



Bruxelles, le **XXX**  
[...] (2016) **XXX** draft

**DÉCISION DE LA COMMISSION**

du **XXX**

**relative aux procédures de traitement de l'insuffisance professionnelle**

## DÉCISION DE LA COMMISSION

du **XXX**

**relative aux procédures de traitement de l'insuffisance professionnelle**

**Projet 2017 10 09**

*Ce projet montre les changements proposés à la suite de la réunion de concertation du 28 septembre 2017*

LA COMMISSION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,

vu le statut des fonctionnaires de l'Union européenne, fixé initialement par le règlement (CEE, Euratom, CECA) n° 259/68 du Conseil<sup>1</sup>, et notamment ses articles 9, 43, 44 et 51, ainsi que l'article 12 de l'annexe II dudit statut,

considérant ce qui suit:

- (1) Depuis la modification du statut entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'article 43 du statut prévoit que le rapport annuel sur la compétence, le rendement et la conduite dans le service indique obligatoirement si le niveau des prestations du fonctionnaire est satisfaisant ou non.
- (2) En outre, l'article 44, paragraphe 1, premier alinéa, modifié du statut prévoit que l'avancement d'échelon du fonctionnaire est subordonné à la condition que ses prestations n'aient pas été jugées insatisfaisantes dans le dernier rapport annuel visé à l'article 43 du statut.
- (3) L'article 51 du statut a également été modifié, avec entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014, pour prévoir de nouvelles procédures concernant le traitement de l'insuffisance professionnelle. Conformément à l'article 51, premier paragraphe, du statut, ces modifications statutaires nécessitent de nouvelles dispositions internes pour définir les procédures visant à détecter, gérer et résoudre les cas d'insuffisance professionnelle en temps utile et de manière appropriée, avec pour préoccupation constante de relever la performance à un niveau satisfaisant.
- (4) En outre, en juin 2016, la Commission a lancé la stratégie de gestion des talents qui vise à garantir la meilleure adéquation possible entre, d'une part, les compétences et les attentes du personnel et, d'autre part, les besoins de service. La présente décision fait partie des mesures prévues dans le pilier « recrutement et performance » de la stratégie de gestion des talents [en conjonction avec les mesures prévues pour l'amélioration des performances et des compétences professionnelles](#). D'autres mesures de ce pilier comprennent la coordination renforcée entre différents services de la DG HR, l'élaboration des directives et d'autres outils non contraignants visant à aider les fonctionnaires en situation d'insuffisance professionnelle à retrouver, avec le soutien de leur hiérarchie, un niveau de performance satisfaisant.

<sup>1</sup> JO L 56 du 4.3.1968, p.1, tel que modifié par le règlement (UE, Euratom) n° 1023/2013 du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2013 (JO L 287 du 29.10.2013, p. 15).

- (5) Dans ce contexte, il convient de rappeler le rôle de détection, de soutien et de conseil du supérieur direct du fonctionnaire connaissant des problèmes de performance, dans le cadre de son rôle d'encadrement de gestion du personnel. Il peut être assisté dans cette démarche par les services en charge des ressources humaines.
- (6) Les diverses mesures prévues dans la présente décision n'ont pas pour objet de se substituer aux mécanismes et aux services existants qui partagent au moins partiellement les mêmes objectifs mais qui ne sont pas traités par la présente décision. Ces services ou mécanismes sont notamment: le Médiateur<sup>2</sup>, le service d'orientation professionnelle (SCOP), le soutien psychosocial, le service médical, la prévention du harcèlement (y compris le réseau de conseillers confidentiels)<sup>3</sup> et les mesures disciplinaires.<sup>4</sup>
- (7) Pour des raisons de clarté et de sécurité juridique, il y a lieu de remplacer la Décision de la Commission C(2004) 1597/7 du 28 avril 2004 relative au maintien des standards professionnels par la présente décision,

DÉCIDE:

*Article premier*  
*Champ d'application*

La présente décision s'applique aux fonctionnaires au sens de l'article 1<sup>er</sup> *bis* du statut sans préjudice des dispositions spécifiques au personnel d'encadrement<sup>5</sup>.

*Article 2*  
*Définitions*

1. Aux fins de la présente décision, l'«insuffisance professionnelle» est définie comme des prestations jugées insatisfaisantes par au moins un rapport annuel établi en vertu de l'article 43 du statut et devenu définitif.
2. Aux fins de la présente décision, et conformément aux dispositions de mise en œuvre de l'article 43 du statut, un rapport devient «définitif» soit au moment où le titulaire de poste accepte le rapport ou à l'expiration du délai de cinq jours ouvrables à partir de la notification du rapport s'il n'y a pas de réaction de sa part, soit, dans l'hypothèse où il refuse le rapport, au moment où l'évaluateur d'appel prend sa décision.
3. Aux fins de la présente décision, l'«évaluateur» est défini conformément aux dispositions de mise en œuvre de l'article 43 du statut.
4. « Plan d'accompagnement » est un outil de gestion du rendement, de la compétence et de la conduite dans le service dont l'objectif est d'améliorer le niveau des prestations d'un fonctionnaire. Ce plan d'accompagnement est mis en place à la suite d'un rapport annuel

---

2 Décision de la Commission C(2002) 601 du 4 mars 2002 relative au service de médiation renforcé.

3 Décision de la Commission C(2006) 1624/3 du 26 avril 2006 relative à la politique en matière de protection de la dignité de la personne et de lutte contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel à la commission européenne.

4 Article 86 du statut, Annexe IX du statut, décision de la Commission C(2004) 1588 du 28 avril 2004 – Dispositions générales d'exécution concernant la conduite des enquêtes administratives et des procédures disciplinaires, telle que modifiée.

5 Article 14 de la décision de la Commission C(2016) 3288 du 15 juin 2016 concernant le personnel d'encadrement intermédiaire.

indiquant un niveau de prestations insatisfaisant, établi en vertu de l'article 43 du statut et devenu définitif, conformément aux dispositions de mise en œuvre de l'article 43 du statut.

5. Concernant les délais mentionnés dans cette décision, l'article 8 des dispositions de mise en œuvre de l'article 43 du statut s'applique *mutatis mutandis*.

### Article 3

#### *Procédure de traitement de l'insuffisance professionnelle*

1. La procédure de traitement de l'insuffisance professionnelle comporte au moins les mesures suivantes : (a) un plan d'accompagnement, (b) rétrogradation à la suite de trois rapports annuels consécutifs insatisfaisants établis en vertu de l'article 43 du statut et devenus définitifs, (c) licenciement à la suite de cinq rapports annuels consécutifs insatisfaisants établis en vertu de l'article 43 du statut et devenus définitifs.
2. La procédure de traitement de l'insuffisance professionnelle est déclenchée lorsque le rapport annuel d'un fonctionnaire, établi en vertu de l'article 43 du statut et devenu définitif, indique que le niveau des prestations n'a pas été satisfaisant.
3. Le plan d'accompagnement définit (a) des objectifs professionnels spécifiques, (b) le calendrier et les moyens mis à disposition du fonctionnaire pour les atteindre, (c) des critères de réussite clairs et mesurables ainsi que (d) le rôle de l'accompagnateur, si un accompagnateur a été désigné. Le cas échéant, ces objectifs peuvent inclure la préparation à la mobilité vers un autre poste. Le plan d'accompagnement peut prévoir -des réunions entre l'évaluateur et l'agent pour mesurer les progrès réalisés pour atteindre -les objectifs définis.
4. Lorsqu'un rapport annuel, établi en vertu de l'article 43 du statut et devenu définitif, contient pour la première fois une conclusion indiquant que les prestations n'ont pas été satisfaisantes, l'évaluateur, après un entretien préalable avec le fonctionnaire, élabore par écrit le projet de plan d'accompagnement dans un délai d'un mois à partir de la date à laquelle le rapport annuel devient définitif. Les articles 6.3 et 6.4 des dispositions de mise en œuvre de l'article 43 du statut s'appliquent *mutatis mutandis* à cet entretien. Le fonctionnaire peut se faire accompagner d'un membre du personnel de l'institution, à cet entretien. Le projet de plan d'accompagnement est notifié au fonctionnaire qui dispose de 5 jours ouvrables pour présenter ses commentaires éventuels. Au plus tard dans les 15 jours ouvrables à l'issue de ce délai, l'évaluateur établit le plan d'accompagnement qui prend effet dès sa notification au fonctionnaire.
5. A l'initiative de l'évaluateur, le plan d'accompagnement peut à tout moment être adapté, notamment en cas de nouveau rapport annuel, établi en vertu de l'article 43 du statut et devenu définitif, indiquant à nouveau un niveau de prestations insatisfaisant. Dans ce cas, le fonctionnaire dispose de 5 jours ouvrables pour présenter ses commentaires éventuels. Au plus tard dans les 5 jours ouvrables à l'issue de ce délai, l'évaluateur établit le plan d'accompagnement adapté qui prend effet dès sa notification au fonctionnaire.
6. Si au cours de l'exécution du plan d'accompagnement, le fonctionnaire concerné ou l'évaluateur est muté dans un autre service, l'évaluateur transmet le plan d'accompagnement au nouvel évaluateur qui peut adapter le plan d'accompagnement suivant la procédure prévue au paragraphe 5 du présent article.
7. Le plan d'accompagnement prend fin dès la notification au fonctionnaire du rapport annuel établi en vertu de l'article 43 du statut et devenu définitif, qui indique un niveau des prestations satisfaisant. En outre, le plan d'accompagnement prend fin lors de la cessation définitive des fonctions du fonctionnaire concerné ou quand le fonctionnaire est détaché

que ce soit sur demande ou dans l'intérêt de service respectivement en conformité avec les dispositions pertinentes du statut.

#### Article 4

##### *Considération des résultats de la mise en œuvre du plan d'accompagnement*

Lorsqu'un plan d'accompagnement a été établi pour la période de référence ou pour une partie de celle-ci, lors de l'établissement du rapport annuel suivant ou lors de la rédaction d'une contribution au rapport, l'évaluateur donne son appréciation quant aux efforts accomplis par le fonctionnaire pour atteindre les objectifs définis dans le plan d'accompagnement. Cette appréciation doit être étayée par des éléments factuels si elle conclut à un niveau des prestations qui n'est pas satisfaisant.

#### Article 5

##### *L'accompagnateur*

1. L'évaluateur peut, soit de sa propre initiative après consultation du fonctionnaire, soit à l'initiative de ce dernier, désigner un accompagnateur afin d'aider le fonctionnaire dans la réalisation du plan d'accompagnement. Le fonctionnaire peut renoncer au bénéfice de la désignation d'un accompagnateur.
2. L'accompagnateur conseille le fonctionnaire pendant la durée du plan d'accompagnement. Il peut participer aux entretiens éventuellement prévus par le plan d'accompagnement conformément à l'article 3(3) de la présente décision, moyennant l'accord de l'évaluateur et du fonctionnaire.

#### Article 6

##### *Procédure en cas de troisième évaluation insatisfaisante consécutive*

1. Dans le cas où le troisième rapport annuel, établi en vertu de l'article 43 du statut et devenu définitif, conclut à un niveau de prestations insatisfaisant, faisant immédiatement suite à deux rapports annuels consécutifs ayant abouti à la même conclusion, l'AIPN prépare dans un délai de deux mois à partir de la date à laquelle le rapport annuel devient définitif une proposition motivée de rétrogradation en vertu de l'article 51, paragraphe 1, lettre a), premier alinéa, du statut. Cette proposition est notifiée au fonctionnaire concerné. Celui-ci est informé des droits qu'il tient de l'article 51, paragraphe 2, du statut.
2. L'AIPN recueille l'avis du comité paritaire consultatif de l'insuffisance professionnelle établi conformément à l'article 51, paragraphe 4, du statut. Le comité émet un avis motivé indiquant la mesure qu'il considère comme appropriée à la lumière des faits établis à sa demande. — Ces faits établis portent notamment sur des éléments relatifs à la situation d'insuffisance professionnelle soulevée par les cas individuels soumis à l'avis du Comité et en particulier sur la prise en compte du déroulement de carrière des agents concernés. Dans les trois mois suivant l'émission de cet avis, l'AIPN prend une décision motivée sur la suite à donner à la proposition de rétrogradation qu'elle a présentée conformément au paragraphe 1 du présent article.
3. Les règles concernant les mesures définies aux articles 3 à 5 de la présente décision restent applicables parallèlement à la procédure définie au présent article.

#### Article 7

##### *Procédure en cas de cinquième évaluation insatisfaisante consécutive*

1. Dans le cas où le cinquième rapport annuel, établi en vertu de l'article 43 du statut et devenu définitif, contient une conclusion indiquant que les prestations n'ont pas été

satisfaisantes, faisant immédiatement suite à quatre rapports annuels consécutifs ayant abouti à la même conclusion, l'AIPN prépare, dans un délai de deux mois à partir de la date à laquelle le rapport devient définitif, une proposition motivée de licenciement du fonctionnaire concerné, en vertu de l'article 51, paragraphe 1, lettre a), deuxième phrase, du statut. Cette proposition est notifiée au fonctionnaire concerné. Celui-ci est informé des droits qu'il tient de l'article 51, paragraphe 2, du statut.

2. L'AIPN recueille l'avis du comité paritaire consultatif de l'insuffisance professionnelle établi conformément à l'article 51, paragraphe 4, du statut. Le comité émet un avis motivé indiquant la mesure qu'il considère comme appropriée à la lumière des faits établis à sa demande. Ces faits établis portent sur des éléments relatifs à la situation d'insuffisance professionnelle soulevée par les cas individuels soumis à l'avis du Comité et en particulier sur la prise en compte du déroulement de carrière des agents concernés. – Dans les trois mois suivants l'émission de cet avis, l'AIPN prend une décision motivée sur la suite à donner à la proposition de licenciement qu'elle a présentée conformément au paragraphe 1 du présent article.
3. Les règles concernant les mesures définies aux articles 3 à 5 de la présente décision restent applicables parallèlement à la procédure définie au présent article.

#### *Article 8*

##### *Séquence des rapports annuels*

Ne constitue pas une interruption de la série de « rapports consécutifs » au sens de l'article 51 du statut l'absence d'un rapport annuel dans les cas mentionnés dans l'annexe 1, points 1.2 et 1.3 des dispositions de mise en œuvre de l'article 43 du statut.

#### *Article 9*

##### *Le comité paritaire consultatif de l'insuffisance professionnelle*

- ~~1.~~ — Le comité paritaire consultatif de l'insuffisance professionnelle est composé, et son président et ses membres sont désignés, conformément aux dispositions de l'article 12 de l'annexe II du statut. ~~–~~
1. Le comité paritaire consultatif de l'insuffisance professionnelle adopte son règlement intérieur. ~~–~~
2. Les travaux du comité paritaire consultatif de l'insuffisance professionnelle sont secrets.

#### *Article 10*

##### *Le rôle de la Direction Générale en charge des ressources humaines et de la sécurité ("DG HR")*

La DG HR effectue le suivi des cas et des procédures liées à l'insuffisance professionnelle en coordination avec les Directions Générales concernées. Elle veille à la cohérence de la pratique de la gestion de l'insuffisance professionnelle au sein de l'institution, en particulier à travers la prise en compte du déroulement de carrière des agents concernés.

Article 11

*Abrogation et disposition transitoire*

1. La décision C(2004) 1597/7 du 28 avril 2004 relative au maintien des standards professionnels est abrogée à la date de prise d'effet de la présente décision.
2. Les plans d'appui et de correction, établis en vertu de la décision C(2004) 1597/7 du 28 avril 2004 relative au maintien des standards professionnels, ou les mesures équivalentes, qui sont en place le jour où la présente décision entre en vigueur seront réévalués et adaptés, en informant la personne concernée, pour se conformer à la présente décision si l'application de cette dernière s'avère plus favorable pour le membre du personnel concerné.

2.

*Article 11*

*Prise d'effet*

La présente décision prend effet le [..... 2018].

Fait à Bruxelles, le

Par la Commission

[...]

*Vice-président*