



COMMISSION EUROPÉENNE

DIRECTION GÉNÉRALE

RESSOURCES HUMAINES ET SÉCURITÉ

Direction HR.D - Affaires juridiques, communication et relations avec les parties prenantes

Dialogue social et relations avec les administrations publiques



HR.DDG.D.4/MB/D(2011)

Concertation administrative - 2 **Projet de proposition de révision du Statut** **16 septembre 2011**

Conclusions opérationnelles :

L'Administration a pris note de la position des OSP concernant les deux points inscrits à l'OdJ de la réunion de concertation, c'est à dire :

- 1. le voyage annuel : les OSP considèrent notamment que cette mesure a un impact salarial différent selon qu'elle s'applique à un fonctionnaire AD ou à un AC, tout en produisant des économies globales peu significatives et qu'elle risque augmenter ultérieurement les risques de déséquilibre géographique ;*
- 2. l'équilibre géographique : les OSP considèrent qu'on n'a pas procédé à une analyse des raisons qui sont à l'origine du déséquilibre géographique constaté.*

1. Le voyage annuel

L'Administration rappelle la proposition d'amender le texte de:

- l'article 7 de l'annexe V concernant le délai de route pour le voyage annuel,
- l'article 8 de l'annexe VII concernant les indemnités qui seront calculées sur la base de la distance géodésique et non plus de la distance en chemin de fer séparant le lieu d'origine du lieu d'affectation,
- et, enfin, l'article 7 de l'annexe VII sur le remboursement des frais de voyage pour l'entrée en fonction.

Les OSP ont jugé la mesure inacceptable.

Elles considèrent qu'à nouveau, la Commission propose d'amender les dispositions statutaires pour répondre à des critiques de l'opinion publique.

Les OSP ont insisté sur le fait que :

- cette mesure méprise la valeur de la solidarité : elle a un impact salarial différent selon qu'elle s'applique à un fonctionnaire AD ou à un AC tout en produisant des économies globales peu significatives ;
- elle augmente ultérieurement les risques de déséquilibre géographique, alors que la ligne directrice de la Commission devrait être la volonté de garder le caractère multiculturel ainsi que l'équilibre géographique de nos institutions ;
- cette mesure ne tient pas compte de l'élargissement de l'Union : il faudrait, en revanche affiner le calcul du délai de route et des indemnités en fonction d'un éventail plus large des distances, tenir compte du moyen de transport réellement utilisé ;

- cette mesure détériore l’attractivité de la fonction publique européenne en s’attaquant aux compensations liées à l’expatriation ;
- avant la réforme de 2004, l’institution remboursait deux voyages annuels. Le calcul du remboursement est fondé sur cette base ;
- par cette mesure, l’institution modifie les conditions d’emploi de ses fonctionnaires et agents acceptées lors de leur engagement (« contrat de départ ») ;
- le calcul des distances selon la méthode « à vol d’oiseau » est totalement artificielle, puisqu’on ne tient pas compte des situations particulières des collègues (certaines OSP proposent d’envisager la possibilité de calculer les distances avec un site de calcul de distances) ;
- il faut évaluer la moyenne des jours de congé dans les Etats membres, pour harmoniser nos dispositions vers le niveau le plus élevé afin de rendre la fonction publique européenne plus attractive.

Enfin, les OSP considèrent qu’on peut prendre des mesures en termes de gestion de ressources qui produisent des économies réelles sans miner la motivation du personnel ni porter atteinte au corps social.

Les OSP ont demandé :

- de connaître les implications budgétaires de la proposition,
- de disposer de statistiques sur l’impact de cette mesure sur les salaires des différents personnels,
- de connaître l’impact en termes de jours de délai de route sur l’ensemble du personnel et l’impact en termes de réduction du nombre global des jours de congés,
- des informations concernant le nombre de personnes impliquées.

L’Administration a souligné que cette mesure, qui a suscité de nombreuses réactions de la part du personnel dans le forum, s’inscrit dans un contexte défini par :

- une dimension symbolique : celle de l’impact auprès de l’opinion publique de la durée du délai de route des agents des institutions européennes, un délai qui actuellement peut aller jusqu’à 6 jours ;
- une dimension pratique : le calcul de la distance établi sur la base du chemin de fer est tout autant artificiel ; en revanche, le calcul sur la base de la distance géodésique en ligne droite s’applique à toutes les destinations ;
- le caractère forfaitaire du remboursement depuis 2004 (on ne procède à aucune vérification) et la volonté de simplification de la CE. En outre, le calcul des distances par train génère de coûts de gestion, qui seraient ainsi supprimés ;
- dans le texte de la proposition, a été introduit un nouvel élément positif pour les personnels : pour les enfants de 2 à 10 ans on passe d’une demi-indemnité à une indemnité complète.

Globalement, cette mesure produira peu d’économies puisque le traitement des familles en ressort amélioré. Enfin, l’Administration a fait savoir que la rédaction de l’article 7 sera améliorée.

A propos de l’indemnité pour les enfants de 2 à 10 ans, les OSP ont souligné avec regret l’absence de la dimension « famille » dans la communication : cette disposition, empreinte de solidarité, dans le cadre d’une disposition qui aurait un impact réel sur la

distribution géographique ainsi qu'en termes budgétaires pour certains collègues, n'a pas fait l'objet d'une communication adéquate.

2. L'équilibre géographique

L'Administration rappelle la proposition d'amender le texte de l'article 27 du statut de la façon suivante :

Recruitment shall be directed to securing for the institution the services of officials of the highest standard of ability, efficiency and integrity, recruited on the broadest possible geographical basis from among nationals of Member States of the Union. No posts shall be reserved for nationals of any specific Member State. However, the principle of the equality of Union's citizens shall allow each institution to adopt corrective measures following the observation of a long lasting and significant imbalance between nationalities among officials which is not justified by objective criteria. These corrective measures shall never result in recruitment criteria other than the observed merit.

Sur la base du principe de non discrimination, les institutions européennes doivent porter une attention égale à toutes les nationalités, dans le respect des principes fondamentaux de neutralité politique et d'indépendance des Etats membres.

Toutefois, il n'y a pas une attention égale vis-à-vis de toutes les nationalités : certaines sont peu représentées, ce qui contribue à un déséquilibre géographique. La proposition de texte a dès lors été écrite dans le sens d'une discrimination positive, toujours dans le respect du mérite et du principe d'indépendance : pour une nationalité donnée pour laquelle un déséquilibre constant, persistant, durable et non justifié a été détecté, l'institution peut se réserver la faculté de créer une liste de réserve, dans laquelle elle pourra puiser. Le principe du mérite est respecté : la liste de réserve donne droit à se porter candidat pour un poste, mais non celui d'être recruté.

Les OSP ont insisté sur le fait que, par cette mesure, on touche à un principe sacré de la fonction publique européenne. Si on rapproche cette mesure à d'autres qui visent à compromettre l'équilibre géographique (les AST remplacés pour les fonctions de secrétariat par les AC avec CDI), on pourrait penser que le problème de l'équilibre géographique ne se pose à la CE que pour les AD.

Les OSP ont fait remarquer qu'il n'a pas été procédé à une analyse des raisons qui sont à l'origine de ce déséquilibre :

- l'absence de candidats pour certains pays, qui pourrait être interprétée comme une conséquence de la réforme 2004. Il faudrait proposer l'abolition du grade de base pour le recrutement, rendre la carrière dans les institutions plus attractive, en tenant compte du niveau dans les Etats membres. Ceux-ci devraient en outre se demander comment, via leur système éducatif, ils se projettent dans la sphère internationale ;
- l'absence de recrutement pour certains pays. Si lors d'un concours, sur 5000 candidats il n'y a que 3 lauréats, une révision de la mécanique d'EPSO s'impose. La représentation du personnel est prête à travailler avec l'Administration en ce sens. Les institutions devraient améliorer la préparation aux concours dans les Etats membres en la ciblant davantage.

Les OSP craignent :

- le passage vers des concours décentralisés, nationaux, vers un système « ONU » où la présélection est faite par les Etats membres,
- que les concours soient organisés sur mesure d'après la composante linguistique de certains Etats membres,

- qu'en organisant des concours en AD8 pour les nationalités sous-représentées et en AD5 pour les autres on crée une discrimination de facto dès le départ,
- la réaction des fonctionnaires recrutés au grade de base depuis 2004.

L'Administration a souligné qu'il ne s'agit pas d'une réponse à un problème « anglais » : si l'on observe le ratio entre le quota théorique et la situation réelle pour les grades AD5-8 pour les plus grands Etats membres EUR15, on remarque que problème de la sous-représentation ne touche pas que le Royaume Uni.

Pendant 40 ans de croissance constante des effectifs, on a estimé que le problème de l'équilibre géographique se serait résolu de façon naturelle. Depuis 2007, dans une perspective de croissance zéro ou de réduction des effectifs, on a assisté, suite aux élargissements, à un choc démographique caractérisé par le recrutement de beaucoup d'EUR12 et le départ à la retraite des EUR15.

En réponse à des remarques des OSP, l'Administration a souligné ce qui suit :

- les concours par langue (auxquels l'administration peut faire recours) sont bien plus « hypocrites » ; la mesure proposée veut être plus transparente ;
- certains concours ont déjà été ouverts aux grades AD7 pour améliorer l'attractivité de la fonction publique ;
- la CE prendra connaissance de la proposition d'EPSO et décidera de l'intégrer ou non. Auparavant, cette proposition aura fait objet, le cas échéant, de discussion avec les OSP ;
- il est hors de question de « nationaliser » ou déléguer des concours aux Etats membres ; l'institution prendra la décision d'organiser un concours pour une ou plusieurs nationalités sous-représentées en cas de déséquilibre consistant ;
- l'équilibre géographique est dynamique.

La séance est levée à 19h40.

Liste des participants

M. LEVASSEUR (DG HR.0.1)
M. ROQUES (DG HR.DDG.D.1)
M. FEUGIER (DG HR.0.1)
M. ZAKAR (DG HR.0.1)
Mme BELZ (DG HR.DDG.D.4)
M. DEMIRDJEV (DG HR.DDG.D.4)

Pour les OSP

M. ANDREONE (RS/U4U)
M. BACRI (FFPE)
M. BLANCHARD (AIACE)
M. COLART (SAFE/PE)
M. COLLING (TAO-AFI/Alliance)
M. CRUTZEN (SE/Alliance)
Mme DRICOT-DANIELE (SE)
M. DURAND (R&D/Alliance)
Mme FESUS (USF)
M. GERARDON (USF)
Mme GLOWACZ-DE CHEVILLY (R&D/Alliance)
M. HICK (US/CESE/CdR/RS)
M. HIDALGO (USF/PE)
M. IACONO (USF)
Mme JACOBS (USF)
M. KUTASI (FFPE/CECE/CDR)
M. LABIRI (R&D /CdR)
M. LACERDA DE QUIEROZ (R&D/Alliance)
M. LEBEDEF (AD/Alliance)
Mme MORMILE (TAO/AFI/Alliance)
M. ORVILLE (USF)
M. OTT (SE/Alliance)
M. PAWLICKI (FFPE/CONSEIL)
M. PETSCH (USF)
M. PINO (R&D/Alliance)
Mme POSTIGLIONE (R&D/Conseil)
Mme PRETZEMBACHER (SE/Alliance)
M. RABL (SE/Alliance)
M. SEBASTIANI (R&D/Alliance)
M. SOYER (RS/U4U)
M. STRYHNMEYER (USF)
M. VICENTE NUNEZ (USF)
M. VLANDAS (RS/U4U)
M. VOUNAKIS (Alliance)
M. YOUSSEURUM (R&D/Conseil)