



## 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 technique – 1 Projet de proposition de révision du Statut 12 octobre 2011**

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

*Il a été convenu avec les OSP que les points suivants du paquet « Divers » passeront en concertation politique:*

- 1. La durée hebdomadaire du temps de travail ;*
- 2. La formule de travail à horaire flexible ;*
- 3. Le voyage annuel et le délai de route ;*
- 4. L'équilibre géographique : on propose de compléter la proposition en prévoyant une Décision ou une DGE pour la mise en œuvre et par la rédaction d'un rapport ;*
- 5. Les Agences pour ce qui concerne la création d'un nouveau type d'agent temporaire (AT 2f).*

*La deuxième concertation technique, prévue le 19 octobre, portera sur la méthode.*

*Les contre-propositions des OSP sur le paquet « carrière » feront l'objet d'une concertation administrative convoquée pour le 21/10.*

En ouvrant la séance, Mme Souka, Directeur Général de la DG HR a souligné la nécessité de définir, au niveau de la concertation technique, les points du paquet qui seront discutés en concertation politique avec le Vice-président Šefčovič, en indiquant les points qui ont une portée politique et qui doivent être discutés avec le Vice-président, et ceux pour lesquels il est possible d'indiquer au niveau technique un préjugé favorable pour prendre en compte les commentaires des OSP.

Mme Souka remercie les services pour l'excellent travail de préparation (réunions, PV...), soutenue en cela par les OSP.

Les OSP ont toutefois fait remarquer qu'à leur avis, le processus de concertation n'a pas vraiment débuté : il n'y a pas eu de confrontation des visions politiques et techniques. Les représentants de l'Administration, jusqu'à présent, ne disposaient pas d'un mandat politique pour négocier.

Elles considèrent qu'en premier lieu, il faut procéder à une analyse détaillée des économies qui accompagnent chacune des mesures dont la motivation politique n'est pas claire, et examiner les options alternatives.

Les OSP sont en train de finaliser une position commune avec des contre-propositions qu'il importe d'analyser et de discuter tout d'abord au niveau administratif, puis au niveau technique. Ces contre-propositions sont considérées par les OSP comme plus

productives d'économies sans pour autant précariser ou « détricoter » la fonction publique européenne.

Les OSP ont, en outre, rappelé :

- leurs demandes d'informations techniques et de fiches budgétaires auxquelles l'administration n'a pas encore répondu ;
- les garanties demandées au Vice-président Šefčovič concernant la position de la Commission si le Conseil devait modifier en profondeur la proposition de la Commission.

En conclusion, les OSP ont affirmé leur souhait de faire une ultime tentative d'approfondissement technique, de sonder les ouvertures de l'Administration sur ce qui a déjà été discuté, les points sur lesquels il y a un « préjugé favorable », avant de passer au niveau politique.

Le Directeur Général de la DG HR a insisté sur le fait qu'il revient au niveau politique de prendre position : cela ne sera possible que si les propositions et les contre-propositions sont claires et concrètes.

La concertation technique en cours portera donc sur l'examen des positions relatives au premier paquet "points divers" ; celle du 19 octobre portera sur la méthode.

Les contre-propositions des OSP sur le paquet « carrière » ou « méthode » feront l'objet d'une nouvelle concertation administrative distincte ; une réunion sera convoquée pour le 21/10.

\* \* \*

## **Le paquet « Divers »**

### **1. La durée hebdomadaire du temps de travail**

Il s'agit d'un point de portée politique hautement sensible, à propos duquel les OSP ont réaffirmé leur opposition. Ce point passe en concertation politique.

### **2. La formule de travail à horaire flexible**

Le Directeur Général de la DG HR rappelle que la proposition prévoit l'introduction de la notion de travail à horaire flexible dans le Statut ainsi que l'exclusion du personnel d'encadrement d'un régime d'horaire flexible qui présume une récupération systématique.

Les OSP ont réaffirmé leur demande de limiter la proposition au premier paragraphe ; le deuxième paragraphe, dans sa rédaction, donne l'impression que les managers pourront organiser leur temps de travail.

Le Directeur Général de la DG HR a rappelé les points suivants :

- Le Statut interdit toute forme de récupération pour les fonctionnaires d'un grade supérieur à AST4 ;
- Dans la pratique, il y a l'impression que la formule de travail à horaire flexible est utilisée pour s'octroyer un congé supplémentaire, ce qui n'était pas l'objet de la mesure ;
- Il y a une grande sensibilité sur ce point de la part du PE, des Etats membres, de la presse ;

- L'intention de l'autorité politique est donc d'exclure pour le personnel d'encadrement toute récupération systématique.

Le Directeur Général de la DG HR a pris note du fait que la formulation pose des problèmes aux OSP, que les OSP sont favorables uniquement au premier paragraphe, et que des contre-propositions seront avancées par les OSP.

Le point passe en concertation politique.

### **3. Le voyage annuel et le délai de route**

Les OSP font savoir qu'elles avanceront probablement une contre-proposition le 19 octobre.

Le Directeur Général de la DG HR a précisé que le cadre réglementaire ne peut pas être maintenu en l'état mais que, sans pour autant négocier avec un mandat à ce stade, une proposition alternative pourrait être avancée au Vice-président, par exemple 3 jours de délai de route au lieu de 2, selon une nouvelle échelle kilométrique à définir.

Le point passe en concertation politique.

### **4. L'équilibre géographique**

Les OSP ont insisté sur le fait que ce point a une portée plus structurelle : tout en partageant l'idée à la base de la proposition, il faudrait plutôt s'interroger sur les causes d'une telle situation, sur les raisons pour lesquelles certains pays produisent peu de candidats alors que d'autres pays envoient beaucoup de candidats qui toutefois ne réussissent pas les concours.

Les OSP ont exprimé leur crainte quant au fait que les différentes AIPN pourraient utiliser cette mesure en allant à l'encontre de l'unicité de la fonction publique. Certaines considèrent que parmi les causes du déséquilibre géographique, il y a les nouvelles méthodes de recrutement d'EPSO, pour d'autres les niveaux de recrutement notamment pour les grades de base.

Le Directeur Général de la DG HR a rappelé qu'après 40 ans de croissance des effectifs, la Commission applique une politique de croissance zéro et que l'on s'achemine vers une diminution des effectifs. Certaines nationalités voient leurs effectifs se réduire suite aux départs à la retraite : toutes les nationalités EUR15, sauf une, sont assez - voir gravement - sous-représentés.

Il faut prendre des mesures pour régler le déséquilibre géographique : il s'agit d'un choix hautement politique.

Le Directeur Général de la DG HR propose d'éventuellement compléter la proposition par une mise en œuvre avec une Décision ou une DGE, ce qui est la garantie de la transparence, et par la rédaction d'un rapport.

Le point passe en concertation politique.

### **5. Les actes délégués**

Les OSP marquent leur accord.

### **6. Les Agences**

Les OSP saluent le fait que la Commission réaffirme son rôle de gardienne du Statut et d'harmonisation des pratiques statutaires.

En revanche, elles expriment leurs réserves quant à l'introduction d'un nouveau type d'AT, les AT 2f, en demandant que cette mesure soit retirée de la proposition.

En effet, par cette mesure, on introduirait dans le Statut une nouvelle catégorie d'AT qui détient les caractéristiques du fonctionnaire à l'exception du lien contractuel le liant à son institution. Les OSP expriment également leurs réserves sur la procédure de sélection : on ne peut pas accepter, pour des contrats à durée indéterminée, la procédure de sélection « light » actuelle, surtout si celle-ci est organisée par les Agences. Il faut avoir les mêmes garanties que celles offertes par les concours.

Enfin, les OSP n'acceptent pas la simplification des organes paritaires pour les Agences.

Le Directeur Général de la DG HR a rappelé que le volet "agence" a pour dessein de régler les problèmes de mobilité du personnel entre les agences et d'améliorer la gestion des ressources humaines dans ces structures. L'option qui verrait dans les Agences des fonctionnaires et, pour les postes spécialisés, des AT n'est pas acceptée par l'autorité budgétaire. La proposition de la Commission est spécifique aux Agences et il n'y a pas à craindre des problèmes de *spill over*. Enfin, il a été mentionné que la création facultative d'une COPAR n'est plus retenue mais que la possibilité de créer une COPAR pour au moins 2 agences est maintenue.

Le point passe en concertation politique.

## **7. La transparence**

Les OSP marquent leur accord.

\* \* \*

Avant de clôturer la séance, il a été précisé que :

- En application des principes de l'Accord-cadre, la réduction des effectifs ne fait pas l'objet d'une concertation. Elle peut faire l'objet d'une réunion de dialogue social, qui peut être convoquée au niveau le plus approprié ;
- Si certaines des propositions avancées par les autres institutions ainsi que par EPSO devaient être prises en considération, ce qui n'a pas encore fait l'objet d'une décision, elles seront soumises au processus de concertation.

## **Liste des participants**

Mme SOUKA (DG HR)  
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)  
M. BACRI (FFPE)  
M. BIRKENMAIER (FFPE)  
M. CALO (USF)  
M. COLART (SAFE/PE)  
M. COLLING (TAO-AFI/Alliance)  
M. CRUTZEN (SE/Alliance)  
M. De SIMONE (TAO/AFI/Alliance)  
Mme DRICOT-DANIELE (SE/Alliance)  
Mme FESUS (USF)  
M. GERARDON (USF)  
M. GIAPRAKIS (US/CESE/CdR/RS)  
M. HICK (US/CESE/CdR/RS)  
M. IACONO (USF)  
M. ISLAMAJ (RS/U4U)  
M. KUTASI (FFPE/CESE/CdR)  
M. LORENZ (USF)  
M. MONTARETTO MARULLO (USF)  
Mme MORMILE (TAO/AFI/Alliance)  
M. NAPOLITANO (R&D/Alliance)  
M. PETSCH (USF)  
M. PINO (R&D/Alliance)  
Mme POSTIGLIONE (R&D/Conseil)  
Mme PRETZEMBACHER (SE/Alliance)  
M. SCHUBERT (AIACE)  
M. SEBASTIANI (R&D/Alliance)  
M. SKLIAS (USF)  
M. TORREKENS (Conf/SFE)  
Mme TOSON (FFPE)  
M. VICENTE NUNEZ (USF)  
M. VLANDAS (RS/U4U)  
Mme VOGELMANN (R&D/Alliance)  
M. VOUNAKIS (Alliance)