorie ne sont nullement pénalisés par ce blocage et se trouvent suite à la mise en application de la réforme de 2004, classés dans un grade plus élevé avec une progression financière qui suit l'évolution de leur carrière, comme prévue par le Statut.

L'objectif de participer à un concours de revalorisation de fonction (dans une fonction de grade supérieur) répondait à la mise en œuvre de la Mesure 14 de MAP 2000, suite à la concertation politique du 18 mars 1998. Cet objectif répondait aussi au protocole d'accord entre les organisations syndicales et la Commission.

Une des intentions de la réforme 2004 avait pour objectif de donner aux Institutions un outil leur permettant de motiver le personnel bloqué en fin de carrière, ce qui a été entendu par le législateur par un décloisonnement des grades B, C et D respectifs. La situation décrite ici en est bien éloignée.

Par la présente, nous vous demandons votre aide à exhorter la DG PERS à revoir son interprétation "limitée" de la décision du Bureau du PE du 13 février 2006 (PE 368.690BUR) et d'adopter une approche plus favorable pour ces fonctionnaires transférés après 2008 depuis la Commission.

Nous restons à votre disposition, pour toute information complémentaire.

Pour le comité