



## Communiqué de presse

Luxembourg, le 24 septembre 2019

### Selon la Cour des comptes européenne, la révision 2014 du statut et les mesures y afférentes ont généré des économies substantielles, mais ne sont pas sans conséquences pour le personnel de l'UE

Dans un rapport qu'elle vient de publier, la Cour des comptes européenne estime que les mesures de réforme de 2014 ont permis de réaliser d'importantes économies. Toutefois, ses auditeurs ont également mis en évidence des effets contrastés sur le personnel et des défis supplémentaires liés à la gestion des ressources humaines. Certaines conséquences négatives auraient pu être atténuées, au moins en partie, si les mesures de réforme avaient fait l'objet d'une meilleure préparation et d'un suivi plus rigoureux, affirment-ils.

Lors des négociations budgétaires sur le cadre financier pluriannuel (CFP) pour la période 2014-2020, le Parlement européen, le Conseil et la Commission se sont mis d'accord sur différentes mesures visant à réduire les dépenses de personnel et à améliorer la gestion des ressources humaines. Ces mesures («le paquet 2014») comportaient un objectif de réduction de 5 % du nombre d'emplois figurant au tableau des effectifs, un gel des salaires et des pensions ainsi qu'une révision du statut.

Les auditeurs ont évalué l'efficacité de ces mesures en se concentrant sur la Commission européenne, qui représente 53 % des effectifs des institutions de l'UE et 58 % du budget des rémunérations du personnel. En particulier, ils ont examiné comment le double objectif qui consistait à réaliser des économies budgétaires et à améliorer la situation en matière de ressources humaines a été relevé.

*«Les économies générées grâce au paquet 2014 dépassent les attentes, mais leurs répercussions sur les effectifs ne peuvent être occultées», a déclaré M. Pietro Russo, le Membre de la Cour des comptes européenne responsable du rapport. «Les mesures de réduction des coûts ont eu des implications négatives pour les ressources humaines tant du point de vue des conditions de travail que de l'attractivité des institutions de l'UE en tant qu'employeur.»*

L'objectif de ce communiqué de presse est de présenter les principaux messages du rapport spécial adopté par la Cour des comptes européenne. Celui-ci est disponible dans son intégralité sur le site [www.eca.europa.eu](http://www.eca.europa.eu).

## ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi - L-1615 Luxembourg

E: [press@eca.europa.eu](mailto:press@eca.europa.eu)

@EUAuditors

[eca.europa.eu](http://eca.europa.eu)

Les auditeurs ont constaté que le paquet 2014 a permis de générer des économies substantielles pour le budget de l'UE. L'incidence budgétaire directe sur le seul CFP 2014-2020 devrait être de l'ordre de 4,2 milliards d'euros, soit plus que ce qui était prévu, et les économies devraient être encore plus importantes à long terme, ajoutent-ils. Les modifications de l'âge de départ à la retraite, de la structure des carrières et du régime de pensions entraîneront une réduction des dépenses administratives de l'UE de plus de 19 milliards d'euros d'ici à 2064. En d'autres termes, les dépenses budgétaires à long terme devraient diminuer d'environ 30 % par rapport à la situation hypothétique où le paquet 2014 n'aurait pas été mis en œuvre.

Pour ce qui est de l'impact en matière de ressources humaines, le bilan est plus mitigé. Les modifications de la structure des carrières ont amélioré le lien entre rémunération, grade et responsabilités, et le personnel de la Commission est devenu plus flexible et présente un meilleur équilibre hommes-femmes. Cependant, les mesures de réforme de 2014 ont également eu des conséquences moins positives pour le personnel et ont entraîné des défis supplémentaires en matière de gestion des ressources humaines, soulignent les auditeurs. Le relèvement de l'âge de la retraite à 66 ans et la diminution du recrutement ont contribué au vieillissement des effectifs de la Commission. De plus, l'augmentation du nombre d'agents employés sous contrats à court terme a des répercussions à plus long terme en ce qui concerne la gestion des connaissances et la continuité des activités. Enfin, la satisfaction du personnel et l'attractivité des institutions de l'UE en tant qu'employeur ont pâti de conditions de travail moins favorables, alors que la Commission peine déjà à attirer des effectifs multilingues et hautement qualifiés.

Les auditeurs sont d'avis qu'une meilleure préparation du paquet 2014 aurait pu contribuer à atténuer ses conséquences négatives. Le choix des mesures, telles que l'augmentation du temps de travail et la mise en œuvre de la réduction de 5 % des postes, n'a pas été précédé d'une analyse globale des problèmes à résoudre ou d'une évaluation de l'incidence probable sur la gestion des ressources humaines. Les auditeurs estiment, en conclusion, que les modalités de suivi de la Commission ne lui ont pas permis de cerner les conséquences négatives, comme l'accroissement de la charge de travail, de manière adéquate ou en temps utile.

À la lumière de leurs constatations, ils recommandent à la Commission européenne:

- d'élaborer un plan de gestion des effectifs;
- de renforcer le suivi et l'établissement de rapports en matière de ressources humaines;
- de procéder à une évaluation des besoins et des impacts potentiels avant toute révision ultérieure du statut.

### **Remarques à l'intention des journalistes**

Les institutions et agences de l'UE emploient quelque 60 000 personnes au total. Leurs conditions d'emploi sont définies dans le statut des fonctionnaires et dans le régime applicable aux autres agents de l'Union européenne. Près de la moitié du personnel de l'UE est employé par la Commission, qui est chargée de faire des propositions de réforme du statut. Les rémunérations du personnel de la Commission représentent un coût de 3,2 milliards d'euros par an, soit environ 2 % du budget global de l'UE.

Jusqu'au début des années 2000, relativement peu de changements ont été apportés au statut. Toutefois, en 2003, la Commission a proposé un certain nombre de modifications importantes et ambitieuses dans la perspective de l'élargissement de l'UE de 2004. Une nouvelle révision du statut est entrée en vigueur en 2014. Elle devait constituer un jalon sur la voie d'une administration plus efficace, grâce à la réalisation d'économies budgétaires et à l'amélioration de certains aspects de la gestion des ressources humaines.

Le rapport spécial n° 15/2019 «Mise en œuvre, à la Commission, de la révision 2014 du statut et des mesures y afférentes – Des économies substantielles, mais non sans conséquences pour le personnel» est disponible sur le site internet de la Cour ([eca.europa.eu](http://eca.europa.eu)) dans 23 langues de l'UE. Il fait suite à d'autres produits publiés par la Cour des comptes ces dernières années et consacrés à des questions liées aux ressources humaines dans les institutions de l'UE, notamment une [étude de cas rapide sur la réduction des effectifs de 5 %](#), publiée fin 2017, et un [rapport spécial relatif aux cadres éthiques des institutions de l'UE](#), publié en juillet 2019.

La Cour des comptes européenne présente ses rapports spéciaux au Parlement européen et au Conseil de l'UE, ainsi qu'à d'autres parties intéressées telles que les parlements nationaux, les acteurs de l'industrie et des représentants de la société civile. La grande majorité des recommandations formulées dans nos rapports sont mises en œuvre.

**Contact presse pour ce rapport**

Vincent Bourgeois – E: [vincent.bourgeois@eca.europa.eu](mailto:vincent.bourgeois@eca.europa.eu)

T: (+352) 4398 47 502 / M: (+352) 691 551 502