



## Comunicat de presă

Luxemburg, 24 septembrie 2019

### Reformele din 2014 privind personalul UE: economii considerabile, dar și consecințe negative pentru resursele umane, arată Curtea de Conturi Europeană

Potrivit unui nou raport al Curții de Conturi Europene, pachetul de reforme din 2014 privind personalul a permis realizarea unor economii semnificative, dar Curtea a constatat, totodată, că impactul asupra personalului a fost unul eterogen și a identificat o serie de provocări suplimentare pentru gestionarea resurselor umane. În opinia Curții, unele dintre consecințele negative ar fi putut fi atenuate, cel puțin parțial, dacă reformele ar fi fost mai bine pregătite și monitorizate.

În cursul negocierilor pentru cadrul financiar multianual (CFM) 2014-2020, Parlamentul European, Consiliul și Comisia au convenit cu privire la diverse măsuri pentru reducerea cheltuielilor cu personalul și pentru îmbunătățirea gestionării resurselor umane. Acest „pachet de reforme din 2014 privind personalul” a inclus o reducere cu 5 % a forței de muncă, înghețări ale salariilor și ale pensiilor, precum și o revizuire a Statutului funcționarilor.

Curtea a evaluat eficacitatea acestor măsuri, concentrându-se în special pe Comisia Europeană, întrucât aceasta reprezintă 53 % din efectivul de personal al instituțiilor UE și 58 % din bugetul lor destinat remunerațiilor. În special, Curtea a examinat modul în care a fost abordată provocarea pe care o reprezenta obiectivul dublu de a realiza economii bugetare și de a îmbunătăți situația în materie de resurse umane.

*„Economii generate de pachetul de reforme din 2014 privind personalul au depășit așteptările, dar ele sunt puse în umbră de impactul pe care l-au avut asupra forței de muncă”, a declarat domnul Pietro Russo, membrul Curții de Conturi Europene responsabil de acest raport.*

*„Implicațiile pe care măsurile de reducere a costurilor le-au avut în materie de resurse umane au antrenat și consecințe negative, atât asupra condițiilor de muncă, cât și asupra atractivității instituțiilor UE ca angajator.”*

Conform constatărilor Curții, pachetul din 2014 aduce economii semnificative pentru bugetul UE. Doar pentru CFM 2014-2020, impactul bugetar direct va atinge, probabil, circa 4,2 miliarde de

Scopul acestui comunicat de presă este să prezinte mesajele principale ale raportului special adoptat de Curtea de Conturi Europeană. Textul integral al raportului este disponibil la adresa [eca.europa.eu](http://eca.europa.eu).

## ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi - L-1615 Luxembourg

E: [press@eca.europa.eu](mailto:press@eca.europa.eu)

@EUAuditors

[eca.europa.eu](http://eca.europa.eu)

euro, depășind deci suma planificată. Pe termen lung, este probabil că economiile vor fi chiar și mai mari, adaugă Curtea. Modificările în ceea ce privește vârsta de pensionare, structura carierei și pensiile vor reduce cheltuielile administrative ale UE cu peste 19 miliarde de euro până în 2064. Cu alte cuvinte, se preconizează că cheltuielile pe termen lung vor scădea cu aproximativ 30 % comparativ cu situația în care nu s-ar fi aplicat pachetul din 2014.

În ceea ce privește impactul asupra resurselor umane, situația este mai eterogenă. Modificările la nivelul structurii carierei au îmbunătățit corelația dintre remunerație, grad și responsabilitate, iar forța de muncă din cadrul Comisiei devine mai flexibilă și prezintă un mai bun echilibru de gen. Curtea atrage însă atenția că reformele din 2014 au avut și unele consecințe mai puțin pozitive pentru personal și au antrenat, de asemenea, o serie de provocări suplimentare pentru gestionarea resurselor umane. Ca urmare a creșterii vârstei de pensioare la 66 de ani și a reducerii volumului de recrutări, Comisia trebuie să facă față îmbătrânirii forței sale de muncă. În plus, recurgerea pe scară din ce în ce mai largă la personal cu contracte pe termen scurt are implicații pe termen mai lung pentru gestionarea cunoștințelor și continuitatea activității. Nu în ultimul rând, condițiile de încadrare în muncă mai puțin favorabile au redus satisfacția profesională și atractivitatea instituțiilor UE ca angajator, într-un moment în care Comisia se confruntă cu dificultăți în a atrage personal înalt calificat și multilingv.

Cu toate acestea, Curtea este de părere că o pregătire mai bună a pachetului din 2014 ar fi putut contribui la atenuarea consecințelor negative ale acestuia. Alegerea măsurilor – cum ar fi creșterea timpului de lucru și punerea în aplicare a reducerii cu 5 % a numărului de posturi – nu a fost precedată de o analiză globală a problemelor care urmau să fie soluționate sau de o evaluare a impactului probabil asupra gestionării resurselor umane. Curtea a concluzionat că mecanismele de monitorizare ale Comisiei nu i-au permis acesteia să identifice în integralitate sau la timp consecințele negative, cum ar fi creșterea volumului de muncă.

Având în vedere constatările formulate, Curtea recomandă Comisiei următoarele:

- elaborarea unui plan de gestionare a forței de muncă;
- consolidarea cadrului său de monitorizare și de raportare cu privire la aspectele legate de resurse umane și
- evaluarea nevoilor și a impactului potențial înainte de orice nouă revizuire a Statutului funcționarilor.

### **Note către editori**

Per total, efectivul de personal al instituțiilor și agențiilor UE este de aproximativ 60 000 de persoane. Condițiile de încadrare în muncă ce li se aplică acestora sunt stabilite în Statutul funcționarilor Uniunii Europene și în Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene. Aproximativ jumătate din membrii personalului UE sunt angajați de Comisie, care este responsabilă de propunerea de reforme privind Statutul funcționarilor. Costurile cu remunerațiile personalului Comisiei se ridică la 3,2 miliarde de euro anual, reprezentând aproximativ 2 % din bugetul total al UE.

Până la începutul anilor 2000, s-au adus relativ puține modificări Statutului funcționarilor. În 2003, Comisia a propus însă o serie de modificări profunde și ambițioase, în perspectiva extinderii din 2004 a UE. O nouă revizuire a Statutului funcționarilor a intrat în vigoare în 2014. Se preconiza că aceasta avea să fie o etapă importantă pe calea către o administrație mai eficientă, prin realizarea unor economii bugetare și prin îmbunătățirea anumitor aspecte ale gestionării resurselor umane.

Raportul special nr. 15/2019, intitulat „Punerea în aplicare, în cadrul Comisiei, a pachetului de reforme din 2014 privind personalul – economii substanțiale, dar nu fără consecințe pentru personal”, este disponibil în 23 de limbi ale UE pe site-ul Curții ([eca.europa.eu](http://eca.europa.eu)). El vine în completarea altor publicații prezentate de Curte în ultimii ani pe teme legate de resursele umane în cadrul instituțiilor UE, printre care se numără un [document de analiză cu privire la implementarea reducerii cu 5 % a numărului de posturi](#), publicat spre sfârșitul anului 2017, și un [raport special privind cadrul etic al anumitor instituții ale UE](#), publicat în iulie 2019.

Curtea prezintă rapoartele sale speciale Parlamentului European și Consiliului UE, precum și altor părți interesate, cum ar fi parlamentele naționale, părțile interesate din sectoarele economice vizate și reprezentanții societății civile. Marea majoritate a recomandărilor pe care le formulează Curtea în aceste rapoarte sunt puse în practică.

**Persoana de contact pentru presă pentru acest raport**

Vincent Bourgeois – E: [vincent.bourgeois@eca.europa.eu](mailto:vincent.bourgeois@eca.europa.eu)

T: (+352) 4398 47502 / M: (+352) 691 551 502