



## 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 – 6-7 Projet de proposition de révision du Statut 6 octobre 2011**

#### ***Conclusions opérationnelles :***

*L'Administration a pris note de la position des OSP concernant le point inscrit à l'OdJ de la réunion de concertation.*

*Les OSP ont été unanimes en rejetant les propositions de l'Administration. Elles ont demandé de ne pas traiter ce volet au même titre que les autres, sur lesquels une négociation est possible. Ce volet, en revanche, marque une « ligne rouge », il introduit des changements structurels irréversibles pour les AST.*

*Si la dimension économique est à la base de ces propositions, et si un esprit de négociation existe, les OSP invitent l'Administration à étudier ensemble d'autres mesures susceptibles de produire les mêmes effets. Les OSP demandent donc de discuter avec un interlocuteur qui a le mandat politique pour négocier le volet « carrières » et la volonté de le faire.*

L'Administration rappelle la proposition d'amender l'article 45.1 et l'Annexe 1A pour ce qui est des mesures concernant la structure de carrière, et le RAA pour ce qui est des mesures de « phasing in » progressif des AC GF II à contrat à durée indéterminée pour les fonctions de secrétariat.

En ouvrant la séance, l'Administration a rappelé les conclusions du *Rapport sur l'équivalence des anciennes et nouvelles structures de carrière*, et notamment

- le rapport entre le salaire brut et le salaire net après prélèvement des impôts d'un AST 1, échelon 1, et celui d'un AD de fin de carrière (= respectivement 1/7 et 1/4,5). L'écart s'explique notamment par le taux d'imposition marginal qui est de 13% pour un AST1, et de 51% pour le senior management ;
- une équivalence en moyenne entre la carrière des AD recrutés sans expérience avant et après la réforme de 2004 ; pour les AD recrutés avec expérience professionnelle l'équivalence de carrière est maintenue seulement s'ils ont été recrutés en AD7 ;
- une équivalence entre la carrière des ex-B avant et après la réforme de 2004 ;
- une absence d'équivalence de carrière pour les ex-C comparés aux fonctionnaires recrutés en AST1, avec un gain global sur la carrière de 16% pour les derniers et un salaire potentiel en fin de carrière de 80% plus élevé sous le nouveau Statut ;
- un impact favorable des mesures de transition sur le niveau des salaires des fonctionnaires en bénéficiant.

L'Administration propose ce qui suit :

- concernant les structures de carrières :
  - une nouvelle structure de carrière pour les AST, avec une progression linéaire jusqu'en AST9, et l'accès aux grades AST10 et AST11 réservé aux « senior assistants », un nouvel emploi-type, sur la base d'une sélection ;
  - à l'annexe IA, l'introduction de deux nouveaux emplois-types : Assistant et Senior assistant (AST10-11) ;
  - une modification de l'annexe IB pour ce qui concerne le taux de promotion en AST 10, qui passe des 20% actuels à 8% (il reste échangé pour les AST 11, 20%) ;
- concernant l'introduction des AC GFII pour les fonctions de secrétariat :
  - une modification du RAA : à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les AC GFII pourront être employés avec un contrat à durée indéterminée ;
  - majorer de 2 ans la durée d'emploi maximale pour les AC GF III et IV dans les services (passage de 3 ans à 5 ans) ;
  - à l'annexe XIII, des mesures de transition : pour les fonctionnaires recrutés à partir du 1<sup>er</sup> mai 2004, la transition se fera en fonction du concours de recrutement. Les ex-C non attestés et les AST recrutés après 2004 au grade 1 seront versés dans l'emploi-type *d'Assistant administratif en transition*, avec une perspective de carrière jusqu'au grade d'AST7. La situation reste inchangée pour les ex-D qui n'ont pas été attestés : ils seront versés dans l'emploi-type de *Support agent in transition*.
  - Il est prévu que le passage d'un emploi-type à un autre se fasse à l'issue d'une procédure de sélection. Il n'y aura donc plus besoin d'un exercice d'attestation.
  - Le personnel en fonction restera en place jusqu'à son départ : il n'est pas prévu de supprimer des postes occupés, mais de remplacer progressivement les départs par des AC GFII.

Les OSP ont été unanimes en rejetant les propositions de l'Administration.

Les OSP ont demandé de ne pas traiter ce volet au même titre que les autres, sur lesquels une négociation est possible. Ce volet, en revanche, marque une « ligne rouge », il introduit des changements structurels irréversibles. Elles ont également rappelé que si le volet "carrière" concernant les AST devait être retenu, par souci d'égalité de traitement, des modifications de la carrière des AD devraient également être envisagées.

Si la dimension économique est à la base de ces propositions, et si un esprit de négociation existe, les OSP invitent l'Administration à étudier ensemble d'autres mesures susceptibles de produire les mêmes effets.

Les OSP ont en particulier soulevé les aspects suivants :

- avec cette proposition, en plafonnant la carrière en AST7, on supprime le principe de continuité de carrière, introduit par la réforme de 2004 et qui devait contrebalancer les effets des recrutements aux grades de base, avec des salaires plus bas, sinon insuffisants.
- La procédure de nomination pour le passage au grade AST10 introduit un élément d'opacité et de frustration.
- Cette proposition ne naît pas d'un dialogue avec le personnel et ne répond pas à une demande politique : elle ne fait que préciser ultérieurement la fonction publique et n'aborde pas d'autres questions, comme le rôle des 55+ ou la mobilité de carrière, ou, encore, le rôle des femmes qui en ressort affaibli.

- La réforme de 2004 avait aboli la fonction de « secrétaire » en décroissant les carrières.
  - Pour certaines OSP, on peut reconnaître que le groupe de fonctions AST ne correspond pas aux réalités rencontrées dans les services, et dès lors discuter de la réintroduction de la figure de la secrétaire.
  - D'autres considèrent qu'il n'y a plus de « secrétaires » mais bien des « assistants qualifiés », et qu'il importe de mieux définir leurs tâches au sein des services, en adoptant par exemple une décision sur les emplois-types. On pourrait contourner les problèmes pour les nouveaux recrutés en AST1 avec une procédure d'attestation. Certains considèrent qu'il est douteux juridiquement de justifier qu'un agent, recruté en AST1, voie sa carrière bloquée en AST7 puisqu'au moment donné de l'entrée en vigueur de la réforme il a, dans sa description de poste, des tâches de secrétariat, tandis qu'un autre collègue pourra évoluer jusqu'en AST9, ou 11 après nomination. Les OSP demandent des mesures d'accompagnement et de transition.
  - D'autres OSP, enfin, considèrent que la fonction de « secrétaire » est nécessaire et recherchée par les services : les modifications demandées dans les derniers avis de concours ont permis de répondre aux demandes des services et de recruter de « vraies secrétaires ».
- Les OSP s'opposent de façon unanime aux AC avec CDI dans les services. Les problèmes des AC ne peuvent pas être résolus en « faisant payer » les fonctionnaires. En remplaçant les postes par des crédits, on introduit dans la fonction publique une mesure de précarisation (on ne peut pas exclure de voir évoluer les tâches confiées aux AC) et on donne aux AC une fausse sécurité de l'emploi. En effet, un CDI est soumis aux contraintes liées à l'annualité budgétaire. En outre, le recours aux AC GFII avec un CDI est en totale contradiction avec le principe d'équilibre géographique. Les AC consultés à ce sujet comprennent la position des OSP ; selon certaines OSP, les AC ne demandent pas un CDI, mais un traitement adéquat de leur précarité. Enfin, on sait que le Parlement et le Conseil émettront une réserve quant au remplacement des AST par des AC avec CDI pour les fonctions de secrétariat.
- On ne comprend pas la raison pour laquelle les AST GF III et IV verraient leur contrat prolongé de 3 à 5 ans, et non pas à 6 ou 7 ans. Il faudrait en revanche leur ouvrir la possibilité d'une titularisation par concours interne.
- Il faut revaloriser les ex-B, à travers une modification de leur description de poste et une revalorisation de leur expérience.
- Le personnel qui est à présent recruté en AST1 a un niveau de formation bien plus haut que celui nécessaire pour exercer des fonctions de secrétariat : il n'y a pas lieu de stopper leur carrière en AST7. Par ailleurs, compte tenu de l'âge moyen de recrutement, il faut se demander combien d'agents recrutés en AST1 peuvent réellement aspirer à une carrière complète jusqu'en AST 11.
- Le chevauchement des carrières AST et AD a été introduit par la réforme en 2004. Les OSP avaient exprimé leur position contraire à la possibilité d'occuper des fonctions de chef d'unité pour les AD9. Il est en effet possible qu'un CdU en AD9 gagne moins que sa secrétaire qui a 25 années de carrière.

En conclusion, les OSP considèrent qu'avec cette proposition, on introduit dans le Statut deux éléments majeurs : la contractualisation d'une partie de la fonction publique et un système d'avancement de carrière par nomination, qui ne peut avoir qu'un effet de « boule de neige ».

Les OSP demandent donc, avec fermeté, de discuter avec un interlocuteur qui a le mandat politique pour négocier le volet « carrières » et la volonté de le faire, un interlocuteur avec lequel on pourrait envisager des solutions alternatives. Les autres paquets sont pour les OSP négociables. Si au niveau technique, le Directeur Général de la DG HR n'a pas ce mandat, il faudra passer immédiatement au niveau politique pour avoir une réponse claire sur des principes politiques sur lesquels il y a désaccord.

Les OSP demandent :

- des statistiques sur le personnel qui accomplit des tâches de secrétariat et qui a été recruté en AST1 ;
- la répartition par nationalité et par groupe de fonction des AC à la Commission ;
- des données sur la situation des expatriés dans la fonction publique nationale, sur leur niveau de rémunération ;
- un tableau qui présente la masse salariale ventilée par grade et par nombre d'agents actifs et pensionnés.

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

- la proposition avancée répond à une pression politique très marquée du Conseil qui, à l'analyse du paquet, a commenté que la réforme allait dans le bon sens mais qu'elle n'est pas suffisante. Si l'on accepte le constat que la figure de « secrétaire » existe toujours dans notre institution, le rapport sur l'équivalence des carrières montre que le niveau de recrutement n'a pas baissé. Dans le rapport, en outre, on dit qu'une « secrétaire » a une probabilité raisonnable d'arriver au niveau AST9. Dans l'analyse budgétaire, on tient compte du coût moyen en période d'activité et de l'impact des pensions. Un AST 9 a un salaire de 7.700€, un AST7 de 6.297€, le salaire d'un AC en fin de carrière est de 3.145€ Il ne s'agit pas d'un discours idéologique, mais d'une réponse forte aux pressions du Conseil.
- Concernant la confiance légitime et le droit acquis pour celui qui a été recruté en AST1 de pouvoir arriver au grade d'AST11, juridiquement un AST ne peut pas se prévaloir d'une attente légitime. Sur la base de l'article 45, la promotion est basée sur l'examen comparatif des mérites : avec cette proposition, il n'y a pas de blocage des carrières, mais sur la base du mérite, après un acte de nomination un AST9 pourra être promu en AST10.
- L'intention de l'Administration n'est pas de contractualiser tous les assistants : les assistants en transition sont les seuls destinés à être remplacés par des AC GFII.
- Les fonctions de secrétariat figurent à l'annexe XIII du Statut.
- Concernant la supposée précarité de la situation des AC avec un CDI, il convient de rappeler que la contrainte budgétaire peut aussi atteindre les fonctionnaires à travers la mise en œuvre de l'article 41 du statut (mise en disponibilité).
- La Commission a mandaté une étude comparative des salaires de la fonction publique européenne avec les fonctions publiques nationales, le secteur privé et les organisations internationales. Les conclusions de l'étude montrent que les fonctions de secrétaire/assistant de la fonction publique européenne sont en moyenne mieux rémunérées que dans les organisations internationales ou dans les fonctions publiques nationales.

- L'Administration a pris note de la demande des OSP quant au mandat du Directeur Général de la DG HR.

\* \* \*

En outre, l'Administration a présenté deux propositions additionnelles :

1. L'Administration propose d'amender l'Art.17 de l'annexe VII et l'art. 45 de l'annexe VIII : le fonctionnaire pourra choisir le pays, en Europe, où son salaire ou sa pension seront versées. Ce lieu ne sera plus nécessairement celui où il exerce ses fonctions ou bien celui où il réside.
2. L'Administration propose d'amender l'Art.18 du Statut : les droits afférents à des travaux effectués par les fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions sont dévolus à l'Union européenne et non plus à la Communauté.

Les OSP demandent quelles sont les implications pour les coefficients correcteurs et demandent un tableau sur l'application des coefficients correcteurs en fonction de la date de mise à la retraite avant et après 2004.

L'Administration procédera à des vérifications et produira, dans la mesure du possible, les informations demandées.

*La séance est levée à 18h15.*

## **Liste des participants**

M. JANSEN (DG HR.DDG.D)  
M. LEVASSEUR (DG HR.0.1)  
M. DOTTO (DG HR.DDG.D.4)  
M. FEUGIER (DG HR.0.1)  
M. SAINT AUBIN (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)  
Mme BACHOTET (R&D/CDR/CESE)  
M. BACRI (FFPE)  
M. BIRKENMAIER (FFPE)  
M. BLANCHARD (AIACE)  
M. COLART (SAFE/PE)  
M. COLLING (TAO-AFI/Alliance)  
M. CRUTZEN (SE/Alliance)  
Mme DRICOT-DANIELE (SE/Alliance)  
M. FERNANDEZ FERNANDES (USF)  
M. GERARDON (USF)  
M. HAMACHER (Conf/SFE)  
M. HENNART (SFIE/PE)  
M. HICK (US/CESE/CdR/RS)  
Mme IACOBELLI (FFPE)  
M. ISLAMAJ (RS/U4U)  
Mme JACOBS (USF)  
M. JANSSENS (Conf/SFE/PE)  
M. JONES (AD)  
Mme KEMPENERS (Conf/SFE)  
M. KUTASI (FFPE/CECE/CDR)  
M. LEBEDEF (AD/Alliance)  
M. LORENZ (USF)  
Mme MORMILE (TAO/AFI/Alliance)  
M. NAPOLITANO (R&D/Alliance)  
M. OTT (SE/Alliance)  
M. PETSCH (USF)  
M. PICOULEAU (Cour des Comptes)  
Mme POSTIGLIONE (R&D/Conseil)  
Mme PRETZEMBACHER (SE/Alliance)  
M. RIVA (USF)  
M. SCHUBERT (AIACE)  
M. SEBASTIANI (R&D/Alliance)  
M. SKLIAS (USF)  
M. SOYER (RS/U4U)  
M. VICENTE NUNEZ (USF)  
M. VLANDAS (RS/U4U)  
Mme VOGELMANN (R&D/Alliance)