

Délégation de la gestion de programmes aux Agences exécutives

Conférence du 29 novembre 2013

Objectif-Contexte

- Objectif essentiellement budgétaire : gains de productivité
- Contexte : réduction des effectifs de 5% sur 5 ans
- Programme Horizon 2020 (Framework Programme for Research and Innovation) + **autres** (Connecting Europe, COSME, LIFE, Creative Europe, Erasmus...)

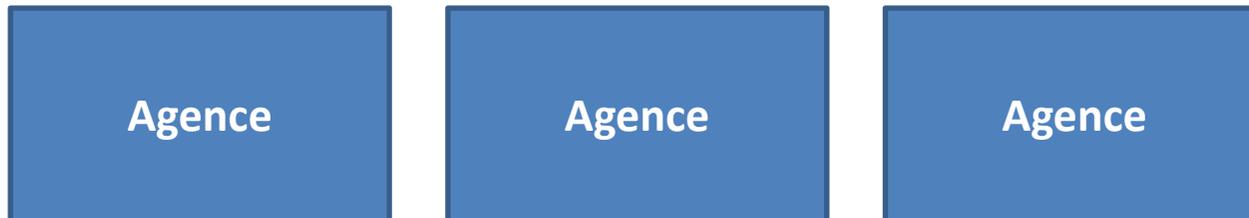
Architecture



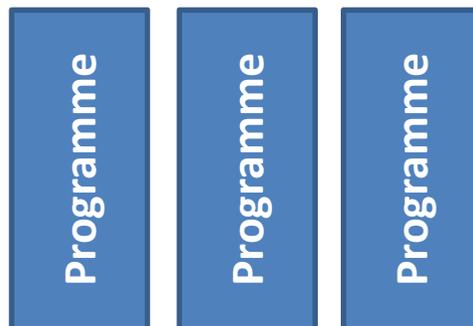
Une DG pourra suivre plusieurs Agences



CSC rattaché à RTD



6 agences : EACEA, EACI, EAHC, TEN-TEA, ERC-EA, REA



Sauf exception, un programme ne sera exécuté que par une seule Agence



Répartition des tâches

- DGs : Choix politiques: objectifs, priorités, définition des programmes et de leur budget, suivi « comitologie »
- Agences : Exécution : appels à propositions et leur suivi, gestion des projets y compris contrôle de gestion, évaluation des résultats
- Etablir des liens entre DGs et Agences

Common Support Centre-DG RTD

- Pour *Horizon 2020*, avec un Comité de Pilotage présidé par DG R&I + un Comité exécutif
- Service juridique
- Audit
- Dessin des processus, assurant un point de contact unique par programme
- Services IT (SYGMA, COMPASS, datawarehouse CORDA, publication par CORDIS ...)

Impact sur le personnel

- FTE Agences : 1687 en 2013 → 2630 en 2020
- Baisse des effectifs dans les DG (offsetting): 415 FTE dans les DG seront libérés + 121 FTE résultant d'ajustements structurels (CSC...)
- Environ 950 postes supplémentaires dans les Agences.
- Prévision de 115 FTE détachements de fonctionnaires des DG vers les agences
- 835 AC/AT rejoignent les Agences (soit par transfert de puis les DG, soit par recrutement)



Transfert de FTE entre Agences

Détachement de fonctionnaires

- Principes : base volontaire, détachement mais en restant fonctionnaire
- Double carrière Fonct/AT : identité des grades, échelon, ancienneté, parallélisme évaluations et promotions, aucun dommage sur les retraites dû aux détachements, en principe pas de cotisation « chômage »
- Contrat AT : sans facteur multiplicateur
- Chefs d'Unité nommés en Agences: parallélisme (possibilité de postuler)

Gestion du personnel détaché

- Organigramme des DG de tutelle (ayant délégué un programme à une Agence) avec « postes miroir » reflétant les fonctionnaires détachés
- Les fonctionnaires détachés participent à la vie de leur DG
- Conditions de retour: difficiles en période de réduction des effectifs dans les DG de tutelle

Agents contractuels

- Transfert en Agences avec possibilité de transformation en CDI
- Mobilité inter-Agences facilitée par la publication de vacances de poste
- La fin de certains projets entraîne la fin de contrat pour certains AC
- Déplacement des programmes entre Agences: continuité des contrats, sans sélection

Agents temporaires

- AT non détachés : Migration vers contrats 2f (améliorant mobilité, le détachement, promotion selon annexe 1B)
- Pour les fonctionnaires devenant AT2f, nécessité de prendre un CCP (Leave on Personal Ground).

Conditions de travail en Agence

- Classement au moment du recrutement
- Des statuts et grades différents mais des métiers proches ou identiques (entre AC GFIII et GF IV mais aussi entre AC et AT)
- Une carrière en agence?
- Plus avec moins? 130% d'augmentation des fonds mais 70% d'augmentation des FTE, budget par tête passe de 3,47 à 4,60 M€

Autres points notables

- IT : Agences intégrées au périmètre de sécurité de la Commission (accès aux applications dont Syspers2)
- OIB/OIL gèrent le parc immobilier, avec partage des immeubles pour assurer la proximité des équipes
- Possibilité de Comité du Personnel commun aux Agences

Transition

- Date d'effet très ambitieuse : Janvier 2014
- Transition difficile : réorganisations dans les DG, dans les Agences, transfert de personnel, problème de locaux
- Risque de 'bureaucratisation' des agences
- Liens entre exécution et "policymaking", entre Agences et DGs?