



COMMISSION
EUROPÉENNE

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

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 Conseil¹, 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^{er} 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^{er} 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.
- (4) En outre, en juin 2016, la Commission a lancé la stratégie de gestion des talents (SGT) 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 SGT. 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 traiter les cas d'insuffisance professionnelle. 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 Médiateur², le service d'orientation professionnelle

¹ 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).

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

(SCOP), le soutien psychosocial, le service médical, la prévention du harcèlement (y compris le réseau de conseillers confidentiels)³ et les mesures disciplinaires⁴.

- (5) 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^{er} *bis* du statut sans préjudice des dispositions spécifiques au personnel d'encadrement⁵.

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 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.⁶

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

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.

⁶ Voir note de bas de page 7.

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 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.
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 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. Ce projet est soumis au fonctionnaire qui dispose de 5 jours ouvrables pour présenter ses commentaires éventuels par écrit. 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 par écrit. 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. A l'initiative de l'évaluateur ou du fonctionnaire concerné, l'évaluateur peut désigner, en consultation avec le fonctionnaire concerné, un accompagnateur afin d'aider le fonctionnaire dans la réalisation du plan d'accompagnement.

2. Le fonctionnaire peut renoncer au bénéfice de la désignation d'un accompagnateur.
3. L'accompagnateur conseille le fonctionnaire pendant la durée du plan d'accompagnement et s'il constate que son niveau de prestation ne s'améliore pas, le signale au fonctionnaire et à l'évaluateur. Il participe à l'entretien entre le fonctionnaire concerné et l'évaluateur et il est consulté lors de l'établissement du rapport annuel pour la période de référence au cours de laquelle le plan d'accompagnement a été d'application.

Article 6

Procédure en cas de troisième évaluation insatisfaisante consécutive

1. Dans le cas où le troisième rapport annuel consécutif, établi en vertu de l'article 43 du statut et devenu définitif, contient à nouveau une conclusion indiquant que les prestations n'ont pas été satisfaisantes, dans un délai de deux mois à partir de la date à laquelle le rapport annuel devient définitif, l'AIPN prépare une proposition motivée tendant à la rétrogradation en vertu de l'article 51, paragraphe 1, lettre a), premier alinéa, du statut. Cette proposition est communiquée au fonctionnaire concerné par lettre recommandée ou tout autre moyen écrit équivalent. 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 indiquant si toutes les étapes procédurales ont été respectées. Dans les trois mois suivants l'émission de ce 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 consécutif, établi en vertu de l'article 43 du statut et devenu définitif, contient à nouveau une conclusion indiquant que les prestations n'ont pas été satisfaisantes, dans un délai de deux mois à partir de la date à laquelle le rapport devient définitif, l'AIPN prépare une proposition motivée tendant au licenciement du fonctionnaire concerné, en vertu de l'article 51, paragraphe 1, lettre a), deuxième alinéa, du statut. Cette proposition est communiquée au fonctionnaire concerné par lettre recommandée ou tout autre moyen écrit équivalent. 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 indiquant si toutes les étapes procédurales ont été respectées. 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

Afin d'éviter tout doute, il convient de souligner que les cas suivants ne constituent pas une interruption de la série de « rapports consécutifs » au sens de l'article 51 du statut:

- (a) L'absence d'un rapport annuel en vertu de l'article 43 du statut dans les cas où son établissement n'est pas requis conformément aux dispositions de mise en œuvre de l'article 43 du statut;
- (b) L'établissement d'un rapport annuel au sens de l'article 43 du statut indiquant qu'il n'a pas été possible pour l'évaluateur de faire une pleine évaluation du titulaire du poste pendant la période de référence concernée si un titulaire de poste n'a pas été en mesure d'exercer ses fonctions pour une durée prolongée au cours de ladite période.

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. Un président suppléant et deux membres suppléants sont désignés dans les mêmes conditions.
- 2. Le comité paritaire consultatif de l'insuffisance professionnelle adopte son propre règlement intérieur.
- 3. Les délibérations et documents du comité paritaire consultatif de l'insuffisance professionnelle sont confidentiels.

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 procédures liées à l'insuffisance professionnelle en coordination avec les Directions Générales concernées. Elle assure le secrétariat du comité paritaire consultatif de l'insuffisance professionnelle.

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.
- 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 pour se conformer à la présente décision si l'application de cette dernière s'avère plus favorable pour le membre du personnel concerné.

Article 12
Prise d'effet

La présente décision prend effet le jour suivant celui de son adoption.

Fait à Bruxelles, le

Par la Commission

[...]

Vice-président