

FR

FR

FR



COMMISSION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 30.3.2011
COM(2011) 171 final

RAPPORT AU PARLEMENT EUROPÉEN ET AU CONSEIL
SUR L'ÉQUIVALENCE ENTRE L'ANCIENNE ET LA NOUVELLE STRUCTURE
DES CARRIÈRES

Article 6 du statut

RAPPORT AU PARLEMENT EUROPÉEN ET AU CONSEIL
SUR L'ÉQUIVALENCE ENTRE L'ANCIENNE ET LA NOUVELLE STRUCTURE
DES CARRIÈRES

Article 6 du statut

O – AVANT-PROPOS ET RESUME

La réforme du statut de 2004 était axée sur deux priorités principales: premièrement, la modernisation de la fonction publique européenne, en particulier de son système de carrière en vigueur depuis plus de quarante ans, et, deuxièmement, la réalisation d'économies substantielles en valeur réelle. S'agissant de cette dernière priorité, l'objectif initial était explicite: réaliser plus d'un milliard d'euros d'économies sur quinze ans. Sept années seulement après l'adoption de la réforme, il est difficile d'apprécier à combien s'élèvent les économies effectivement réalisées durant toute cette période. Toutefois, dans une perspective à long terme, les simulations tendent à montrer que la réforme de 2004 a eu un impact financier très important tant sur les traitements que sur les pensions. Eurostat a, à cet égard, calculé le montant des économies liées à la mise en œuvre de la réforme. Il estime que sur le long terme (cinquante prochaines années), la réforme de 2004 permettra d'économiser plus de 1 500 000 000 EUR par rapport à la situation qui se serait présentée sans la réforme. On peut donc en conclure que la réforme de 2004 est une réussite en ce qui concerne la discipline budgétaire.

Pour ce qui est de la modernisation du statut et la réorganisation du système de carrière, la réforme de 2004 visait à simplifier l'ancien système fondé sur quatre catégories de personnel tout en favorisant une progression de carrière fondée sur le mérite. S'il était censé garantir aux fonctionnaires les mêmes perspectives de carrière, en moyenne, que l'ancien système, le nouveau système devait permettre de récompenser les efforts des fonctionnaires les plus performants en leur offrant de nouvelles perspectives de carrière. Le présent rapport donne une première indication de la mesure dans laquelle cet objectif a été atteint.

Plus précisément, le présent rapport montre que les nouvelles règles sont, en moyenne, plus favorables aux fonctionnaires à carrière rapide que l'ancien statut. Il souligne, toutefois, que l'incidence des règles de 2004 sur les carrières varie sensiblement en fonction du type de carrière. Les commis, par exemple, ont fortement bénéficié du nouveau système de carrière, et ce en grande partie indépendamment de leur mérite individuel. Inversement, les perspectives de carrière des administrateurs adjoints, considérés dans leur ensemble, sont nettement moins intéressantes qu'au regard des anciennes règles.

Le présent rapport analyse aussi l'impact des mesures de transition applicables aux fonctionnaires qui ont été recrutés avant le mois de mai 2004, en particulier l'impact sur les postes d'encadrement. Il conclut que l'instauration de la nouvelle structure des carrières, associée à la convergence vers la nouvelle grille de rémunération, a produit un certain nombre de résultats inattendus, avec un «décrochage» dans certains cas entre le niveau de responsabilités et le niveau de rémunération. On pourrait donc conclure que les économies budgétaires réalisées grâce à la réforme de 2004 ont été réparties inégalement sur l'ensemble du

personnel, au détriment notamment du groupe de fonctions des administrateurs, considéré dans son ensemble.

Il conviendrait de tenir compte de cette conclusion dans le cas où d'autres modifications du statut seraient envisagées. En particulier, si l'Union européenne a l'ambition d'attirer les fonctionnaires les plus capables et les plus dévoués tout en maintenant une base géographique diversifiée, il conviendrait vraisemblablement de rééquilibrer entre les catégories de personnel la charge que représentent les économies.

TABLE DES MATIÈRES

O – Avant-propos et résumé.....	2
I – Contexte, cadre juridique et méthode	6
Encadré 1: Du traitement de base à la rémunération nette	8
Encadré 2: Qu'entend-on par «parallélisme»?.....	9
II – Principale(s) conclusion(s): Situation équivalente dans l'ensemble, sauf pour les secrétaires/commis	11
1°) Les administrateurs avec expérience peuvent bénéficier d'une structure de carrière équivalente pour autant qu'ils soient recrutés au grade AD7 du nouveau barème.....	11
Tableau 1: Comparaison entre les anciennes et les nouvelles structures de carrière lors du recrutement, après 10/20 ans et à l'âge de la retraite (grade et traitement mensuel de base*)	12
2°) Les administrateurs adjoints reçoivent une rémunération nettement plus basse dans le nouveau système que dans l'ancien, et l'écart ne se résorbe que partiellement avec le relèvement de l'âge du départ à la retraite.....	13
Tableau 2: Comparaison entre les anciennes et les nouvelles structures de carrière lors du recrutement, après 10/20 ans et à l'âge de la retraite (grade et traitement mensuel de base*)	14
Tableau 3: Grades minimal et maximal pour certains postes d'encadrement (traitement mensuel de base en euros).....	15
3°) Les carrières des assistants techniques et administratifs sous le régime de l'ancien et du nouveau statut sont à peu près équivalentes.....	15
Tableau 4: Comparaison entre les anciennes et les nouvelles structures de carrière lors du recrutement, après 10/20 ans et à l'âge de la retraite (grade et traitement mensuel de base*)	16
4°) Le principe de l'équivalence des carrières est manifestement violé dans le cas des secrétaires/commis, les revenus des nouvelles recrues étant nettement plus élevés dans le nouveau système que dans l'ancien.	16
Tableau 5: Comparaison entre les anciennes et les nouvelles structures de carrière lors du recrutement, après 10/20 ans et à l'âge de la retraite (grade et traitement mensuel de base*)	17
III – Conclusion.....	17
Tableau 6: Différence entre l'ancienne et la nouvelle structure des carrières	18
ANNEXE 1	19
a) Incidence de l'Annexe XIII pour les différentes catégories de fonctionnaires.....	19
b) Incidence de la procédure d'attestation.....	20
c) Incidence sur les grades les plus élevés et sur les postes d'encadrement	20

Encadré A1, Facteur multiplicateur	21
ANNEXE 2	23
Tableau A1: différence de rémunération sous le nouveau statut en fonction du rythme de carrière.....	23
ANNEXE 3	24
Tableau A2: Proportion de fonctionnaires à carrière plus lente/plus rapide	24
ANNEXE 4	25
Tableau A3: âge moyen du départ à la retraite (2000-2004).....	25
Tableau A4: âge moyen de recrutement (2000-2004).....	25
Tableau A5: âge moyen de recrutement (2004-2009).....	25
Tableau A6: Ancienneté moyenne avant promotion (années 2000-2004).....	26

Aux termes de l'article 6, paragraphe 3, du statut, «*la Commission [...] présente chaque année à l'autorité budgétaire un rapport sur l'évolution des carrières moyennes au sein des deux groupes de fonctions dans toutes les institutions, qui indique si le principe d'équivalence a été respecté et, dans le cas contraire, dans quelle mesure il a fait l'objet d'une violation*». En outre, l'article 6, paragraphe 4, dispose que «*[p]our assurer la cohérence entre ce système [...], les taux fixés à l'annexe I, point B, sont revus au terme de la période de cinq ans débutant le 1^{er} mai 2004 sur la base d'un rapport présenté par la Commission au Conseil et d'une proposition élaborée par la Commission*». La Commission a donc établi un rapport technique à l'intention du Parlement européen et du Conseil¹. Le présent rapport s'attache à comparer l'«ancienne» et la «nouvelle» structure des carrières et constate plusieurs écarts. La première partie du rapport explique le cadre juridique, la méthode appliquée et les principales hypothèses sur lesquelles il se fonde. La seconde partie expose en détail les résultats selon les différents types de carrières.

I – CONTEXTE, CADRE JURIDIQUE ET METHODE

Il est prévu que l'équivalence entre l'«ancienne» et la «nouvelle» structure des carrières soit contrôlée régulièrement. Conformément à l'article 6, paragraphe 5, du statut, «*[l]'équivalence est évaluée en comparant, sur la base de la promotion et de l'ancienneté durant une période de référence donnée, à effectifs constants, la progression de la carrière moyenne avant le 1^{er} mai 2004 et la progression de la carrière moyenne des fonctionnaires recrutés après cette date*». Cette définition ne précise pas la notion de «carrière moyenne».

Une première approche consisterait à postuler qu'il y a équivalence entre l'ancienne et la nouvelle structure des carrières si **l'augmentation globale du traitement mensuel de base** sur toute la durée d'une carrière moyenne (c'est-à-dire la carrière d'un fonctionnaire moyen donné qui est recruté à l'âge moyen de recrutement des fonctionnaires de son groupe de fonctions/sa catégorie, qui est promu au bout de la durée passée en moyenne dans chaque grade et qui prend finalement sa retraite à l'âge moyen de la retraite pour son groupe de fonctions/sa catégorie) est la même sous l'ancien et le nouveau statut. Le contrôle du respect du principe de l'équivalence se résumerait donc à calculer l'augmentation entre le premier traitement, perçu au moment de la prise de fonctions au sein de l'institution, et le dernier traitement, perçu au moment du départ à la retraite, et à comparer la valeur de cette augmentation sous l'ancien et le nouveau statut.

Or, si elle est simple et relativement facile à mettre en œuvre, cette première approche ne tient pas pleinement compte de l'esprit de la réforme du statut. La réforme visait à modifier la structure des carrières des fonctionnaires en les rémunérant moins au début, mais en leur accordant plus de promotions et une marge de progression salariale plus grande en fin de carrière, ce qui signifie que la différence entre le premier et le dernier traitement est susceptible d'être plus grande dans la nouvelle structure des carrières, réduisant ainsi les dépenses salariales globales sous le nouveau statut.

Afin d'assurer une comparabilité maximale des résultats, il a été décidé, aux fins du présent rapport, de définir la «rémunération» comme le «traitement de base» et d'exclure ainsi des facteurs tels que les allocations et indemnités prévues à l'annexe VII du statut, qui font

¹ L'annexe XIII du statut indique également qu'«avec le rapport présenté par la Commission au titre de l'article 6, paragraphe 3, du statut, la Commission fournit aussi des informations sur les incidences financières des taux de promotion prévus dans la présente annexe et de l'intégration des fonctionnaires entrés en fonction avant le 1^{er} mai 2004». Ces informations figurent à l'annexe I.

techniquement partie de la «rémunération» en vertu de l'article 62 du statut, mais qui varient en fonction de la situation personnelle du fonctionnaire.

Il a donc été décidé de considérer la **rémunération de base cumulée sur toute la durée de la carrière**, à savoir la somme de tous les traitements de base mensuels perçus par le fonctionnaire de son recrutement à son départ à la retraite. Il convient d'observer que même après avoir retiré les avantages connexes précités, ce traitement de base ne correspond toujours pas à ce que le fonctionnaire perçoit effectivement, et ce pour deux raisons:

1) la rémunération nette est bien inférieure au traitement de base après application des différentes déductions obligatoires (voir encadré 1, *Du traitement de base à la rémunération nette*);

2) la rémunération nette de près de 50 % du personnel recruté **avant le 1^{er} mai 2004** est encore réduite par rapport au traitement de base prévu à l'article 66 du statut, en raison de l'application du «facteur multiplicateur» destiné à garantir la neutralité financière de la réforme de 2004 (voir encadré A1 de l'annexe 1).

ENCADRE 1: DU TRAITEMENT DE BASE A LA REMUNERATION NETTE

Encadré 1: Du traitement de base à la rémunération nette

Aux fins du présent rapport, on entend par «traitement de base» le traitement de base tel qu'il est défini dans le barème des traitements figurant à l'article 66 du statut. Ce traitement fait toutefois l'objet d'un certain nombre de déductions obligatoires, dont certaines consistent en cotisations sociales (régime de pension, assurance-maladie et assurance-accident). Le tableau suivant indique le taux des cotisations et impôts qui grèvent les traitements des fonctionnaires depuis le 1^{er} janvier 2010.

Cotisation/impôt	Taux
Régime de pension	11,6 %
Assurance-maladie	1,7 %
Assurance-accident	0,1 %
Impôt dû	jusqu'à 45 %
Prélèvement spécial	5,5 %

Compte tenu du fait que les bases sur lesquelles les cotisations sont appréciées ne sont pas totalement identiques et de la progressivité de l'impôt dû, le taux de prélèvement global est extrêmement variable sur l'ensemble du barème des traitements, allant de 13,4 % pour un AST1 à 40,5 % pour un AD16 au troisième échelon. Le tableau suivant donne plusieurs exemples de traitement mensuel net (après déductions obligatoires) pour divers grades depuis le 1^{er} janvier 2011:

Grade	Traitement de base (en EUR)	Traitement après cotisations	Taux de prélèvement global	Taux de prélèvement marginal
Secrétaire AST1/1	2 654	2 299	13,4 %	13 %
Assistant technique AST3/1	3 398	2 726	19,8 %	25 %
Administrateur AD5/1	4 350	3 414	21,5 %	29 %
Chef d'unité AD9/1	7 128	5 240	26,5 %	40 %
Directeur AD14/1	13 216	8 386	36,5 %	51 %
Directeur général AD16/3	18 371	10 925	40,5 %	51 %

Il convient de garder ces taux de prélèvement à l'esprit, notamment pour lire les différents tableaux du présent rapport qui ne mentionnent que les traitements de base.

Il faut aussi noter que les fonctionnaires peuvent, selon leur situation de famille et selon qu'ils sont expatriés ou non, bénéficier d'allocations familiales et d'une indemnité de dépaysement, conformément aux dispositions de l'annexe VII, sections 1 et 2, du statut.

En outre, afin de tenir compte du fait que la réforme du statut a allongé la durée des carrières des fonctionnaires en portant l'âge de la retraite à soixante-trois ans, la carrière moyenne adaptée en conséquence, c'est-à-dire la rémunération annuelle moyenne (la rémunération cumulée sur toute la durée de la carrière divisée par le nombre d'années de carrière), a été prise en considération. Cela a permis de compenser le fait qu'un plus grand nombre d'années accroît mécaniquement la rémunération cumulée et aurait pu fausser la comparaison entre l'ancienne et la nouvelle structure des carrières.

Des simulations ont également été faites sur la base de rythmes de carrière différents (c'est-à-dire selon la durée passée dans chaque grade du barème des traitements). Il s'agit là d'une question essentielle sous le nouveau statut. En effet, si les écarts de rémunération en

fonction du rythme de carrière étaient limités sous l'ancien statut, le nouveau tend à favoriser les fonctionnaires à carrière rapide. Sous le nouveau statut, les fonctionnaires à carrière rapide tendent à gagner, sur toute la durée de leur carrière, quelque 15 % de plus que les fonctionnaires à carrière normale, tandis que les fonctionnaires à carrière lente gagnent quelque 9 % de moins que ces derniers (voir annexe 2). En conséquence, la moyenne des rémunérations des fonctionnaires à carrière lente et des fonctionnaires à carrière rapide n'équivaut pas à la rémunération des fonctionnaires à carrière normale. Aux fins du présent rapport, on entend donc par «fonctionnaires à carrière lente» les fonctionnaires qui sont promus avec une ancienneté dans le grade de 25 % plus longue que celle des fonctionnaires à carrière normale. De même, on entend par «fonctionnaires à carrière rapide» les fonctionnaires qui sont promus avec une ancienneté dans le grade de 25 % plus courte que celle des fonctionnaires à carrière normale. On ne peut, dès lors, comparer la **rémunération moyenne sur toute la durée d'une carrière** dans l'«ancien» et le «nouveau» système qu'en calculant la rémunération moyenne pour des pourcentages fixes de fonctionnaires à carrière lente, à carrière normale et à carrière rapide, correspondant à la répartition des différents types de carrière au sein de la Commission (voir annexe 3).

Sur la base de cette hypothèse, le présent rapport compare quatre types de carrière correspondant aux principaux profils recrutés avant et après la réforme du statut: secrétaires/commis (ex-C), assistants (ex-B), administrateurs adjoints (sans expérience) et administrateurs (avec expérience). Il convient de signaler que la comparaison entre l'ancienne et la nouvelle structure des carrières est effectuée pour chacun de ces quatre types de carrière. Des comparaisons transversales auraient encore compliqué l'exercice en ce qu'il aurait, notamment, fallu calculer le pourcentage de fonctionnaires qui changent de groupe/catégorie et tenir compte de l'âge moyen auquel ce changement intervient. Une comparaison globale des carrières a également été évitée: cette approche aurait dû tenir compte de l'évolution du pourcentage de fonctionnaires recrutés dans chaque groupe de fonctions/catégorie. Si elle semble pertinente pour apprécier l'impact budgétaire global de la politique de recrutement depuis la réforme, cette approche irait au-delà du mandat défini à l'article 6 du statut.

Il y a lieu de préciser que toute comparaison doit se fonder sur une hypothèse en ce qui concerne la relation entre l'évolution des prix et celle des rémunérations. Le présent rapport postule que ces évolutions sont parallèles. Si cette hypothèse se révélait fautive, les résultats de la comparaison entre l'ancienne et la nouvelle structure des carrières seraient sensiblement différents (voir encadré 2, *Qu'entend-on par «parallélisme»?*).

ENCADRE 2: QU'ENTEND-ON PAR «PARALLELISME»?

Encadré 2: Qu'entend-on par «parallélisme»?

Le présent rapport postule que les prix et les rémunérations augmentent parallèlement. En règle générale, le traitement annuel moyen perçu sur toute la durée d'une carrière, exprimé en euros de l'année de référence 2004, est dérivé comme suit:

Si l'on suppose que P_k est le taux d'inflation de l'année k (avec $k > 2004$), toute somme d'argent donnée

$$\tilde{s} = \frac{s}{\prod_{k=2004}^{k=t} (1 + p_k)}$$

s en euros de l'année t représente

en euros de l'année 2004 (avec $P_{2004} = 0$).

Soit $r_t(g, s)$ la rémunération en euros courants correspondant au grade g et à l'échelon s du barème des traitements de l'année t .

Soit i_t le taux d'ajustement appliqué pour adapter le barème des traitements des fonctionnaires de l'année t par rapport à l'année $t-1$ ($t > 2004$ et $i_{2004} = 0$). Chaque année, le barème est adapté de manière à ce que $r_{t+1}(g, s) = r_t(g, s)(1 + i_{t+1})$. Il en résulte que la rémunération correspondant au grade g et à l'échelon s du barème des traitements de l'année t est liée à rémunération correspondante du barème des traitements de 2004 par la relation suivante:

$$r_t(g, s) = r_{2004}(g, s) \prod_{k=2004}^{k=t} (1 + i_k).$$

Cette somme, exprimée en euros constants de l'année 2004, s'écrit comme suit:

$$\tilde{r}_t(g, s) = \frac{r_{2004}(g, s) \prod_{k=2004}^{k=t} (1 + i_k)}{\prod_{k=2004}^{k=t} (1 + p_k)}$$

La rémunération annuelle moyenne, A , perçue sur toute la durée de la carrière (N années à compter de 2004) et exprimée en euros de 2004, est la suivante:

$$\begin{aligned} \tilde{A} &= \frac{1}{N} \sum_{t=2004}^{t=2004+N} \tilde{r}_t(g_t, s_t) = \frac{1}{N} \sum_{t=2004}^{t=2004+N} \frac{r_{2004}(g_t, s_t) \prod_{k=2004}^{k=t} (1 + i_k)}{\prod_{k=2004}^{k=t} (1 + p_k)} \\ &= \frac{1}{N} \sum_{t=2004}^{t=2004+N} \left(r_{2004}(g_t, s_t) \prod_{k=2004}^{k=t} \frac{(1 + i_k)}{(1 + p_k)} \right) \end{aligned}$$

(g_t, s_t) étant le grade et l'échelon atteints l'année t .

L'hypothèse du parallélisme faite dans le présent rapport signifie que i_k et p_k sont égaux pour toute

année k si bien que $\prod_{k=2004}^{k=t} \frac{(1 + i_k)}{(1 + p_k)} = 1$ et donc $\tilde{A} = \frac{1}{N} \sum_{t=2004}^{t=2004+N} r_{2004}(g_t, s_t)$.

Si l'on renonçait à cette hypothèse, le résultat de la comparaison entre l'ancienne et la nouvelle structure des carrières, tel qu'il apparaît dans le présent rapport, serait très différent. Par exemple, si l'adaptation salariale était inférieure au taux d'inflation ne serait-ce que de 0,5 point de pourcentage chaque année,

soit le ratio $\prod_{k=2005}^{k=t} \frac{(1 + i_k)}{(1 + p_k)} \approx (1.005)^{t-2004}$,

la rémunération annuelle moyenne d'un AD5 serait réduite de 8 % par rapport au résultat obtenu sur la base du parallélisme.

Il convient dès lors de souligner que le parallélisme doit, à l'avenir, être considéré comme une hypothèse solide. Si le pouvoir d'achat des fonctionnaires devait se détériorer régulièrement dans les années à venir, il est fortement probable que le principe de l'équivalence ferait l'objet d'une violation pour toutes les catégories de personnel.

Il faut aussi signaler que puisque le nouveau statut n'est en vigueur que depuis cinq ans, aucun fonctionnaire n'a effectué toute sa carrière sous ce statut, si bien que plusieurs paramètres ne peuvent être calculés, tels que l'âge moyen du départ à la retraite. En outre, l'ancienneté moyenne par grade des personnes recrutées depuis la réforme est faussée parce que seuls les fonctionnaires les plus performants ont, jusqu'à présent, été promus. Pour ces motifs, ce sont les taux figurant à l'annexe I, point B, du nouveau statut qui ont été retenus aux fins de la comparaison de l'ancienne et de la nouvelle structure des carrières. Les données observées n'ont servi qu'à vérifier si les carrières réelles correspondaient globalement aux dispositions du statut.

Les données utilisées dans le présent rapport sont essentiellement celles de la Commission. Les chiffres fournis par les autres institutions correspondent toutefois à ceux de la Commission (voir annexe 4).

II – PRINCIPALE(S) CONCLUSION(S): SITUATION EQUIVALENTE DANS L'ENSEMBLE, SAUF POUR LES SECRETAIRES/COMMIS

La méthodologie adoptée dans le présent rapport permet de conclure que, sauf pour les carrières des secrétaires/commis, la nouvelle structure de carrière correspond pour l'essentiel à l'ancienne structure, cette dernière étant toutefois légèrement plus avantageuse. Les fonctionnaires «à carrière rapide» bénéficient cependant, au cours de leur carrière, d'une rémunération nettement plus attrayante sous le nouveau statut. En effet, le barème de rémunération prévu par le statut tel qu'en vigueur avant 2004 avait tendance à aplanir les écarts dus aux différences de rythme de carrière. Il ne fait aucun doute que le nouveau **statut récompense en général mieux les promotions rapides**, ce qui signifie que, pour toutes les catégories ou groupes de fonctions, les fonctionnaires dont la carrière évolue à un rythme rapide reçoivent une rémunération beaucoup plus intéressante dans le cadre du nouveau système.

1°) LES ADMINISTRATEURS AVEC EXPERIENCE PEUVENT BENEFICIER D'UNE STRUCTURE DE CARRIERE EQUIVALENTE POUR AUTANT QU'ILS SOIENT RECRUTES AU GRADE AD7 DU NOUVEAU BAREME

Depuis le 1^{er} mai 2004, les administrateurs avec expérience (c'est-à-dire les administrateurs ayant passé des concours pour lesquels un certain nombre d'années d'expérience professionnelle étaient requises) ont principalement été recrutés aux grades AD6 (75 %) et AD7 (25 %). Il convient également de faire observer que de nombreux fonctionnaires recrutés au grade AD5 depuis mai 2004 disposaient en réalité d'une expérience non négligeable lors de leur recrutement, bien qu'ils aient passé des concours pour lesquels une telle expérience n'était pas requise. Si l'on examine plus précisément les recrutements ayant eu lieu depuis 2004, le nombre total de fonctionnaires AD5 âgés de plus de 30 ans lors de leur recrutement — susceptibles, par conséquent, d'avoir acquis au moins un certain nombre d'années d'expérience professionnelle avant d'entrer à la Commission — est identique au nombre total de fonctionnaires AD6 et AD7 recrutés au cours de la même période. Dans le présent rapport, la notion d'équivalence fait référence au type de carrière proposé selon le type de concours réussi par le fonctionnaire, sans tenir compte du profil réel des personnes recrutées. Compte tenu de cette structure de recrutement, il est extrêmement probable qu'une comparaison des carrières moyennes des membres du personnel de la Commission sur la base de leur parcours personnel et non du concours que ces fonctionnaires ont réussi ferait apparaître un écart important pénalisant le personnel recruté après mai 2004.

Si l'on se fonde uniquement sur le grade lors du recrutement et si l'on compare la rémunération //au cours de l'ensemble de sa carrière d'un fonctionnaire moyen recruté au grade AD6 avec celle d'un fonctionnaire moyen recruté au grade A7 de l'ancien statut, on constate un écart d'environ 10 % en faveur du fonctionnaire recruté sous le régime de l'ancien statut. Cet écart ne se réduit pas si l'on tient compte du relèvement de l'âge du départ à la retraite, car le personnel recruté depuis 2004 est plus âgé que le personnel recruté avant cette date et, partant, ne peut compter sur une longue carrière au moment du départ à la retraite à 63 ans. Cet **écart en défaveur des fonctionnaires recrutés au grade AD6 par rapport aux fonctionnaires recrutés à l'ancien grade A7** est encore plus marqué dans le cas des fonctionnaires à carrière lente et s'observe aussi pour les fonctionnaires à carrière rapide. Par conséquent, la nouvelle structure pénalise les carrières moyennes des fonctionnaires recrutés au grade AD6 par rapport à celles des fonctionnaires recrutés à l'ancien grade A7 (le manque à gagner s'élevant à 11 %, voir le tableau à la section IV).

Le constat est différent si l'on compare les **carrières des fonctionnaires recrutés à l'ancien grade A7** et les **carrières des fonctionnaires recrutés à l'actuel grade AD7**. Dans ce cas spécifique, la rémunération globale est **presque identique** sous le régime de l'ancien statut et du nouveau statut. Si les fonctionnaires à carrière lente reçoivent désormais, au cours d'une carrière complète, une rémunération inférieure de 7 % à la rémunération prévue dans le cadre de l'ancien système, les fonctionnaires à carrière rapide gagnent, en général, 8 % de plus sous le nouveau statut. Dans l'ensemble, **la rémunération moyenne est pratiquement équivalente pour les carrières de l'ancien système et celles du nouveau système**.

TABEAU 1: COMPARAISON ENTRE LES ANCIENNES ET LES NOUVELLES STRUCTURES DE CARRIERE LORS DU RECRUTEMENT, APRES 10/20 ANS ET A L'AGE DE LA RETRAITE (GRADE ET TRAITEMENT MENSUEL DE BASE*)

Étapes de la carrière	Recrutement	10 ans	20 ans	Retraite
Ancienne structure de carrière – A7	34 ans A7 / 2 (EUR 5 770*)	44 ans A5 / 3 (EUR 8 264)	54 ans A4 / 5 (EUR 10 972)	61 ans A4 / 8 (EUR 12 479)
Nouvelle structure de carrière - AD7 carrière normale	37 ans AD7 / 2 EUR 5 802***	47 ans AD10 / 1 EUR 8 065***	57 ans AD12 / 2 EUR 10 758***	63 ans AD13 / 3 EUR 12 684***
carrière lente	AD7 / 2 EUR 5 802***	AD8 / 2 EUR 6 565***	AD11 / 1 EUR 9 125***	AD12 / 2 EUR 10 758***
carrière rapide	AD7 / 2 EUR 5 802***	AD10 / 2 EUR 8 404***	AD13 / 2 EUR 12 172***	AD14 / 3 EUR 14 351***

* Traitement mensuel de base selon le barème des traitements au 1.7.2010. Traitement de base avant toute déduction de cotisations et de taxes (voir encadré 1). Il convient de faire observer qu'au cours de la période allant de 2000 à 2004, environ 15 % des fonctionnaires recrutés sur les listes de réserve A7/A6 l'ont été au grade A6, à l'âge de 40 ans et six mois en moyenne. Sous le nouveau statut, ce type de carrière n'a pas été constaté.

*** Sans tenir compte du facteur multiplicateur appliqué aux membres du personnel recrutés avant le 1.5.2004 (voir encadré A1/annexe1).

2°) LES ADMINISTRATEURS ADJOINTS REÇOIVENT UNE REMUNERATION NETTEMENT PLUS BASSE DANS LE NOUVEAU SYSTEME QUE DANS L'ANCIEN, ET L'ECART NE SE RESORBE QUE PARTIELLEMENT AVEC LE RELEVEMENT DE L'AGE DU DEPART A LA RETRAITE.

La majorité (57 %) des administrateurs recrutés depuis le 1^{er} mai 2004 sont entrés en service au grade AD5 grâce à des concours pour lesquels aucune expérience professionnelle n'était requise. Ce profil correspond à celui des administrateurs adjoints recrutés au grade A8 sous le régime de l'ancien statut. Il convient de faire observer que beaucoup d'administrateurs AD5 comptent en réalité un nombre important d'années d'expérience, ce qui n'était pas le cas des administrateurs A8. Cette situation s'explique par le fait qu'avant 2004, les concours A8 étaient en règle générale organisés en même temps que les concours A7, pour lesquels une expérience était exigée. En revanche, depuis le 1^{er} mai 2004, un nombre très limité seulement de concours généraux ont été organisés pour les grades supérieurs au grade AD5. Les personnes souhaitant entrer aux institutions n'avaient par conséquent d'autre choix, bien qu'ayant de l'expérience, que de s'inscrire à des concours pour lesquels aucune expérience n'était requise. Toutefois, comme indiqué à la section II)1°), la notion d'équivalence fait référence, dans le présent rapport, au type de carrière proposé selon le type de concours réussi par le fonctionnaire, indépendamment du profil réel des personnes recrutées.

À durée de carrière identique, la **nouvelle structure est à l'origine d'une baisse de 9 % de la rémunération globale des fonctionnaires de grade AD 5, par rapport aux fonctionnaires de grade A8**. Cet écart peut atteindre 14 % dans le cas des fonctionnaires à carrière lente. Seuls les fonctionnaires à carrière rapide se trouvent dans une situation légèrement plus favorable dans le nouveau système (hausse moyenne de 1 % de la rémunération globale, ce qui concerne 25 % des fonctionnaires). Certes, le tableau est moins sombre si l'on tient compte de l'âge du départ à la retraite; les administrateurs adjoints étant plus jeunes que les administrateurs avec expérience lors de leur recrutement, les années supplémentaires qu'ils doivent passer dans le service pour pouvoir prétendre à une pension complète leur permettent d'atteindre des grades plus élevés, assortis d'un traitement plus élevé, que dans l'ancien système. Dans ce cas, les chiffres sont les suivants: diminution de 4 % pour les carrières normales, hausse de 7 % pour les carrières rapides et baisse de 10 % environ pour les carrières lentes. En somme, **à durée de carrière identique**, la moyenne des carrières sous le nouveau statut fait apparaître une **grande inégalité au désavantage des nouveaux administrateurs adjoints**. Cette inégalité flagrante ne se réduit (de 3 % dans l'ensemble) que si l'on tient compte du fait que les nouveaux administrateurs adjoints sont censés travailler plus longtemps pour pouvoir prétendre à une pension complète.

TABEAU 2: COMPARAISON ENTRE LES ANCIENNES ET LES NOUVELLES STRUCTURES DE CARRIERE LORS DU RECRUTEMENT, APRES 10/20 ANS ET A L'AGE DE LA RETRAITE (GRADE ET TRAITEMENT MENSUEL DE BASE*)

Étapes de la carrière	Recrutement	10 ans	20 ans	Retraite
Ancienne structure de carrière – A8	30 ans A8 / 1 (EUR 4 861*)	40 ans A6 / 2 (EUR 6 734)	50 ans A4 / 3 (EUR 9 967)	61 ans A4 / 8 (EUR 12 479)
Nouvelle structure de carrière – AD5 carrière normale	30 ans** AD5 / 1 EUR 4 350***	40 ans AD8 / 1 EUR 6 300***	50 ans AD11 / 1 EUR 9 125***	63 ans AD13 / 3 EUR 12 684***
carrière lente	AD5 / 1 EUR 4 350***	AD7 / 2 EUR 5 802***	AD10 / 1 EUR 8 065***	AD12 / 2 EUR 10 758***
carrière rapide	AD5 / 1 EUR 4 350***	AD9 / 1 EUR 7 128***	AD12 / 2 EUR 10 758***	AD14 / 4 EUR 14 750***

* Traitement mensuel de base selon le barème des traitements au 1.7.2010. Traitement de base avant toute déduction de cotisations de sécurité sociale et de taxes (voir encadré 1).

** Aux fins de la simulation, l'âge de recrutement des administrateurs adjoints est censé être le même dans les anciennes et dans les nouvelles structures de carrière. L'âge réel de recrutement des fonctionnaires AD5 au cours de la période 2004-2009 est cependant légèrement supérieur (31,6 ans pour la Commission), ce groupe de fonctionnaires comprenant des administrateurs avec expérience.

*** Sans tenir compte du facteur multiplicateur appliqué aux membres du personnel recrutés avant le 1.5.2004 (voir encadré A1/annexe1).

Il convient de faire observer que le tableau ci-dessus concerne uniquement le personnel hors encadrement. En particulier, la différence de rémunération au moment du départ à la retraite entre un fonctionnaire à carrière rapide sous le nouveau statut et un fonctionnaire dont la carrière est régie par les dispositions de l'ancien statut (EUR 14 750 par rapport à EUR 12 479) ne concerne que le personnel hors encadrement. Bien sûr, il est vraisemblable qu'en pratique, de nombreux fonctionnaires à carrière rapide parviennent à un poste d'encadrement. Dans ce cas, comme le montre le tableau ci-dessous, les rémunérations maximales possibles selon le nouveau système et selon l'ancien système sont plus proches.

**TABEAU 3: GRADES MINIMAL ET MAXIMAL POUR CERTAINS POSTES D'ENCADREMENT
(TRAITEMENT MENSUEL DE BASE EN EUROS)**

	Chef d'unité		Directeur		Directeur général	
	<i>Ancien statut</i>	<i>Nouveau statut</i>	<i>Ancien statut</i>	<i>Nouveau statut</i>	<i>Ancien statut</i>	<i>Nouveau statut</i>
Grade / échelon minimal (traitement)	A5 / 1 (7 389)	AD9 / 1 (7 128)***	A2 / 1 (12 881)	AD14 / 1 (13 216)***	A1 / 1 (14 515)	AD15 / 1 (14 954)***
Grade / échelon maximal (traitement)	A3 / 8 (15 173)	AD14 / 5 (14 954)***	A2 / 6 (16 560)	AD15 / 5 (16 919)***	A1 / 6 (18 371)	AD16 / 3 (18 371)***

Note: Les traitements de base dans les colonnes correspondant aux données du nouveau statut n'incluent pas l'indemnité d'encadrement. Traitement de base avant toute déduction de cotisations et de taxes (voir encadré 1). Ces traitements ne s'appliquent qu'aux membres du personnel recrutés après le 1.5.2004. Pour les membres du personnel recrutés avant cette date, l'annexe XIII du nouveau statut s'applique (voir annexe 1 du présent rapport). Les traitements de base mentionnés ici ne sont que des limites supérieures et inférieures et ne reflètent pas la durée réellement passée dans les grades concernés.

*** Sans tenir compte du facteur multiplicateur appliqué aux membres du personnel recrutés avant le 1.5.2004 (voir encadré A1/annexe 1).

3°) LES CARRIERES DES ASSISTANTS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS SOUS LE REGIME DE L'ANCIEN ET DU NOUVEAU STATUT SONT A PEU PRES EQUIVALENTES.

En vertu de l'ancien statut, les assistants techniques et administratifs étaient recrutés au grade B5. Dans le nouveau système, ils sont désormais tous recrutés au grade AST3. Les nouveaux assistants étant en moyenne presque trois ans plus âgés que les anciens B, le relèvement de l'âge de la retraite de 60 à 63 ans n'a qu'un effet limité sur la durée de leur carrière.

Pour une carrière qui se déroule à un rythme normal (c'est-à-dire lorsque la durée dans les grades équivaut à la moyenne au sein de la Commission), les assistants dans le nouveau système gagnent 5 % de moins que dans l'ancien (4 % en tenant compte du départ à la retraite à l'âge de 63 ans). Les assistants à carrière lente gagnent en moyenne 10 % de moins que dans l'ancien système, mais ceux qui connaissent une carrière rapide gagnent quelque 4 % de plus sous le nouveau statut. On peut en tirer la conclusion que **les moyennes des carrières** dans l'ancien et dans le nouveau système **sont à peu près équivalentes**, le manque à gagner pour les nouvelles carrières par rapport aux anciennes n'étant que de 3 %.

TABEAU 4: COMPARAISON ENTRE LES ANCIENNES ET LES NOUVELLES STRUCTURES DE CARRIERE LORS DU RECRUTEMENT, APRES 10/20 ANS ET A L'AGE DE LA RETRAITE (GRADE ET TRAITEMENT MENSUEL DE BASE*)

Étapes de la carrière	Recrutement	10 ans	20 ans	Retraite
Ancienne structure de carrière - B	34 ans B5 / 2 (3 739 EUR*)	44 ans B3 / 3 (5 072 EUR)	54 ans B2 / 5 (6 570 EUR)	60 ans B1 / 5 (7 779 EUR)
Nouvelle structure de carrière – AST3 carrière normale	36 ans AST3 / 1 3 398 EUR***	46 ans AST6 / 1 4 921 EUR***	56 ans AST8 / 1 6 300 EUR***	63 ans AST9 / 3 7 740 EUR***
carrière lente	AST3 / 1 3 398 EUR***	AST5 / 2 4 532 EUR***	AST7 / 2 5 802 EUR***	AST8 / 3 6 841 EUR***
carrière rapide	AST3 / 1 3 398 EUR***	AST6 / 2 5 128 EUR***	AST9 / 2 7 428 EUR***	AST11 / 2 9 508 EUR***

* Traitement mensuel de base selon le barème des traitements au 1.7.2010. Traitement de base avant toute déduction de cotisations et de taxes (voir encadré 1).

*** Sans tenir compte du facteur multiplicateur appliqué aux membres du personnel recrutés avant le 1.5.2004 (voir encadré A1/annexe 1).

4°) LE PRINCIPE DE L'EQUIVALENCE DES CARRIERES EST MANIFESTEMENT VIOLE DANS LE CAS DES SECRETAIRES/COMMIS, LES REVENUS DES NOUVELLES RECRUES ETANT NETTEMENT PLUS ELEVES DANS LE NOUVEAU SYSTEME QUE DANS L'ANCIEN.

En vertu de l'ancien statut, les secrétaires/commis étaient recrutés au grade C5 et pouvaient atteindre le grade C1. L'écart de rémunération maximal entre le début et la fin de la carrière d'un commis allait de 1 à 1,9, la rémunération en fin de carrière s'élevant au maximum à 5 250 EUR par mois. Sous le régime de la nouvelle réglementation, les commis entrent au grade AST1 (1 300 d'entre eux ont été recrutés depuis le 1^{er} mai 2004, ce qui représente plus de 25 % de l'ensemble des fonctionnaires recrutés depuis cette date) et peuvent atteindre le grade AST 11, soit un **écart de rémunération maximal de 1 à 3,9, le dernier traitement pouvant atteindre plus de 10 000 EUR par mois.**

En ce qui concerne la rémunération sur l'ensemble de la carrière, les commis à carrière moyenne recrutés après le 1^{er} mai 2004 gagnent 6 % de plus dans le cadre du nouveau barème. En tenant compte de l'ajustement lié au relèvement de l'âge de la retraite, **la rémunération annuelle moyenne des nouveaux commis sera de 14 % supérieure** à celle des commis dont la carrière s'est entièrement déroulée dans l'ancien système.

Il y a lieu de noter qu'en supposant que le nombre total d'années d'activité des nouveaux profils de carrière soit identique à celui des anciens (soit 23,2 ans en moyenne pour l'ensemble du personnel de la Commission), une carrière normale s'achèvera au grade AST7, avec un traitement mensuel de 5 802 EUR. En ajoutant les six années de service nécessaires pour atteindre l'âge du départ à la retraite (63 ans), les nouveaux secrétaires/commis à carrière normale atteindraient le grade AST9 (plus de 7 000 EUR par mois). Ces résultats se fondent sur l'hypothèse que la carrière débute à l'âge de recrutement moyen. Il ne faut toutefois pas perdre

de vue qu'un(e) secrétaire recruté(e) à l'âge de 23 ans atteindra le grade AST11 (jusqu'à 9 000 EUR par mois).

Il va de soi que les commis recrutés au grade AST1 ne sont pas censés conserver le même type d'emploi tout au long de leur carrière. Leurs qualifications sont supérieures à celles qui étaient autrefois exigées pour les catégories C. Plus ils gagnent en expérience et plus ils sont formés, plus ils peuvent se voir confier de responsabilités. Leurs perspectives en matière de promotion vont dans le même sens.

Le caractère avantageux du nouveau système est encore plus évident pour les carrières rapides. Selon les simulations, les secrétaires/commis à carrière rapide percevront, sur l'ensemble de leur carrière, une rémunération annuelle de 30 % supérieure en moyenne par rapport à l'ancien système. Même les commis à carrière lente gagneront davantage, en moyenne, sous le nouveau statut. Il faut également relever que les **secrétaires/commis à carrière lente gagnent davantage** sous le régime de la nouvelle réglementation que les secrétaires/commis à carrière normale sous le régime de l'ancienne réglementation. Dans l'ensemble, la **rémunération moyenne des carrières de secrétaire/commis sous le nouveau statut est de 16 % supérieure à la moyenne des carrières en vertu des anciennes règles.**

TABEAU 5: COMPARAISON ENTRE LES ANCIENNES ET LES NOUVELLES STRUCTURES DE CARRIERE LORS DU RECRUTEMENT, APRES 10/20 ANS ET A L'AGE DE LA RETRAITE (GRADE ET TRAITEMENT MENSUEL DE BASE*)

Étapes de la carrière	Recrutement	10 ans	20 ans	Retraite
Ancienne structure de carrière - C	34 ans C5 / 2 (2 881 EUR*)	44 ans C3 / 4 (3 710 EUR)	54 ans C2 / 8 (4 620 EUR)	60 ans** C1 / 7 (5 084 EUR)
Nouvelle structure de carrière – AST1 carrière normale	34 ans AST1 / 1 2 654 EUR***	44 ans AST4 / 1 3 844 EUR***	54 ans AST7 / 1 5 568 EUR***	63 ans AST9 / 1 7 128 EUR***
carrière lente	AST1 / 1 2 654 EUR***	AST3 / 2 3 540 EUR***	AST6 / 1 4 921 EUR***	AST7 / 3 6 046 EUR***
carrière rapide	AST1 / 1 2 654 EUR***	AST5 / 2 4 532 EUR***	AST8 / 2 6 565 EUR***	AST11 / 1 9 125 EUR***

* Traitement mensuel de base selon le barème des traitements au 1.7.2010. Traitement de base avant toute déduction de cotisations et de taxes (voir encadré 1).

** L'âge effectif du départ à la retraite constaté à la Commission pendant la période 2000-2004 pour les fonctionnaires de catégorie C était 57,2 ans, soit un âge nettement inférieur à celui observé dans les autres institutions (voir annexe 4). Cela s'explique en partie par l'inclusion de bénéficiaires d'une pension d'invalidité. Il a donc été décidé de mentionner ici l'âge légal du départ à la retraite (60 ans avant 2004).

*** Sans tenir compte du facteur multiplicateur appliqué aux membres du personnel recrutés avant le 1.5.2004 (voir encadré A1/ annexe 1).

III – CONCLUSION

Le présent rapport est fondé sur certaines hypothèses relatives à la longueur des carrières et aux taux de promotion, ces hypothèses étant toutefois jugées très probables. Le nouveau statut n'étant en vigueur que depuis 2004, il est très difficile de prévoir le futur comportement du

personnel nouvellement recruté. L'âge du départ à la retraite et la longueur de la carrière, en particulier, sont très incertains. L'équivalence des carrières doit donc faire l'objet d'une attention continue.

Des différences entre la nouvelle et l'ancienne structure des carrières n'en ont pas moins été recensées dans le cadre du présent rapport. En particulier, sous le nouveau statut, les administrateurs avec expérience ont tendance à gagner moins, tandis que les secrétaires/commis gagnent nettement plus.

TABLEAU 6: DIFFERENCE ENTRE L'ANCIENNE ET LA NOUVELLE STRUCTURE DES CARRIERES

	Carrière lente	Carrière normale	Carrière rapide	Carrières moyennes
Commis ex C / AST 1	+6%	+14%	+30%	+16%
Assistants ex B / AST 3	-10%	-4%	+4%	-3%
Administrateurs adjoints ex A8 / AD5	-10%	-4%	+7%	-3%
Administrateurs ex A7 / AD6	-17%	-12%	-2%	-11%
Administrateurs ex A7 / AD7	-7%	-2%	+8%	-1%

Source: DG HR

Note: «+» signifie que la nouvelle structure de carrière est plus favorable que l'ancienne en ce qui concerne la rémunération annuelle moyenne sur l'ensemble de la carrière (en tenant compte du changement de l'âge du départ à la retraite).

ANNEXE 1

Implications financières des taux de promotion (pourcentages) prévus à l'annexe XIII du statut et de l'intégration dans le nouveau système de carrière des fonctionnaires entrés en service avant le 1^{er} mai 2004, en tenant compte de l'application de la procédure d'attestation

L'annexe XIII du statut prévoit des mesures de transition applicables aux fonctionnaires nommés avant le 1^{er} mai 2004. Elle établit des règles destinées à aligner progressivement la carrière de ces fonctionnaires sur celles prévues par le nouveau statut. L'une des caractéristiques de cette intégration graduelle est que les taux prévus à l'annexe I, point B, ne sont pas directement applicables à l'ancienne structure de carrière et sont provisoirement remplacés par des taux ad hoc. La présente annexe comporte des statistiques relatives aux carrières des fonctionnaires concernés par l'annexe XIII, mesurées à l'aune de l'augmentation de leur traitement pendant la période 2004-2009, laquelle reflète directement les implications financières de cette période de transition². La section a) de la présente annexe indique l'augmentation effective de traitement pour chacune des quatre catégories de fonctionnaires existant avant le 1^{er} mai 2004, la section b) analyse plus en détail l'incidence de la procédure d'attestation, tandis que la section c) signale plusieurs incohérences auxquelles l'annexe XIII a donné lieu, notamment en ce qui concerne les grades les plus élevés et les postes d'encadrement.

A) INCIDENCE DE L'ANNEXE XIII POUR LES DIFFÉRENTES CATEGORIES DE FONCTIONNAIRES

La méthode suivie ici consiste à calculer le montant de l'augmentation du traitement de base dont ont bénéficié, entre le 1^{er} mai 2004 et mai 2009, les fonctionnaires déjà en service avant cette première date et qui l'étaient encore au moment de la seconde. Cette augmentation est comparée à celle qui se serait produite si aucun changement n'avait été apporté au statut. Elle est également comparée à celle qui se serait produite si les fonctionnaires concernés avaient bénéficié de l'augmentation de traitement moyenne prévue dans le nouveau barème.

Le calcul montre que tous les fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} mai 2004 ont bénéficié d'une augmentation de traitement plus importante que celle qu'ils auraient reçue en l'absence de réforme du statut. Cet avantage est limité pour la catégorie A, pour laquelle l'augmentation de traitement a été supérieure de 0,1 % par an à ce qu'elle aurait été sans réforme du statut, et n'a été que légèrement inférieure (0,1 %) à ce qu'elle aurait été si les fonctionnaires concernés avaient bénéficié des taux prévus à l'annexe I, point B, du nouveau statut.

Pour la catégorie B, l'avantage par rapport à l'ancien statut est plus important. L'augmentation de traitement annuelle des assistants a été de 0,5 % supérieure à celle dont ils auraient bénéficié en vertu des anciennes règles. Ce chiffre dépasse même l'augmentation prévue par le nouveau statut.

En ce qui concerne les anciennes catégories C et D, l'augmentation de traitement constatée ne tient pas compte de la procédure d'attestation prévue à l'article 10, paragraphe 3, de l'annexe XIII du statut. Sur cette base, l'augmentation de traitement pour les catégories C et D

² Les résultats figurant dans cette annexe sont basés sur des données relatives au personnel de la Commission. Ils peuvent ne pas être directement applicables aux autres institutions, la mise en œuvre de l'annexe XIII pouvant différer d'une institution à l'autre.

a été 1,5 fois supérieure à ce qu'elle aurait été en vertu des anciennes règles. L'avantage obtenu s'élève à 0,6 % par an pour la catégorie D et à 0,7 % pour la catégorie C. Cette augmentation est toutefois nettement inférieure à celle prévue par le nouveau statut pour le groupe de fonctions des assistants.

B) INCIDENCE DE LA PROCEDURE D'ATTESTATION

La procédure d'attestation, qui permet aux fonctionnaires des anciennes catégories C et D de changer de carrière (d'un point de vue qualitatif) et de rejoindre le groupe de fonctions des assistants sans restriction, a encore contribué à augmenter leur rémunération.

Le calcul montre qu'après cinq ans, la procédure d'attestation a eu une incidence très importante, en ce qui concerne l'augmentation de traitement, pour ceux qui en ont bénéficié. Le personnel de catégorie C ayant fait l'objet de cette procédure, par exemple, a obtenu une augmentation de traitement presque deux fois supérieure par rapport à l'ancien statut. La différence est encore plus marquée pour le personnel de catégorie D, dont l'augmentation de traitement a été presque trois fois supérieure à ce qu'elle aurait été si l'ancien statut avait été maintenu.

Toutefois, en moyenne, l'incidence globale de la procédure d'attestation sur les catégories C et D a été limitée. L'augmentation de traitement annuelle pour tous les fonctionnaires de catégorie D n'a été que de 0,1 % supérieure à ce qu'elle aurait été en l'absence de procédure d'attestation, et de 0,2 % supérieure pour les fonctionnaires de catégorie C. La raison principale en est que pendant la période comprise entre le 1^{er} mai 2004 et le 1^{er} mai 2009, seule une petite partie de l'ensemble des fonctionnaires potentiellement éligibles a bénéficié de la procédure d'attestation (28 % des fonctionnaires de catégorie C et seulement 12 % des fonctionnaires de catégorie D).

C) INCIDENCE SUR LES GRADES LES PLUS ELEVES ET SUR LES POSTES D'ENCADREMENT

Le processus de rattrapage qui convertit progressivement les anciennes carrières en nouvelles carrières s'appuie fortement sur le système de promotion. Dans les faits, ce processus ne commence qu'au moment de la première promotion intervenant après le 1^{er} mai 2004. Jusqu'à leur promotion, les fonctionnaires conservent le même facteur multiplicateur que celui prévu à l'article 7 de l'annexe XIII, tel que calculé le 1^{er} mai 2004.

Aucun processus de transition n'a toutefois été appliqué aux types de postes énumérés à l'annexe I, point A, du statut. En particulier, les directeurs généraux et les directeurs généraux adjoints se trouvaient tous, avant le 1^{er} mai 2004, au grade A1. Depuis lors, toutefois, les directeurs généraux peuvent être soit au grade AD15, soit au grade AD16. Les directeurs peuvent désormais également atteindre le grade AD15. Tous les fonctionnaires occupant un poste de directeur avant le 1^{er} mai 2004 ont été placés au grade AD15, ainsi que les anciens fonctionnaires A3 promus directeurs dans l'intervalle. Toutefois, les directeurs en place avant le 1^{er} mai 2004 et nommés directeur général depuis cette date n'ont pas fait l'objet d'une promotion automatique (en réalité, seule une très petite partie d'entre eux ont été promus). Ils ne convergent donc pas encore vers les nouvelles carrières.

Ce manque de synchronisation entre l'instauration de la nouvelle structure des carrières en ce qui concerne le type de poste occupé, d'une part, et la convergence vers le nouveau barème, d'autre part, a produit un certain nombre de résultats inattendus:

- certains membres du personnel de la Commission n’occupant pas de fonction de directeur général ont été rétribués davantage, en mai 2009, que ceux qui occupent cette fonction;
- les fonctionnaires occupant un poste de directeur avant le 1^{er} mai 2004 et nommés directeur général depuis lors ont reçu, pendant la période comprise entre mai 2004 et mai 2009, une augmentation de traitement près de trois fois inférieure à celle dont ont bénéficié les fonctionnaires occupant un poste de chef d’unité avant le 1^{er} mai 2004 et nommés directeurs depuis lors;
- certains chefs d’unité nommés directeur depuis le 1^{er} mai 2004, mais n’ayant pas encore été promu à un grade plus élevé depuis gagnent moins que des chefs d’unité travaillant dans la même direction. Ils gagnent même parfois moins que certains administrateurs travaillant dans la même direction.

Il y a lieu de noter que la nouvelle structure des carrières peut avoir des effets plus importants que prévu au départ sur la structure des traitements au sein des unités. Par exemple, il n’est pas impossible qu’un chef d’unité gagne moins que tous les autres fonctionnaires travaillant dans son unité, y compris son ou sa secrétaire. Cette dernière éventualité théorique ne résulte pas spécifiquement des dispositions de l’annexe XIII, mais des types de postes énumérés à l’annexe I, point A. Les fonctionnaires de grade AD9 peuvent être nommés chef d’unité, tandis que les administrateurs peuvent atteindre le grade AD14 (soit cinq grades de plus, contre seulement un grade de plus sous le régime de l’ancien statut), et les secrétaires/commis le grade AST11 (soit deux grades de plus que le grade d’entrée des chefs d’unité). L’annexe XIII, du fait de la convergence du facteur multiplicateur, amplifie cependant ces effets de la nouvelle structure des carrières dans certains cas.

ENCADRE A1, FACTEUR MULTIPLICATEUR

Encadré A1, Facteur multiplicateur

Le statut de 2004 a créé un nouveau système de carrières fondé sur la transformation, en deux temps, des catégories A, B, C et D en groupes de fonctions AD et AST. La transition a influé non seulement sur les grades, mais également sur le barème des traitements. À l’issue de la période de transition, qui varie d’un fonctionnaire à l’autre, les traitements de base sont alignés sur le nouveau barème, de sorte que tous les fonctionnaires d’un même grade et d’un même échelon reçoivent le même traitement de base. Les traitements des fonctionnaires sont donc progressivement insérés dans le nouveau barème (en application de l’article 7, paragraphe 7, de l’annexe XIII du statut portant mesures de transition).

Ces mesures de transition visaient à l’origine à garantir que le traitement de base ne soit pas réduit du fait de l’entrée en vigueur de la réforme du statut le 1^{er} mai 2004, grâce au facteur multiplicateur. Elles prévoient également que le traitement de base doit être égal, à la fin de la période de transition, à celui prévu dans le nouveau barème. Lorsque cela se produira, le facteur multiplicateur sera de 1.

Plus précisément, le 1^{er} mai 2004, les traitements de base sont restés inchangés, mais à partir de cette date, ils ont été calculés par référence au nouveau barème. Le facteur multiplicateur, tel que calculé au 1^{er} mai 2004, traduit la relation entre le traitement reçu à cette date et le traitement prévu par le nouveau barème («traitement de référence»). Jusqu’à la première promotion sous le nouveau statut (après le 1^{er} mai 2004), le traitement de base des fonctionnaires demeure inférieur au traitement de référence pour le grade et l’échelon dans le nouveau barème. Après la première promotion, la relation entre le nouveau traitement de base et le traitement de référence change. Un nouveau facteur multiplicateur est calculé. Le traitement de base est alors progressivement aligné sur le traitement de référence. Cela s’effectue de l’une des deux façons suivantes:

Fonctionnaires dont le facteur multiplicateur est inférieur à 1

Pour la grande majorité des fonctionnaires, dont le traitement de base se situe, après leur première promotion, **en-dessous** du traitement de référence prévu dans le nouveau barème, le traitement augmente tous les deux ans en restant au premier échelon du grade jusqu'à ce que le traitement de base atteigne le traitement de référence pour le premier échelon de ce grade. À chaque augmentation biennale, le facteur multiplicateur se rapproche de 1,0. Une fois cette valeur atteinte, les fonctionnaires continuent de progresser en termes de traitement comme d'échelon.

Fonctionnaires dont le facteur multiplicateur est supérieur à 1

Pour un petit groupe de fonctionnaires, la promotion dans le nouveau système de carrière implique un nouveau traitement de base *supérieur* au traitement de référence et, partant, un facteur multiplicateur supérieur à 1. Afin d'éviter tout enrichissement indu et de veiller à ce qu'à l'issue de la période de transition, tout le personnel de même grade et de même échelon reçoive le même traitement de base, le facteur multiplicateur doit être réduit à 1 – les juridictions ayant d'ailleurs confirmé qu'un facteur supérieur à 1 est une «anomalie» qui ne saurait être tolérée. Deux ans après la promotion, lors de l'avancement d'échelon, la part du facteur multiplicateur excédant 1 est convertie en ancienneté dans l'échelon. Cela signifie que les fonctionnaires vont directement à l'échelon 2, 3, 4 ou 5, selon la valeur de leur traitement de base.

Outre ce facteur multiplicateur, la période de transition prévoit également une «protection du revenu nominal» selon laquelle un fonctionnaire ne peut gagner moins que ce qu'il/elle aurait reçu sous le régime des anciennes règles du fait de l'avancement automatique d'échelon dans le grade qu'il/elle occupait auparavant.

Plus de cinq ans après le début de la période de transition, le facteur multiplicateur n'est pas encore égal à 1,0 pour tous les fonctionnaires. Au 1^{er} janvier 2011, plus de 50 % des fonctionnaires de la Commission recrutés avant le 1^{er} mai 2004 ont un facteur multiplicateur inférieur à 1. Leur traitement est donc inférieur à celui correspondant à leur grade/échelon dans le barème. La différence entre le traitement réellement perçu et celui correspondant au grade demeure très importante pour certains fonctionnaires. La différence peut aller jusqu'à une perte de traitement de 20 %, la moyenne se chiffrant à 6 % pour ceux qui n'ont pas atteint la fin de la transition.

Le facteur multiplicateur est susceptible de concerner tous les grades, y compris l'encadrement supérieur, la rémunération de certains directeurs généraux de grade AD15/AD16 étant inférieure de 10 % à ce qu'elle serait en l'absence de facteur multiplicateur.

ANNEXE 2

Le barème figurant dans le nouveau statut rend les carrières rapides plus rémunératrices dans l'ensemble qu'au regard des anciennes règles, tandis que ceux dont la carrière est lente gagnent moins. La différence n'est toutefois pas symétrique, au sens où l'avantage procuré par une carrière rapide est plus important que la pénalité engendrée par une carrière lente. Le tableau A.1 illustre cet effet: un fonctionnaire nommé au grade AD5 à carrière normale (dont la promotion correspond aux taux multiplicateurs figurant à l'annexe I, point B, du statut) gagnera en moyenne 85 000 euros par an sur l'ensemble de sa carrière. Si il/elle passe 25 % de temps en moins dans chaque grade par rapport à une carrière normale (par exemple, 3 années au lieu de 4 au grade AD9), il/elle gagnera 17 % de plus chaque année sur l'ensemble de sa carrière. Si, au contraire, il/elle passe 25 % de temps en plus dans chaque grade (par exemple, 5 années au lieu de 4 au grade AD9), il/elle gagnera 10 % de moins sur l'ensemble de sa carrière. Cet effet asymétrique est à peu près identique pour chaque grade de recrutement: les fonctionnaires à carrière lente gagnent en moyenne 9 % de moins, tandis que ceux à carrière rapide gagnent 15 % de plus.

TABLEAU A1: DIFFERENCE DE REMUNERATION SOUS LE NOUVEAU STATUT EN FONCTION DU RYTHME DE CARRIERE

Grade de recrutement	Carrière normale (traitement annuel moyen de base en EUR)	Carrière lente (différence en % par rapport à la normale)	Carrière rapide (différence en % par rapport à la normale)
AD5	85 243	-10%	17%
AD7	91 703	-8%	14%
ST1	48 588	-10%	18%
ST3	57 206	-9%	14%

Source: Commission européenne, DG HR

Note: traitement de base (à compter du 1^{er} mai 2004), sans tenir compte des ajustements annuels.

ANNEXE 3

Le tableau A2 montre la proportion de fonctionnaires dans chaque grade qui ont été promus après une durée plus brève (ou, le cas échéant, plus longue) par rapport à l'ancienneté moyenne avant promotion de l'ensemble des fonctionnaires entre 2000 et 2004. Par durée plus brève (ou plus longue), on entend une différence de 25 % par rapport à la moyenne.

Il en résulte que si l'on part du principe que 60 % des fonctionnaires ont une carrière normale, 20 % une carrière plus lente et 20 % une carrière plus rapide, les résultats sont conformes aux données constatées à la Commission pendant la période 2000-2004.

TABLEAU A2: PROPORTION DE FONCTIONNAIRES A CARRIERE PLUS LENTE/PLUS RAPIDE

ANCIEN STATUT (en %, période 2000-2004)		
grade	Plus lente d'au moins 25 %	Plus rapide d'au moins 25 %
A5	26	32
A6	19	14
A7	19	15
A8	13	24
Moyenne A	21	22
B2	14	16
B3	23	17
B4	18	12
B5	19	32
Moyenne B	19	19
C2	13	12
C3	19	19
C4	19	11
C5	21	36
Moyenne C	19	20

ANNEXE 4

Les tableaux A3 à A6 ci-dessous comparent les données en matière de carrières entre la Commission et les autres institutions/organes ayant répondu au questionnaire de la Commission.

Les données relatives aux autres institutions et organes correspondent, dans les grandes lignes, à celles de la Commission. Certaines différences se dégagent, notamment lorsque l'échantillon des fonctionnaires concernés est très réduit dans certains organes. Lorsque moins de dix personnes sont concernées, les données sont marquées d'un astérisque (*).

Il convient de noter que si l'âge moyen du départ à la retraite des fonctionnaires de la Commission est moyen élevé que celui des fonctionnaires des autres institutions et organes, l'âge de recrutement moyen est généralement moins élevé également.

TABLEAU A3: AGE MOYEN DU DEPART A LA RETRAITE (2000-2004)

ANCIEN STATUT						
carrière	Parlement	Conseil	Commission	Cour de justice	CESE	CdR
A	62,2	61,5	60,6	61,1	61,4	63,2*
B	63,5	61,5	59,7	61,5	60*	59,6*
C	62,4	60,9	57,2	62,4	60	61,7*

TABLEAU A4: AGE MOYEN DE RECRUTEMENT (2000-2004)

ANCIEN STATUT						
grade	Parlement	Conseil	Commission	Cour de justice	CESE	CdR
A7	34,4	35,0	34,1	34,0	37,0	36,2
A8	29,5	Sans objet	30,2	Sans objet	29,5*	29,2*
B5	35,6	37,0	33,6	38,1	34,3*	35,0*
C5	37,0	37,0	34,0	36,4	37,4	36,7

TABLEAU A5: AGE MOYEN DE RECRUTEMENT (2004-2009)

NOUVEAU STATUT						
grade	Parlement	Conseil	Commission	Cour de justice	CESE	CdR
AD7	33,9	34,0	36,9	32,2	41,3*	33,6*

AD6	37,9	37,0	37,4	38,5*	37,7	36,9*
AD5	33,3	33,0	31,6	33,1	33,4	33,8
AST3	36,6	36,0	36,3	36,3	35,7	37,7
AST1	34,2	33,0	34,0	33,6	33,9	33,1

TABLEAU A6: ANCIENNETE MOYENNE AVANT PROMOTION (ANNEES 2000-2004)

ANCIEN STATUT						
grade	Parlement	Conseil	Commission	Cour de justice	CESE	CdR
A5	5,1	8,7	6,9	7,1	5,8	2,2*
A6	4,8	4,3	5,0	4,5	5,7	4,7*
A7	5,3	4,0	4,6	3,9	4,8	2,1*
A8	2,6	Sans objet	2,1	3,9	1,3*	Sans objet
B2	5,1	7,2	7,6	7,1	8,0*	6,7*
B3	5,3	5,2	6,1	6,4	4,5*	1,8*
B4	5,0	2,6	5,5	5,9	4,2*	2,8*
B5	3,2	2,2	2,4	2,3	1,9	Sans objet
C2	6,7	11,6	8,4	9,7	7,8	3,8*
C3	5,3	6,5	5,8	6,6	6,0	3,4
C4	6,1	3,1	5,6	5,7	2,8	2,5
C5	3,1	2,7	2,6	2,9	1,9	Sans objet