



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 - 3 Projet de proposition de révision du Statut 20 septembre 2011

Conclusions opérationnelles :

L'Administration a pris note de la position des OSP concernant les 3 points inscrits à l'OdJ de la réunion de concertation, c'est à dire :

- 1. Les actes délégués : le débat sur cette proposition est reporté aux discussions sur la méthode salariale,*
- 2. le paquet « Agences » : les OSP ont salué le fait que la CE ait saisi l'occasion pour réaffirmer son rôle de gardienne du Statut, d'harmonisation et de centralisation dans l'adoption des normes. Concernant l'introduction des AT2f, les OSP ont exprimé leur crainte quant à la création d'un type d'AT qui pourrait constituer une première étape et représenter le noyau d'une réforme du statut à venir. Les OSP ont insisté sur l'importance de renforcer le Dialogue social dans les Agences et on souhaité un recours obligatoire à EPSO pour le recrutement du personnel,*
- 3. la transparence : Les OSP ont salué la création d'un répertoire obligatoire des dispositions d'exécution de toutes les institutions et agences. Cette disposition va dans le sens de la transparence, de la clarté et de l'harmonisation.*

1. Les actes délégués

L'Administration rappelle la proposition d'ajouter l'article 110a et l'article 110b concernant l'adoption des actes délégués.

L'Administration a tout particulièrement insisté sur les éléments suivants :

- les actes délégués sont essentiels pour une mise en œuvre efficace et souhaitable notamment de la méthode salariale telle que proposée ;
- cette proposition risque de rencontrer l'opposition du Conseil, qui pourrait y voir la fin de ses compétences exclusives. Celles-ci toutefois ne subsistent désormais plus, suite à l'introduction par le Traité de Lisbonne de la codécision en tant que procédure législative ordinaire ;
- la proposition a rencontré le soutien informel du Service Juridique du Conseil ;
- l'Article 290 du Traité de Lisbonne prévoit qu'un acte législatif peut déléguer à la Commission le pouvoir d'adopter des actes non législatifs de portée générale qui complètent ou modifient certains éléments non essentiels de l'acte législatif;
- les temps de la procédure législative ordinaire rendent impossible l'adoption, par exemple, de l'adaptation salariale annuelle dans les délais indiqués par l'article 65 du

Statut et par l'Annexe XI. L'acte délégué semble donc être la solution juridiquement la plus correcte ;

- l'Article 290 du Traité de Lisbonne prévoit, en outre, la possibilité pour le Conseil et le Parlement Européen de se réserver la compétence exclusive s'ils décident de révoquer la délégation ou s'ils expriment une objection quant à la proposition ;
- dans le cas de l'adaptation salariale annuelle, la Commission devra informer en septembre le Conseil et le Parlement de sa proposition. Le législateur aura un mois pour révoquer la délégation ou pour présenter des objections.

S'il n'y a pas de révocation, la Commission pourra adopter l'adaptation salariale.

Si, en revanche, le Conseil ou le Parlement décide de révoquer la délégation (selon les conditions établies à l'article 290, c'est-à-dire à la majorité des membres du PE, et à la majorité qualifiée au Conseil), l'adaptation salariale devra être adoptée par procédure législative ordinaire, en codécision, et sera appliquée rétroactivement.

La révocation n'est pas définitive : elle peut être annuelle ou au cas par cas.

Si le Conseil ou le Parlement exprime une objection, la Commission peut modifier ou maintenir le texte de la proposition.

- En réponse à une question des OSP, l'Administration a insisté sur l'opportunité de ne pas sortir l'adaptation salariale annuelle du Statut, en raison de la protection que celui-ci exerce en tant qu'acte cohérent.

Les OSP ont demandé que le débat sur cette proposition soit reporté aux discussions sur la méthode salariale.

Les OSP ont demandé de disposer de la liste de tous les articles qui font objet de délégation.

2. Les Agences

L'Administration a présenté la situation relative aux Agences :

- elles sont 48 (35 agences de régulation, 6 exécutives, 7 entreprises communes), dont 45 appliquent le Statut, de dimension variable (certaines, notamment les entreprises communes, ont un personnel très réduit, d'autres emploient jusqu'à 900 agents).
- Les agents qui travaillent dans les Agences sont plus de 8 000, dont environ 700 fonctionnaires (concentrés dans 10 Agences et 1 entreprise commune).
- En majorité, le personnel des Agences est composé d'agents temporaires (AT2a), et d'agents contractuels AC3a, répartis selon les catégories. Ils ont tous vocation à bénéficier de CDI.
- Un Groupe interinstitutionnel a été créé portant sur l'avenir des agences : il travaille à 2 niveaux (technique et politique) et a pour objectifs de formuler des propositions pour améliorer la gouvernance des agences, redéfinir les liens entre la Commission et les Agences et réfléchir aux sujets horizontaux (budget, politique du personnel).

La proposition sur la table présente 3 volets :

1. la comitologie statutaire : l'article 9 du Statut institue des comités communs (le comité du personnel, la commission paritaire, etc.) en vue de faciliter le fonctionnement du dialogue social. Pour donner une plus grande flexibilité, il est dès lors proposé que les Agences puissent se regrouper et créer des comités inter-agences ;

2. l'introduction d'un nouveau type de personnel temporaire (TA 2f) pour répondre aux besoins des Agences, assurant ainsi une politique du personnel plus cohérente. Cette mesure permettra aux agences de détacher le personnel dans l'intérêt du service, facilitera la mobilité des agents temporaires entre les agences, permettra de définir un cadre clair pour le recrutement et le reclassement et, enfin, d'étendre la possibilité d'un CCP pour le personnel avec des contrats à durée indéterminée ;
3. une modification de l'article 110 : il est proposé qu'afin d'assurer une application cohérente et harmonisée du Statut, les règles de mise en œuvre de la Commission s'appliquent par analogie également aux Agences. Toutefois, afin de tenir de leurs spécificités, les Agences pourront introduire une demande d'autorisation à la Commission pour adopter des règles qui s'écartent de celles de la Commission, pour appliquer d'autres règles ou bien ne pas appliquer les règles de la Commission.

Sur le premier volet, la comitologie statutaire, les OSP ont salué le fait que la CE ait saisi l'occasion pour réaffirmer son rôle de gardienne du Statut.

Elles ont signalé les difficultés à établir un vrai dialogue social dans les Agences.

Il faudrait que la Commission définisse clairement les responsabilités et les fonctions de ses mandatés dans les Conseils d'administration.

Néanmoins, les OSP

- considèrent que l'introduction dans le Statut de la possibilité pour les Agences de ne pas consulter la COPAR constitue un précédent dangereux ;
- demandent, en revanche, que la COPAR puisse exercer un rôle dans les procédures de recrutement des AT dans les Agences. Elles insistent pour que ce recrutement passe par les procédures EPSO ;
- souhaitent qu'on prenne des mesures pour empêcher le regroupement de certaines agences ;
- demandent des mesures d'accompagnement qui rendent possible un vrai dialogue social. Dans ce contexte, elles demandent qu'il soit précisé qui est responsable du bon fonctionnement du dialogue social dans les agences ;
- ont proposé la création d'un Comité du personnel des Anciens, avec des pouvoirs limités aux actions sociales.

L'Administration a insisté sur le fait que la Commission ne peut pas se substituer à l'AIPN en matière de dialogue social. Par ailleurs, la Commission n'exerce pas un rôle de tutelle à l'égard des agences mais elle veille à une application cohérente du Statut et au respect du principe d'unicité de la fonction publique européenne.

Dans le Conseil d'administration, la CE peut être représentée par un ou plusieurs membres, parfois sans droit de vote. Il existe toutefois une volonté, exprimée par le SecGen, de sensibiliser les membres de la CE dans les Conseils d'administration à leurs missions. Il est envisagé qu'à l'avenir, la CE puisse avoir au moins 2 représentants dans chaque Conseil d'administration avec droit de vote et que les dossiers administratifs soient traités dans un Bureau.

Concernant la possibilité d'accéder aux formations, l'Administration a convenu du fait qu'il est difficile pour les Agences d'offrir un catalogue étendu ; toutefois, la CE a ouvert, via un SLA, aux personnels des agences la possibilité d'accéder à son propre catalogue.

Sur le deuxième volet, introduction des AT2f, les OSP

- ont exprimé leur crainte quant à la création d'un type d'AT que rien ne différencie des fonctionnaires si non la nature du contrat. Cela pourrait constituer une première étape, le noyau d'une réforme du statut à venir ;
- s'interrogent sur les raisons qui sont à la base de cette proposition et se demandent si elles sont telles pour la justifier, s'il n'est pas possible de trouver une solution alternative pour garantir la mobilité et la carrière des collègues sans modifier le Statut ;
- pensent que le personnel des agences devrait être composé de fonctionnaires auxquels des AT spécialistes pourraient s'ajouter, plutôt que créer un nouveau type d'AT qui ont les mêmes caractéristiques et avantages que les fonctionnaires ;
- demandent des garanties pour le personnel en cas de fermeture des Agences.

Les OSP ont demandé

- des informations sur les effectifs des Agences et leur ventilation,
- des informations sur les Agences qui ont un Comité du personnel et
- des précisions sur qui est l'autorité budgétaire des agences.

L'Administration a fait remarquer que les AT2a ont eux aussi vocation à bénéficier d'un contrat à durée indéterminée.

L'AT2f est un AT2a amélioré qui se justifie par le fait qu'il répond aux besoins des agences : il existe à présent des « goulets d'étranglement » qui empêchent une vraie mobilité pour les collègues dans les agences, ou leur détachement. Les mêmes difficultés existent à présent pour le reclassement : actuellement l'art. 45 n'est pas applicable aux AT alors que l'art. 43 est appliqué par analogie.

Concernant la durée du contrat du personnel dans les agences, celle-ci peut être conditionnée par l'acte de base de l'agence : une agence avec une durée de vie limitée peut engager le personnel uniquement sur postes temporaires. C'est notamment le cas des entreprises communes récemment créées (JTI).

Sur le troisième volet, l'article 110, les OSP

- ont souligné l'importance du rôle d'harmonisation et de centralisation de la CE dans l'adoption des normes. Cela devrait toutefois s'accompagner par une concertation non seulement avec les OSP de la CE mais également avec celles des Agences concernées, sans pour autant prôner une multiplication des structures ;
- considèrent utile une consultation préalable de l'administration des Agences à l'adoption par la CE des DGE. Cela obligerait les Agences à se consulter et permettrait de mieux cadrer les questions ;
- craignent que l'adoption par les Agences des DGE sur le recrutement du personnel ne leur laisse trop de liberté, en bloquant l'action de coordination de la Commission et l'intervention d'EPSO.

Si une agence n'adopte pas une DGE spécifique pour le recrutement des AT2f il n'y aura aucun moyen d'obliger l'Agence à recourir à EPSO : le dispositif de l'Art. 110 voulu par la proposition de la CE ne sera pas d'application pour le recrutement qui est un domaine essentiel.

L'Administration a souligné que le dialogue social et la consultation du personnel des Agences seront possibles les agences souhaiteront amender une DGE de la CE, ou adopter une DGE spécifique.

Avec la proposition avancée, on souhaite éviter que dans une agence, une DGE donnée ne soit pas appliquée : par défaut seront d'application les DGE de la CE.

L'Administration a souligné que dans les procédures de recrutement ou dans l'organisation des panels de sélection, la Commission ne peut pas se substituer aux Directeurs des Agences, qui détiennent les pouvoirs AIPN. La CE veillera à ce que le contenu des DGE relatives à l'engagement des agents temporaires respecte les principes de transparence et d'égalité de traitement des candidats.

EPSO est prêt à collaborer pour la sélection des AT mais il a pu par le passé être confronté à des problèmes organisationnels (absence de profils communs entre les agences, délai des sélections, etc.).

3. La transparence

L'Administration rappelle la proposition d'ajouter à l'Article 110 le paragraphe suivant :

6. The Court of Justice of the European Union shall administer a register of the rules adopted by the institutions to give effect to these Staff Regulations, and those rules adopted by the agencies to the extent they derogate from the rules adopted by the Commission, in accordance with the procedure provided in paragraph 2. Institutions and agencies shall have direct access to this register and full right to amend their own rules. Every three years, the Commission shall present a report to the European Parliament and the Council on rules adopted by the institutions to give effect to these Staff Regulations.

Il s'agit de la création d'un répertoire obligatoire des dispositions d'exécution de toutes les institutions et agences. Ce répertoire sera de libre accès à l'ensemble des institutions.

La Commission devra présenter tous les 3 ans un rapport qui mentionnera les points communs et les différences dans l'application du statut au sein des institutions et elle formulera des propositions.

Les OSP ont salué la disposition qui va dans le sens de la transparence, de la clarté et de l'harmonisation.

Les OSP ont :

- signalé qu'il faudrait donner une autre portée à cette mesure dans les considérants, ne pas la présenter comme une mesure bureaucratique, mais en expliquer la valeur politique ;
- demandé des clarifications quant aux textes qui devront être déposés dans le répertoire : il s'agira uniquement des DGE ou également des directives internes et des conclusions des Chefs d'Administration ? Les OSP ont en outre signalé que ces dernières ne sont pas soumises aux procédures de dialogue social et ont suggéré que les conclusions des Chefs d'Administration fassent l'objet de discussions préalables avec elles ou le CdP ;
- insisté sur l'importance de rattraper l'historique.

Certaines OSP ont exprimé leurs craintes quant à un alignement vers le bas, c'est-à-dire vers l'adoption des dispositions les plus restrictives. D'autres craignent l'écho qui pourra être répercuté auprès de l'opinion publique sur tel ou tel point de la politique du personnel.

L'Administration a insisté sur le fait que les risques liés à cette mesure sont limités, compte tenu de l'accès qui est déjà donné à nos documents. Elle a convenu de l'opportunité de mieux clarifier les documents à verser dans le répertoire : chaque administration doit faire des efforts en termes de transparence et le répertoire va dans ce sens. L'historique n'est pas prévu par le texte de la proposition.

L'examen du paquet « Divers » est ainsi conclu.

La séance est levée à 13h40.

Liste des participants

M. LEVASSEUR (DG HR.0.1)
M. ROQUES (DG HR.DDG.D.1)
M. ARMANI (DG HR.DDG.D.5)
M. FEUGIER (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 ANTELO SANCHEZ (SFIE/PE)
M. BACRI (FFPE)
M. BLANCHARD (AIACE)
M. CHAILLET (OAMI)
M. COLART (SAFE/PE)
M. COLLING (TAO-AFI/Alliance)
M. CRUTZEN (SE/Alliance)
Mme DRICOT-DANIELE (SE/Alliance)
M. DURAND (R&D/Alliance)
M. GIAPRAKIS (US/CESE/CdR/RS)
Mme GLOWACZ-DE CHEVILLY (R&D/Alliance)
M. HAMACHER (Conf/SFE)
M. HENNART (SFIE/PE)
M. JANICAUD (R&D/CESE/CDR)
M. KUTASI (FFPE/CECE/CDR)
M. LEBEDEF (AD/Alliance)
M. LORENZ (USF)
Mme MORMILE (TAO/AFI/Alliance)
M. NAPOLITANO (R&D/Alliance)
M. PAWLICKI (FFPE/CONSEIL)
M. PETSCH (USF)
M. PICOULEAU (Cour des Comptes)
M. PINO (R&D/Alliance)
Mme POSTIGLIONE (R&D/Conseil)
M. ROSATI (R&D/Alliance)
M. SCHUBERT (AIACE)
M. SEBASTIANI (R&D/Alliance)
M. STRYHNMEYER (USF)
M. TORREKENS (Conf/SFE)
M. VICENTE NUNEZ (USF)