



AIACE

Association Internationale des Anciens de l'Union européenne

Plus de 12.500 adhérents – ouverte aux anciens de toutes les institutions et tous les organes

Groupe ad hoc Fonction Publique Européenne
83/2020



3 décembre 2020

HR STRATEGY CONTRIBUTION AIACE

Dans le contexte très significatif du 50^{ème} anniversaire de la création de l'AIACE, il avait paru opportun en 2019 de lancer une initiative tendant à mettre en avant la Fonction Publique européenne.

Cette idée a été chaudement appuyée par le président Juncker lors de sa rencontre avec le président, le vice-président et le secrétaire général de l'AIACE au moment de la signature de la déclaration conjointe en février 2019.

L'idée a ainsi germé de profiter de l'Assemblée générale dans le cadre des Assises annuelles à Lisbonne en mai 2019, pour organiser une table ronde dédiée à l'Europe, son passé, ses réalisations, son avenir, l'évolution de la méthode communautaire, la place qu'y occupe la Fonction Publique d'hier et d'aujourd'hui, ses changements suite notamment aux dernières réformes.

Ces travaux ont permis d'adopter la Déclaration que l'on trouvera en annexe du présent document.

L'AIACE est la plus grande et plus ancienne association de fonctionnaires et autres agents à la retraite de toutes les Institutions européennes.

L'AIACE, Association Internationale des Anciens de l'Union Européenne, regroupe la majorité des anciens fonctionnaires. Sur environ 27 500 retraités, quelque 13.000 sont membres de l'Association, répartis entre 15 Sections nationales.

L'AIACE a été reconnue comme organisation représentative de tous les pensionnés, ce qui a trouvé sa concrétisation dans un Accord de Coopération et de Partenariat signé entre la Commission et l'AIACE, accord renouvelé en 2019 entre le Président Juncker et le Président de l'AIACE Internationale, réaffirmant ainsi l'engagement d'un partenariat institutionnel historique. Au fil des années, des accords similaires ont été signés avec le Parlement européen, la Cour de justice de l'Union européenne, le Comité économique et social européen et le Comité

*15 Sections: Belgique/België – Danmark - Deutschland – Éire/Irland - España - France – Ελλάς/Grèce - Italia – Luxembourg -
Nederland – Österreich – Portugal – Suomi/Finland – Sverige - United Kingdom*

Adresse administrative : Commission européenne, N105 00/036, B-1049 Bruxelles, Belgique

Téléphone : ligne directe (+32-2)295.29.60 standard (+32-2) 299.11.11

Adresse électronique : aiace-int@ec.europa.eu Site Web: www.aiace-europa.eu

N° d'entreprise: 0408999411

européen des régions, la Cour des Comptes européenne et finalement le Conseil de l'Union européenne.

Les membres de l'AIACE sont de fait partie intégrante de la fonction publique européenne, au service de l'intérêt général européen.

L'AIACE regroupe d'anciens fonctionnaires et agents de tous les niveaux ayant une expertise dans tous les secteurs d'activité de toutes les institutions européennes. Cette expertise très variée est enrichie par le fait que ses membres ont été témoins de l'évolution des Institutions sur plusieurs décennies. Cela permet donc à l'AIACE d'avoir à la fois, une "vue de chirurgien" et une "vue d'hélicoptère", couplée à un regard sur les évolutions passées, ce qui fait d'elle un observateur perspicace et un conseiller utile en période de changement.

1. Les sacro-saints principes de la FPE

Tout exercice visant une analyse de la fonction publique européenne (FPE), soit en termes scientifiques et de recherche académique, soit en termes d'approche de régulation normative ou, de politiques de gestion en matière de ressources humaines, ne pourra éviter d'avoir comme références nécessaires des principes à la base de cette «communauté professionnelle particulière» (1). Ces principes constituent la nature indissociable du processus de construction européenne, d'où émane son caractère unique et identitaire. De tels principes constituent des «valeurs» intangibles.

Unicité, Indépendance, permanence, compétence.

Ces principes-valeurs sont uniques par rapport aux administrations publiques nationales ou autres organes publics ou institutions internationales à caractère intergouvernemental. Ils ont permis de constituer un corps unique, indépendant des administrations nationales, permanent et compétent, travaillant au service d'un intérêt commun, le processus de construction européenne. Ces principes s'accompagnent de valeurs comme une «appartenance identitaire» à l'institution et la loyauté.

Ce corps est indépendant des Etats membres: les institutions européennes recrutent elles-mêmes leurs agents par des procédures adéquates et les nomment en majorité comme fonctionnaires à des postes à vie. Les compétences professionnelles de ces agents sont d'un haut niveau de formation et comprennent notamment le multilinguisme, le savoir-faire administratif, l'adaptabilité à des cultures et à des environnements variés, et des connaissances solides de différentes politiques. Ces agents travaillent au service d'un intérêt commun et participent à l'avancement du processus de construction européenne.

Au-delà d'un emblème et d'un référent d'identité, ces principes constituent des valeurs d'essence et des axes dont la préservation doit guider toute conception et toute réforme de la FPE.

Ses droits.

Le corollaire de ces principes est l'exigence de compétences variées avec en contrepartie des droits et privilèges statutaires (salaires, pensions, assurance maladie, écoles européennes) qui constituent des éléments d'attractivité du Service public de l'Union Européenne.

La nécessité d'adapter la FPE aux développements des politiques de l'Union et au processus toujours en marche de l'intégration européenne implique toujours une exigence de préserver ces principes et de garder ces éléments caractéristiques propres et inséparables de ces valeurs.

Les réformes successives et les politiques de gestion de ressources humaines ont été sans doute des épreuves devant guider toute analyse. Les anciens fonctionnaires, toutes catégories confondues, peuvent témoigner de l'importance de veiller à éviter des dérives nocives à ces principes. Tirer des conséquences des erreurs et des réussites est une évidence qu'il faut toujours avoir pour règle.

- (1) D'après l'expression de Magali Gravier (Éléments d'analyse sur le statut de la fonction publique européenne (1951-2003) ; Dans [Politique européenne 2003/3 \(n° 11\)](#), pages 79 à 98

2. Les réformes successives et leurs effets

Le personnel des institutions européennes a dû s'adapter à de nombreux défis au cours des dernières décennies, notamment en raison de l'évolution des responsabilités des institutions suite aux changements des traités, la création d'agences et l'élargissement, ainsi que les réformes du statut du personnel en 2004 et 2014.

La fonction publique européenne reste solide, mais nombre de ces changements ont considérablement accru son hétérogénéité en ce qui concerne les conditions de travail, ainsi que les exigences en matière de compétences du personnel. Certaines des réformes, largement fondées sur une approche pour tous, par exemple sur la mobilité, ont conduit à une perte substantielle d'un transfert sans heurts d'expériences dans différents domaines et donc à une perte de la mémoire institutionnelle. Cela a également diminué la propension à suivre des formations spécifiques en raison de la perspective limitée d'en faire usage, outre le fait que l'offre de telles formations est restée insatisfaisante.

Ainsi, nous devons observer une très forte tendance à diviser le personnel en différentes classes, non seulement du fait que des statuts différents régissent du personnel qui effectue le même type de travail. L'augmentation importante du nombre d'agents contractuels, non seulement en raison de la mise en place d'un nombre assez considérable d'agences réglementaires et exécutives, a contribué à la construction d'un certain nombre de silos avec très peu de chances de changement.

Cependant, un dilemme de longue date n'a jamais été suffisamment abordé: comment découpler la promotion des fonctionnaires en fonction de leurs performances sans les placer dans des fonctions de gestion indépendamment de leur talent ou de leur capacité à gérer un secteur ou une unité.

Comme on peut le voir, plusieurs rapports alarmants montrent également que la situation se détériore. Le nombre de candidats à des postes dans les institutions européennes a diminué, en particulier dans les «anciens» États membres, ce qui, à plus long terme, met en péril l'équilibre géographique du service public européen. En outre, un certain nombre de fonctionnaires recrutés depuis les réformes de 2004 et 2014 ont eu tendance à ne rester dans les institutions européennes que pendant une période relativement courte, puis à accéder à des emplois plus attractifs ailleurs.

Il est clair que la série de réformes a sérieusement réduit l'attractivité de la FPE. Cela rend indispensable que toute réforme de la politique du personnel porte sur les domaines suivants:

- L'exigence de mobilité devrait devenir plus spécifique à l'emploi et éviter la perte de la mémoire institutionnelle
- Revoir les moyens actuellement utilisés pour la formation du personnel afin de faciliter l'adaptation aux nouvelles exigences par exemple télétravail, gestion financière et administration des fonds ainsi qu'une meilleure utilisation des écoles d'administration existantes à Bruxelles et au Luxembourg (EUSA) ainsi que de l'Institut européen d'administration publique à Maastricht.
- Pour les promotions, trouver d'autres moyens de reconnaître la performance du personnel sans la lier si étroitement à un passage à des fonctions de management.
- Le recrutement doit accorder une grande attention à l'équilibre géographique du personnel.

3. NOTRE "ESPACE"

Le premier objectif de l'AIACE repris dans ses Statuts, est d'assurer des contacts étroits et une représentation aussi large que possible des intérêts des anciens auprès des instances de l'Union européenne et veiller à la défense de leurs intérêts

L'AIACE et la Commission européenne

Le premier accord entre la CE et l'AIACE a été signé en 2002 et renouvelé et étendu en 2008. Ce partenariat s'est traduit par la participation de l'AIACE au dialogue social, la coopération avec la DG Ressources Humaines dans les actions d'assistance sociale et l'apport de l'expertise dans des

sujets majeurs tels que le RCAM et les pensions. L'AIACE se félicite de cet accord et souhaite renforcer le dialogue.

Pension et Méthode

C'est au mois de mars 1972 que le Conseil a adopté la «Méthode d'adaptation des rémunérations et pensions» qui permet d'assurer le parallélisme de l'évolution du pouvoir d'achat dans la FPE et dans les fonctions publiques nationales. La dernière (6^{ième}) modification de la méthode a permis de maintenir le principe du parallélisme ainsi que le lien entre les adaptations annuelles des pensions et des rémunérations des actifs. L'application du coefficient correcteur exprime le principe d'égalité de traitement qui assure l'égalité de pouvoir d'achat entre tous les pensionnés quel que soit leur lieu de résidence.

Enfin les adaptations sont devenues automatiques et ont évité la lourde procédure de codécision.

Les mesures de modération et d'exception ont parfaitement joué leur rôle en 2020 pour prendre en compte les difficultés liées à la pandémie de la Covid-19. L'AIACE défend le maintien de la Méthode actuelle pour après 2023 et en particulier le maintien des coefficients correcteurs pour certains pensionnés.

À plusieurs occasions la Commission a confirmé l'existence d'un fonds de pension notionnel, notamment dans le Rapport de la Commission au PE et au Conseil sur l'application de l'annexe XII du statut. L'AIACE soutient cette position et n'est pas favorable à la création d'un fonds de pension financier.

Le Régime commun d'assurance maladie

Lorsqu'il atteint l'âge de la pension, le fonctionnaire continue à être couvert par le RCAM. Cependant, les pensionnés présentent des particularités que les représentants de l'AIACE dans les instances de gestion mettent en évidence et pour lesquelles ils proposent des solutions. Les pensionnés ne sont plus couverts pour les accidents et ne profitent plus aussi aisément des contrôles périodiques automatiques de leur santé prévus dans le cadre de la médecine du travail. Ils bénéficient en revanche de programmes de dépistage spécifiques.

D'autre part, ils sont plus susceptibles d'être atteints par une maladie grave ou de faire face à un handicap ou à la dépendance. Enfin, les personnes âgées et isolées loin des Bureaux liquidateurs rencontrent des difficultés à remplir les exigences administratives pour accéder aux soins et obtenir le remboursement des dépenses médicales. L'AIACE se félicite de l'attention accordée par la DG HR et le PMO aux difficultés rencontrées par ces bénéficiaires et demande que le RCAM puisse encore mieux adapter son

fonctionnement aux besoins spécifiques des pensionnés, qu'ils soient adhérents de l'AIACE ou pas.

En outre, dans le domaine de l'assurance maladie et du remboursement des frais médicaux, l'AIACE demande le maintien d'un régime de coefficients d'égalité à base de données représentatives réelles afin de garantir l'égalité de traitement prévue dans la Réglementation commune dans les pays de UE (ainsi qu'au RU) et en conformité avec la méthodologie prévue dans la réglementation. Elle s'inquiéterait de toutes nouvelles approches allant dans un sens contraire.

Écoles européennes

L'AIACE défend l'existence et le développement des Écoles européennes car elles constituent un élément essentiel pour le recrutement de fonctionnaires provenant de l'ensemble des États membres de l'UE et sont le symbole d'une Union multiculturelle.

CONCLUSION

Il ressort de ces considérations que l'AIACE est profondément attachée aux principes et aux acquis ayant inspiré la conception et la nature de la FPE.

Ces principes et ces valeurs ne doivent en aucun cas être fragilisés lors des processus d'adaptation ou de réforme.

Ces principes constituent le noyau d'attractivité de la FPE, à maintenir et à renforcer pour "concourir" dans un marché d'excellence et de talents.

Ces acquis (Méthode, RCAM...) vont de pair avec le caractère unique de la FPE et toute diminution de ces acquis dénaturerait la FPE et par conséquent son attractivité.

S'agissant de la réflexion sur la mise en place d'une nouvelle politique du personnel, l'AIACE est fière d'être incluse dans le processus de consultation et, en tant qu'interlocuteur privilégié, est prête à approfondir tout aspect pour lequel elle serait sollicitée.

PJ. 1 *Déclaration adoptée en mars 2020*

Déclaration sur la Fonction publique européenne

L'AIACE Internationale¹ est une organisation qui rassemble d'anciens fonctionnaires et agents du la Fonction publique européenne unis par des liens statutaires mais surtout par leur fort sentiment d'appartenance à l'Europe et par leurs expériences professionnelles au sein des institutions européennes.

Si l'AIACE continue à démontrer son engagement ferme et son implication positive dans les questions qui concernent le plus directement ses membres, telles que la Méthode, le Régime de pension de l'UE et le Régime commun d'assurance maladie, l'examen de questions plus larges est également très pertinent pour l'Association. Réfléchir sur la nature et l'efficacité de nos institutions et de leur administration fait certainement partie de sa mission.

Dans ce contexte et pour marquer son 50ème anniversaire, l'AIACE a lancé une initiative pour entamer un processus de réflexion sur la FPE, à partir de ses Assises de Lisbonne en 2019, où une Table ronde a été organisée sur ce sujet. A la suite de cette Table Ronde, l'AIACE souhaite apporter sa contribution et porter à la connaissance des institutions ses idées et réflexions sur la Fonction publique européenne.

Depuis la fondation des Communautés européennes, la Fonction publique européenne a suivi de près l'évolution de la construction de l'Europe, en tant que force motrice au service des institutions. Dès le début, Jean Monnet a voulu une FPE qui puisse servir d'élément essentiel au projet européen. Outre la **compétence professionnelle**, la FPE devrait ainsi se caractériser par **l'indépendance vis-à-vis des États membres**, le **multilinguisme** et la **conviction européenne**. La nécessité d'indépendance signifiait qu'au lieu d'utiliser des fonctionnaires détachés des administrations nationales, les fonctionnaires seraient recrutés principalement par voie de concours et nommés à des postes permanents.

*

Le personnel des institutions européennes a dû s'adapter à de nombreux nouveaux défis au cours des dernières décennies, notamment en raison de l'évolution des responsabilités des institutions. Ce changement a été accentué par les réformes administratives qui ont suivi la démission de la Commission Santer, encore renforcé par les réformes du Statut de 2004 et 2014.

Notre Fonction publique européenne reste solide. L'administration de l'UE continue d'être reconnue pour son haut degré de compétence professionnelle et la large couverture géographique et linguistique de ses fonctionnaires, qui restent politiquement indépendants des États membres.

Toutefois, plusieurs rapports alarmants^{2 3} indiquent que la situation se détériore. Le nombre de candidats à des postes dans les institutions européennes a diminué. En particulier, le nombre de candidats qualifiés originaires des "anciens" États membres a considérablement

¹ Association internationale des Anciens de l'Union européenne

² COM (2018) 377 final/2

³ https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR19_15/SR_Staff_reform_FR.pdf

diminué, ce qui, à long terme, compromet l'équilibre géographique de la FPE. En outre, un grand nombre de fonctionnaires recrutés depuis les réformes de 2004 et 2014 ont eu tendance à ne rester dans les institutions européennes que pour une courte période, puis à occuper des postes plus attrayants ailleurs. Cette tendance est préoccupante, car elle porte atteinte à l'un des atouts particuliers de la fonction publique européenne, à savoir l'expérience acquise au fil des ans. Il est évident que les réformes du statut de 2004 et 2014 ont sérieusement réduit l'attrait de la fonction publique européenne. En outre, la réforme du statut de 2004 a créé de nombreuses tensions entre les fonctionnaires recrutés avant et après cette année-là.

D'autres préoccupations majeures doivent être prises en compte, telles que :

- La diminution de 5 % des effectifs a créé d'énormes difficultés pour la vie professionnelle du personnel actuel des institutions ;
- Le recours considérable à des agents temporaires et contractuels, au sein d'une multiplicité d'agences. Chargés dès le départ d'emplois « non essentiels », la distinction entre fonctionnaires et agents temporaires/contractuels est devenue de plus en plus floue ;
- Les agences sont devenues des « silos » fermés, avec peu de perspectives de mobilité du personnel.

*

La Fonction publique européenne doit bien sûr continuer à s'adapter aux nouvelles circonstances de l'intégration, ce qui exige une responsabilité politique accrue des institutions de l'UE. Il est donc de la plus haute importance de veiller à ce que les caractéristiques qui définissent la FPE - compétence professionnelle, indépendance vis-à-vis des États membres, multilinguisme et conviction européenne - soient préservées, car elles constituent un élément essentiel pour assurer le bon fonctionnement de l'Union.

Des mesures déterminantes sont nécessaires pour rendre le travail dans les institutions européennes attrayant, non seulement pour le personnel actuel, mais aussi et surtout pour les générations futures. Il convient d'accorder une attention particulière aux niveaux de rémunération, aux conditions de travail, aux procédures de recrutement, aux perspectives de carrière et à la stabilité de l'emploi. Certaines des mesures requises sont évidemment urgentes et doivent être prises dans l'immédiat.

D'autres questions nécessitent une réflexion plus approfondie sur la Fonction publique européenne, en partenariat avec toutes les institutions et en liaison avec d'autres initiatives déjà engagées.

L'AIACE invite donc les institutions de l'Union à s'engager dans un examen et une analyse approfondie avec une actualisation de tous les facteurs pertinents. Cet exercice viserait à tirer des conclusions orientées vers la conception souhaitée de la FPE, à la lumière des politiques à mettre en œuvre et de leur gestion. Il s'appuierait sur l'expérience des réalisations passées en matière de ressources humaines, sur les réflexions en cours et sur les études existantes.

Dans la limite de ses moyens, l'AIACE propose d'être associée à un tel exercice.