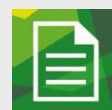


Raportul special

Punerea în aplicare, în cadrul Comisiei, a pachetului de reforme din 2014 privind personalul – economii substanțiale, dar nu fără consecințe pentru personal



CURTEA DE
CONTURI
EUROPEANĂ

Cuprins

	Puncte
Acronime	
Sinteză	I-IX
Introducere	01-09
Sfera și abordarea auditului	10-12
Observații	13-88
Pachetul din 2014 aduce economii semnificative pentru bugetul UE	13-20
Economiile bugetare realizate depășesc sumele convenite în negocierile privind CFM	14-17
Economii bugetare și mai mari pe termen lung	18-20
Reforma a avut diverse impacturi asupra resurselor umane	21-73
Modificări semnificative aduse structurii carierei	22-30
Contribuția la forme de organizare a muncii favorabile vieții de familie și la echilibrul de gen	31-37
Îmbătrânirea forței de muncă	38-41
Un număr mai mare de membri de personal cu contracte pe durată determinată	42-46
Noi metode de lucru pentru a absorbi reducerile de personal în unele direcții generale	47-51
Unele consecințe negative pentru personal	52-73
O pregătire mai bună a pachetului din 2014 ar fi putut contribui la atenuarea consecințelor sale negative	74-88
Atenția acordată aspectelor nefinanciare a fost una redusă	75-79
Nivel insuficient de monitorizare și de raportare cu privire la consecințele pentru resursele umane	80-88
Concluzii și recomandări	89-97

Anexe

Anexa I — Impactul global al măsurilor introduse de pachetul de reformă din 2014 privind personalul

Criterii utilizate pentru evaluarea globală a impactului pozitiv și negativ al măsurilor introduse de revizuirea din 2014 a Statutului funcționarilor

Anexa II — Categoriile de personal angajat în cadrul Comisiei

Anexa III — Cerințele de admitere pentru fiecare categorie de personal

Anexa IV — Cele 45 de direcții generale, servicii și oficii ale Comisiei și colegiul acestei instituții

Glosar

Răspunsurile Comisiei

Echipa de audit

Calendar

Acronime

Acronim	Semnificație
AD	Grupa de funcții pentru administratori
AST	Grupa de funcții pentru asistenți
AST/SC	Grupa de funcții pentru secretari și personal administrativ
CE	Comisia Europeană
CFM	Cadru financiar multianual
DG	Direcție Generală
EPSO	Oficiul European pentru Selecția Personalului
EUROSTAT	Direcția Generală Eurostat – statistici europene
GF	Grupa de funcții pentru agenți contractuali
GSI	indicator specific global (<i>Global Specific Indicator</i>)
JBLI	Indicele comun Belgia-Luxemburg (<i>Joint Belgium-Luxembourg Index</i>)
PIB	Produsul intern brut
UE	Uniunea Europeană

Sinteză

I Uniunea Europeană are un personal format din aproximativ 60 000 de angajați, cu diferite tipuri de contracte (permanente și pe termen scurt), în UE și în țări terțe. Condițiile de încadrare în muncă ce li se aplică sunt stabilite în Statutul funcționarilor Uniunii Europene și în Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene (denumite împreună, pe scurt, „Statutul funcționarilor”). 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.

II În contextul negocierilor bugetare pentru cadrul financiar multianual (CFM) 2014-2020, UE a adoptat un pachet de măsuri pentru reducerea cheltuielilor cu personalul și pentru îmbunătățirea gestionării resurselor umane. Pachetul de reforme din 2014 privind personalul a inclus o reducere cu 5 % a numărului de posturi, înghețări temporare ale salariilor și ale pensiilor și o revizuire a Statutului funcționarilor.

III În cadrul acestui audit, Curtea a examinat modul în care Comisia a făcut față provocării pe care o reprezenta obiectivul dublu de a realiza economii bugetare și de a îmbunătăți situația în materie de resurse umane. Curtea a ales acest moment pentru a desfășura această activitate de audit cu scopul de a pune la dispoziția Comisiei și autorității bugetare o evaluare a pachetului de reforme din 2014. Aceasta poate fi utilă pentru orice dezbateri viitoare cu privire la evoluția Statutului funcționarilor. De asemenea, părțile interesate de rezultatele Curții și-au exprimat interesul pentru rezultatele calitative ale acestui pachet de reforme.

IV Scopul auditului a fost de a evalua eficacitatea reformelor din 2014 privind personalul, axându-se pe Comisie. Curtea a examinat dacă măsurile luate:

- au condus la economiile bugetare preconizate la nivelul UE;
- au îmbunătățit situația în materie de resurse umane în cadrul Comisiei și
- au fost pregătite în mod adecvat, în general, iar punerea lor în aplicare în cadrul Comisiei a fost monitorizată corespunzător.

V Curtea a constatat că măsurile de reducere a costurilor au generat economii semnificative pentru bugetul UE. Per total, este probabil ca economiile realizate în CFM 2014-2020 să atingă 4,2 miliarde de euro, o sumă mai mare decât cea ce s-a

convenit inițial. În plus, Comisia preconizează că economiile pe termen lung rezultate din modificările aduse în ceea ce privește vârsta de pensionare, structura carierei și pensiile vor determina o reducere a cheltuielilor administrative ale UE de 19,2 miliarde de euro în perioada 2014-2064.

VI Cu toate acestea, impactul pachetului de reforme din 2014 asupra gestionării resurselor umane a fost unul eterogen. Modificările la nivelul structurii carierei au contribuit la o aliniere mai bună între remunerație și nivelurile de responsabilitate și au corectat efectele secundare ale reformei din 2004 a Statutului funcționarilor. Creșterea vârstei de pensioare și reducerea volumului de recrutări contribuie la îmbătrânirea forței de muncă. Comisia se bazează tot mai mult pe agenți contractuali pentru a face față volumelor sporite de muncă și numărului mai mic de posibilități de recrutare, deși impactul asupra departamentelor Comisiei variază considerabil. De asemenea, condițiile de încadrare în muncă mai puțin favorabile au redus atractivitatea UE ca angajator într-un moment în care aceasta se confrunta deja cu dificultăți în atragerea unor efective suficiente de personal dintr-o serie de state membre.

VII În plus, Curtea a constatat că Comisia a efectuat doar o evaluare limitată a consecințelor pentru gestionarea resurselor umane pe care este probabil să le aibă măsurile de reducere a costurilor și măsurile nefinanciare din pachetul de reforme. Mecanismele sale de monitorizare nu i-au permis să identifice consecințele negative în integralitate sau în timp util.

VIII Per ansamblu, Curtea concluzionează că pachetul de reforme din 2014 privind personalul a permis realizarea economiilor de costuri dorite, precum și a unor îmbunătățiri la nivelul gestionării resurselor umane. Cu toate acestea, unele dintre consecințele negative pentru direcții generale și pentru personal ar fi putut fi evitate sau atenuate mai devreme dacă reformele ar fi fost mai bine pregătite și monitorizate.

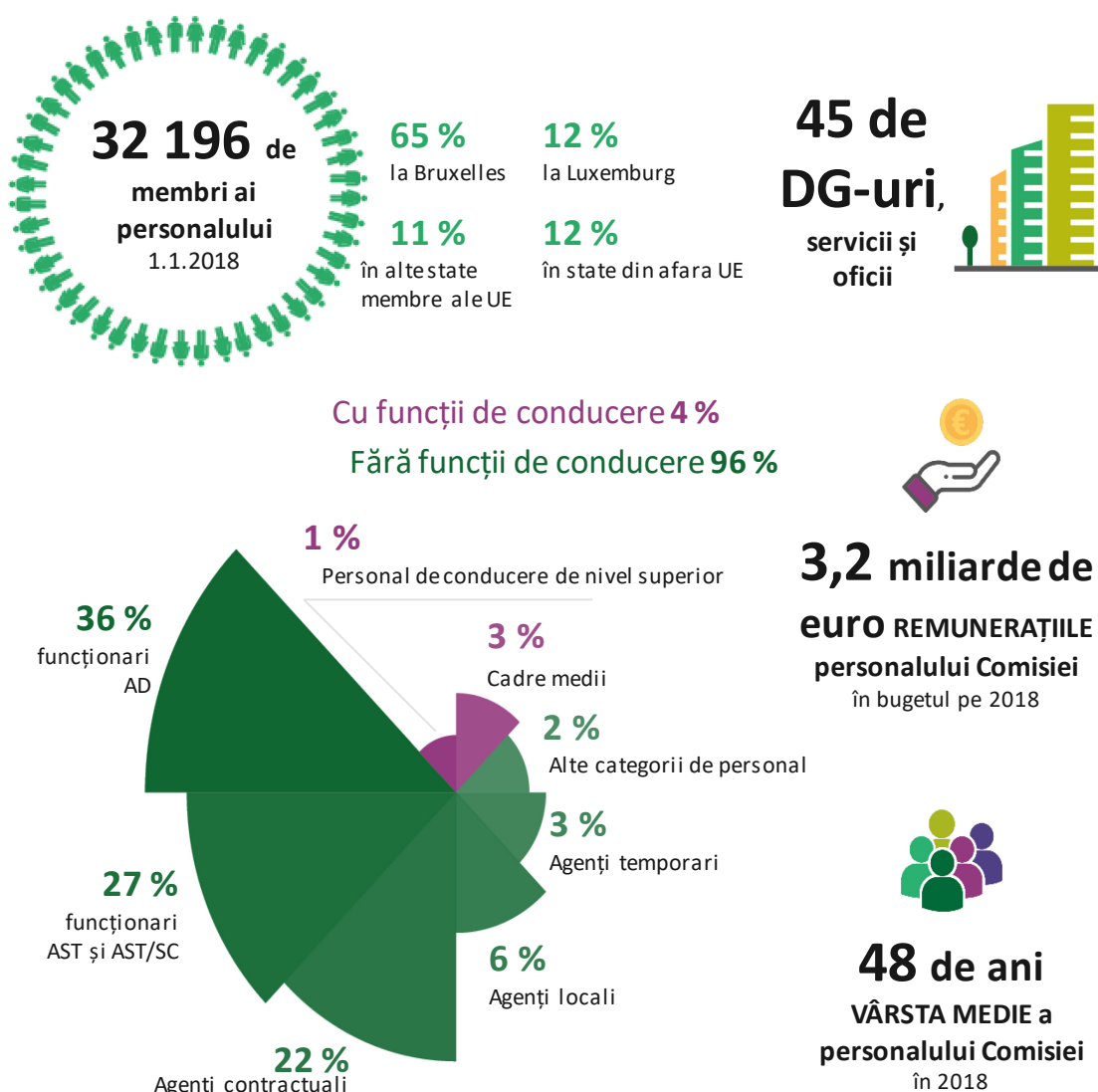
IX Comisia va trebui să își actualizeze mecanismele de gestionare a volumului de lucru, de monitorizare a resurselor umane și de raportare în domeniu și să efectueze o evaluare prealabilă a oricărui eventual nou pachet de măsuri de reformă privind personalul. Curtea recomandă Comisiei următoarele:

- 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;
- realizarea unei evaluări a nevoilor și a impacturilor potențiale înainte de orice nouă revizuire a Statutului funcționarilor.

Introducere

01 Instituțiile și agențiile UE au un personal format din aproximativ 60 000 de funcționari și alți agenți care lucrează în Uniunea Europeană și în țări terțe. Această cifră îi include pe cei aproximativ 32 000 de membri ai personalului Comisiei Europene. **Figura 1** de mai jos prezintă informații și cifre-cheie privind personalul Comisiei în 2018¹.

Figura 1 – Personalul Comisiei pe scurt, situația în 2018



Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza rapoartelor DG HR, cifre-cheie privind resursele umane în 2018.

¹ Mai multe detalii privind cele 45 de direcții generale (DG) și servicii sunt prezentate în anexa IV.

02 În bugetul pe 2018, creditele bugetare pentru resursele umane din cadrul Comisiei se ridicau la 3,2 miliarde de euro², din totalul de 5,5 miliarde de euro alocăți pentru întreg personalul UE.

03 Membrii personalului UE sunt angajați și clasificați în funcție de tipul de contract de muncă: funcționari, care sunt numiți în funcție și au un post permanent, agenți temporari și agenți contractuali³. În plus, în delegațiile UE din țările terțe lucrează și agenți locali. Personalul permanent și cel temporar este repartizat în trei grupe de funcții: administratori (AD), asistenți (AST) și secretari și personal administrativ (AST/SC). Fiecare grupă acoperă un interval diferit de grade de remunerare: AD5-AD16, AST1-AST11 și AST/SC1-AST/SC6.

04 Drepturile, îndatoririle și responsabilitățile de bază ale angajatorului și ale angajatului sunt stabilite în Statutul funcționarilor Uniunii Europene și în Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene (denumite împreună, în continuare, „Statutul funcționarilor”). Aceste texte au fost adoptate inițial în 1962. Până la începutul anilor 2000, s-au adus relativ puține modificări Statutului funcționarilor, în pofida schimbărilor produse la nivelul structurii Comisiei și a revizuirii condițiilor de încadrare în muncă în alte organizații internaționale și în multe administrații publice din statele membre. În 2003, Comisia a propus însă o serie de modificări profunde și ambițioase („reforma din 2004”), în perspectiva extinderii din 2004 a UE.

05 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 în cadrul instituțiilor UE⁴. Unul dintre obiectivele declarate ale revizuirii era „optimizarea gestionării resurselor umane într-o funcție publică europeană caracterizată prin excelență, competență, independență,

² Această sumă include costurile cu remunerațiile personalului Comisiei.

³ A se vedea anexa II pentru detalii – Categoriile de personal angajat în cadrul Comisiei.

⁴ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: „Un buget pentru Europa 2020”, 29.6.2011, COM(2011) 500 final.

loialitate, imparțialitate și stabilitate, precum și prin diversitate culturală și lingvistică și condiții atractive de angajare”⁵.

06 Revizuirea din 2014 a Statutului funcționarilor a avut loc în contextul negocierilor bugetare pentru cadrul financiar multianual (CFM) 2014-2020. Propunerea inițială a Comisiei⁶ includea un angajament de reducere a numărului membrilor de personal, angajament care a fost, ulterior, încorporat în acordul interinstituțional care însoțea propunerea privind CFM („reducerea cu 5 % a posturilor”)⁷. În timpul negocierilor, Consiliul a propus măsuri suplimentare, inclusiv o înghețare timp de doi ani a remunerațiilor și a pensiilor. În scopul prezentului raport, reducerile de personal, înghețarea remunerațiilor și a pensiilor și modificările din 2014 aduse Statutului funcționarilor sunt denumite „pachetul de reforme din 2014 privind personalul”.

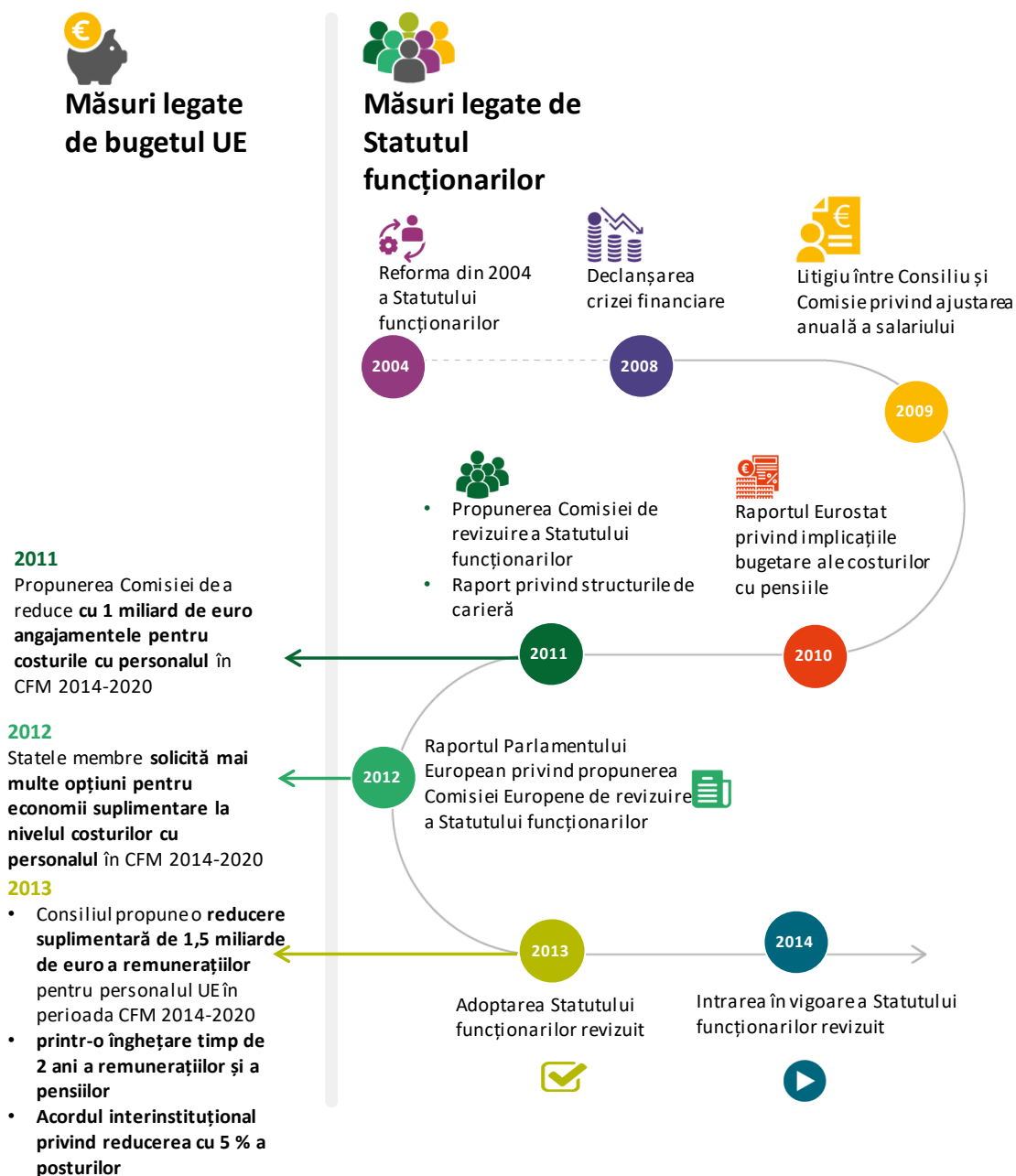
07 Cronologia prezentată mai jos (a se vedea *figura 2*) arată modul în care negocierile bugetare și alte evenimente externe au contribuit la procesul de revizuire din 2014.

⁵ Considerentul 7 al Regulamentului (UE, Euratom) nr. 1023/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 22 octombrie 2013 de modificare a Statutului funcționarilor Uniunii Europene și a Regimului aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene.

⁶ Propunere a Comisiei de regulament al Parlamentului European și al Consiliului de modificare a Statutului funcționarilor și a Regimului aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene, COM(2011) 890 final, Bruxelles, 13.12.2011, p. 2.

⁷ Acordul interinstituțional din 2 decembrie 2013 între Parlamentul European, Consiliu și Comisie privind disciplina bugetară, cooperarea în chestiuni bugetare și buna gestiune financiară (JO C 373, 20.12.2013, p. 1).

Figura 2 – Evenimente care au influențat revizuirea din 2014 a Statutului funcționarilor



Sursa: Curtea de Conturi Europeană.

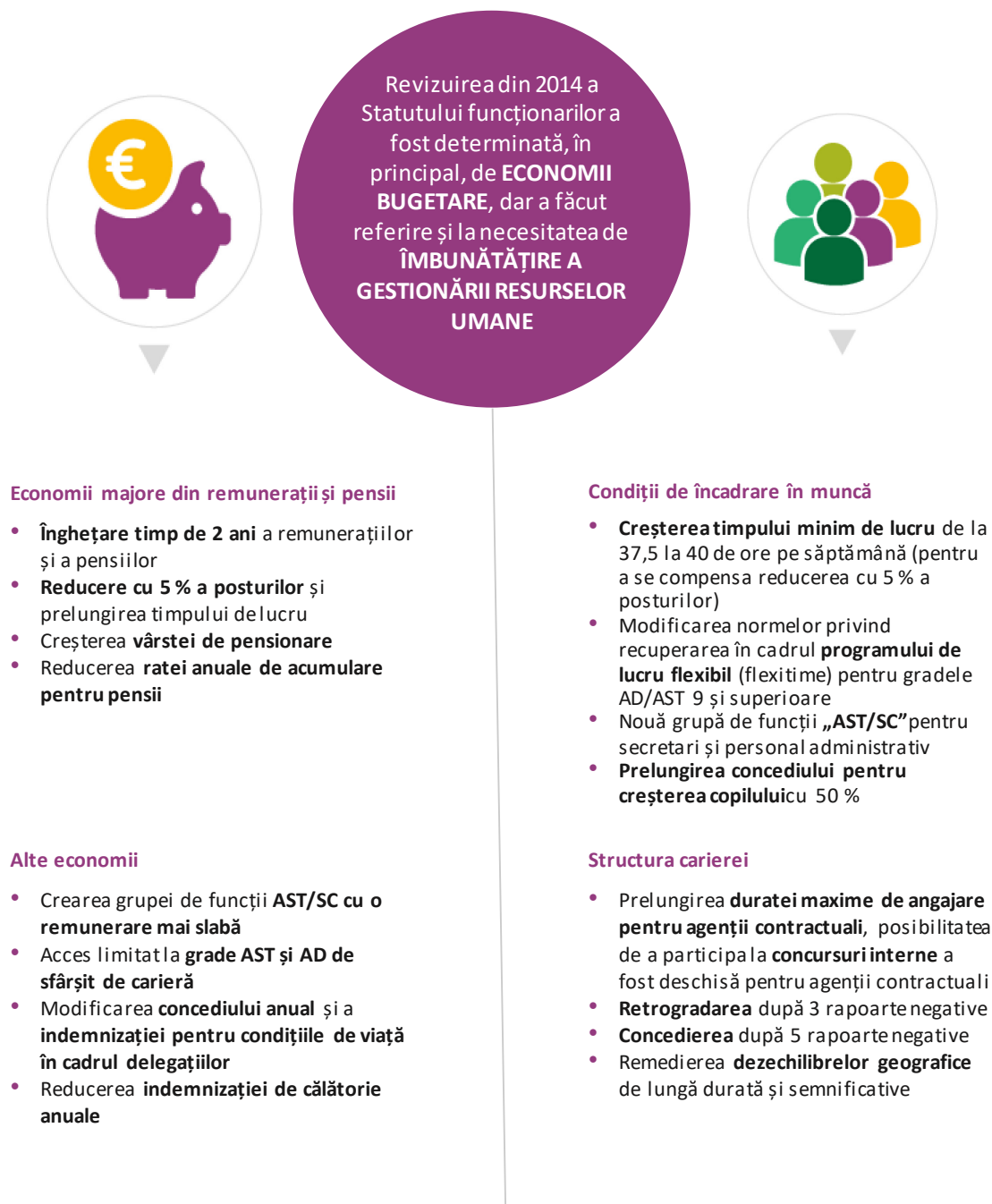
08 La momentul la care propunerea de revizuire a Statutului funcționarilor era în discuție, finanțele publice ale statelor membre erau supuse unor presiuni ca urmare a crizei economice și financiare mondiale⁸. Multe state membre anunțaseră măsuri de reducere a costurilor administrațiilor lor publice. Acestea vizau, în principal, înghețări

⁸ http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication15887_en.pdf

ale salariilor și ale angajărilor, prelungirea timpului de lucru, creșterea vârstei de pensionare și reduceri de personal.

09 În final, în urma negocierilor în cadrul „trilogului” dintre Parlamentul European, Consiliu și Comisie, au fost convenite modificări ale Statutului funcționarilor, axate pe două obiective: economii bugetare din cheltuielile administrative și îmbunătățirea gestionării resurselor umane (a se vedea *figura 3*).

Figura 3 – Pachetul de reforme din 2014 privind personalul a inclus măsuri vizând economii financiare și îmbunătățirea gestionării resurselor umane



Sursa: Curtea de Conturi Europeană.

Sfera și abordarea auditului

10 Curtea a examinat dacă măsurile luate:

- (a) au condus la economiile bugetare preconizate la nivelul UE;
- (b) au îmbunătățit situația în materie de resurse umane în cadrul Comisiei;
- (c) au fost elaborate pe o bază solidă, precum și dacă punerea lor în aplicare în cadrul Comisiei a fost monitorizată.

11 Auditul Curții a acoperit rezultatele pe termen scurt (până în 2020) și pe termen lung (până în 2064) ale pachetului din 2014, alături de unele dintre efectele reformei din 2004, în cazul în care acestea au fost relevante. Curtea s-a axat pe situația resurselor umane în cadrul Comisiei, instituție căreia îi corespunde cea mai mare parte din bugetul destinat remunerării personalului instituțiilor UE (58 %) și din posturile disponibile (53 %). Curtea consideră că natura modificărilor introduse va fi similară în cadrul celorlalte instituții ale UE. Auditul său nu a acoperit impacturile financiare ale măsurilor, precum externalizarea unor activități administrative, pe care Comisia le-a luat pentru a compensa reducerile de personal. De asemenea, auditul nu a evaluat punerea în aplicare de către Comisie a unor strategii privind resursele umane care vizau aptitudinile și competențele personalului instituției.

12 Activitățile de audit ale Curții au inclus:

- (a) o examinare a rapoartelor elaborate de Comisie în concordanță cu obligațiile în materie de raportare financiară și operațională prevăzute în Statutul funcționarilor. Acestea includeau rapoarte anuale de activitate și planuri anuale de gestionare, raportul privind echivalența structurilor de carieră⁹, rapoartele Eurostat din 2011 și 2016 privind sustenabilitatea sistemului de pensii și raportul privind echilibrul geografic în instituțiile UE¹⁰;
- (b) o analiză a statisticilor în domeniul resurselor umane, documente privind bugetul și sondaje în rândul personalului pentru perioada 2012-2018;

⁹ COM(2011) 171 final: Raport către Parlamentul European și Consiliu – Echivalența dintre vechea și noua structură de carieră.

¹⁰ Raport al Comisiei către Parlamentul European și Consiliu în temeiul articolului 27 din Statutul funcționarilor și al articolului 12 din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene (echilibrul geografic), COM(2018) 377 final.

- (c) interviuri cu funcționari:
 - (i) din cadrul a cinci direcții generale operaționale ale Comisiei (SANTE, FISMA, DEVCO, DGT și HOME), care s-au confruntat cu cea mai mare modificare absolută la nivelul numărului de posturi din schema de personal utilizate efectiv în perioada 2012-2017;
 - (ii) din cadrul DG JRC, direcția generală care are cea mai vastă distribuție geografică a personalului, răspândit în numeroase locații;
 - (iii) din cadrul DG HR, al DG BUDG și al Eurostat;
 - (iv) din cadrul sindicatelor personalului;
- (d) o analiză a unor rapoarte elaborate de experți externi, de mediul academic și de OCDE privind modificările care au avut loc la nivelul forței de muncă și al condițiilor de încadrare în muncă în Europa.

Observații

Pachetul din 2014 aduce economii semnificative pentru bugetul UE

13 Curtea a examinat modul în care a fost luat în considerare pachetul de reforme din 2014 la stabilirea pragurilor din CFM 2014-2020 pentru cheltuielile administrative, precum și gradul în care măsurile respective au condus la economiile preconizate.

Economiile bugetare realizate depășesc sumele convenite în negocierile privind CFM

14 În propunerea sa de revizuire a Statutului funcționarilor din 2011, Comisia a estimat că modificările aduse statutului și reducerea cu 5 % a numărului total de membri ai personalului urmau să genereze economii bugetare de aproximativ 1 miliard de euro. În 2013, propunerea Comisiei a fost transpusă într-o obligație juridică de a proceda la reducerea cu 5 % a numărului total de posturi¹¹. Ulterior, Consiliul a propus o înghețare timp de doi ani a remunerațiilor și a pensiilor pentru perioada 2013-2014, cu scopul de a genera economii bugetare suplimentare în valoare de 1,5 miliarde de euro. Economiile totale în valoare de 2,5 miliarde de euro au fost scăzute din propunerea inițială a Comisiei pentru CFM 2014-2020, reducând pragul global pentru costurile cu personalul pentru întreaga perioadă.

15 Pe lângă reducerea pragului din CFM, autoritățile legislative au convenit să limiteze accesul la gradele AD de sfârșit de carieră, pentru a obține economii suplimentare în valoare de 0,2 miliarde de euro. În consecință, revizuirea din 2014 a Statutului funcționarilor a permis realizarea, în cadrul CFM 2014-2020, a unor economii la nivelul remunerațiilor și al pensiilor estimate la aproximativ 2,7 miliarde de euro, respectiv 6 % din bugetul administrativ de 45,6 miliarde de euro alocat pentru remunerații și pensii.

16 Negocierile bugetare pentru cheltuielile administrative s-au axat pe economii pe termen scurt și mediu până la sfârșitul CFM. Pe lângă economiile legate de pachetul de

¹¹ Acordul interinstituțional din 2 decembrie 2013 între Parlamentul European, Consiliul și Comisia privind disciplina bugetară, cooperarea în chestiuni bugetare și buna gestiune financiară (JO C 373, 20.12.2013, p. 1).

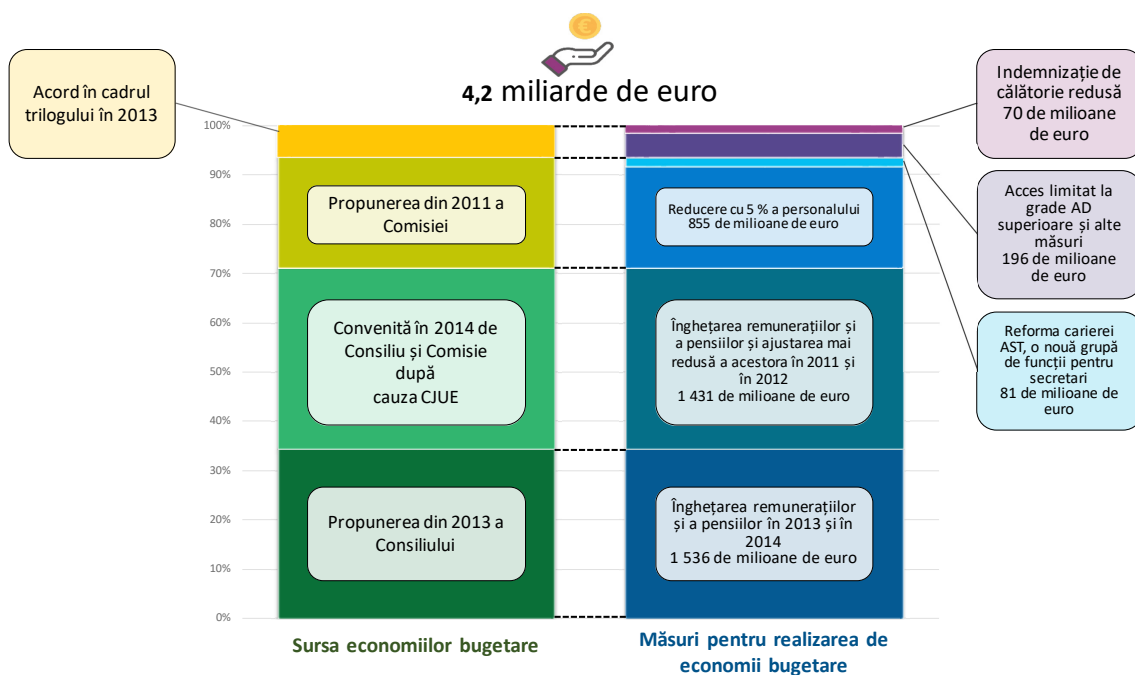
reforme din 2014, alte economii, estimate la 1,4 miliarde de euro, au fost realizate grație neaplicării, în 2011¹² și în 2012¹³, a metodei de ajustare a remunerațiilor și a pensiilor în concordanță cu ajustările echivalente dintr-un grup de state membre de referință.

17 Per ansamblu, este probabil că impactul bugetar direct al economiilor realizate la nivelul remunerațiilor și al pensiilor în cadrul CFM 2014-2020 va atinge aproximativ 4,2 miliarde de euro, depășind suma planificată. Ajustarea mai scăzută (din 2012) și înghețările (din 2011, 2013 și 2014) ale remunerațiilor și ale pensiilor reprezintă cea mai mare parte din economiile realizate. *Figura 4* indică toate economiile bugetare în funcție de sursă și de tipul de măsură.

¹² Curtea de Justiție a Uniunii Europene, cauza C-63/12, Comisia Europeană/Consiliul Uniunii Europene, hotărârea din 19 noiembrie 2013. Consiliul a refuzat să adopte creșterea propusă a salariilor și a pensiilor pentru personalul UE, considerând că criza economică de la acel moment constituia o deteriorare gravă și neașteptată a situației economice și sociale în Uniune care justifica suspendarea metodei de ajustare. Curtea a concluzionat că justificările invocate de Consiliu erau suficiente pentru a sprijini decizia acestuia de a nu adopta actualizarea propusă.

¹³ În urma hotărârii pronunțate în cauza C-63/12, Comisia a prezentat, în decembrie 2013, o nouă propunere pentru o creștere de 0,9 % în 2011 și de 0,9 % în 2012. Negocierile în cadrul trilogului au condus la adoptarea Regulamentelor (UE) nr. 422/2014 și nr. 423/2014, care au ajustat salariile și pensiile pentru 2011 și 2012 cu 0 % și, respectiv, 0,8 %.

Figura 4 – Măsurile privind remunerațiile și pensiile au generat cele mai mari economii în CFM 2014-2020



Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza documentelor primite de la DG BUDG și DG HR, la prețurile din 2011.

Economii bugetare și mai mari pe termen lung

18 O parte semnificativă din economiile pe termen lung la nivelul cheltuielilor administrative va proveni din cheltuielile mai scăzute cu pensiile. Pachetul de reforme din 2014 privind personalul a introdus mai multe măsuri care vor avea drept efect direct și indirect reducerea cheltuielilor pe termen lung cu pensiile pe următorii 30-50 de ani (a se vedea [tabelul 1](#) pentru detalii).

Tabelul 1 – Măsuri directe și indirecte din pachetul de reforme din 2014 privind personalul pentru reducerea cheltuielilor cu pensiile pe termen lung

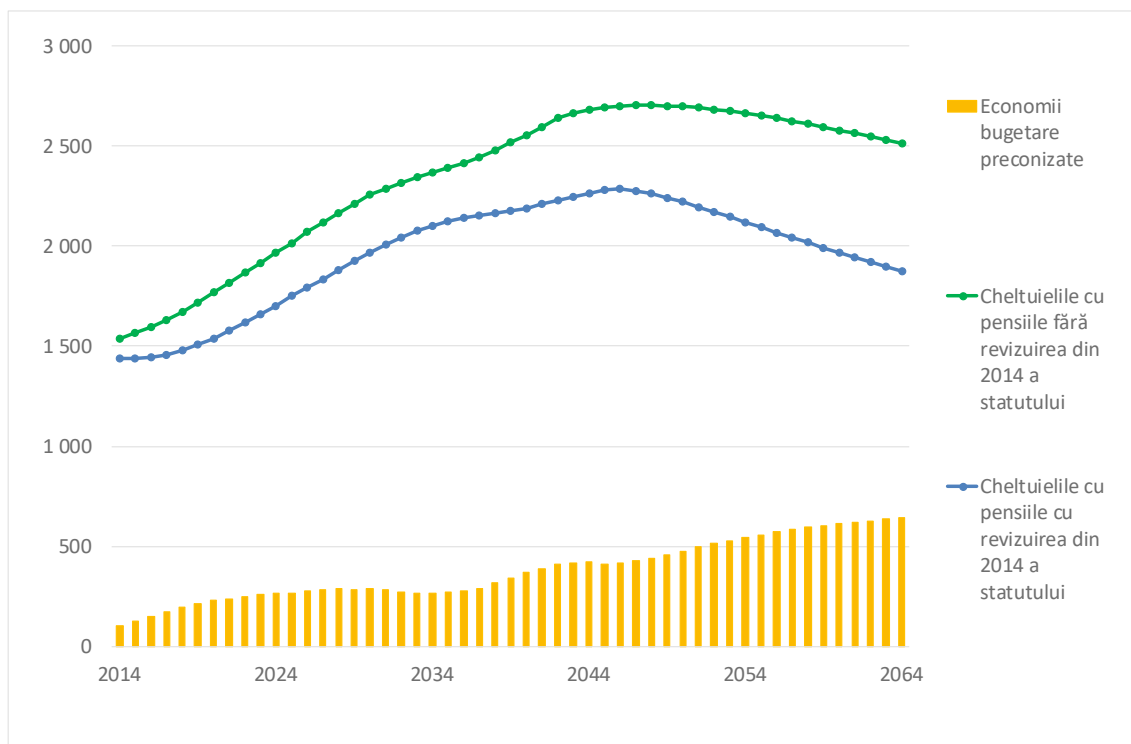
Măsuri cu impact direct	Măsuri principale cu impact indirect
<ul style="list-style-type: none"> - Creșterea vârstei de pensionare de la 63 la 66 de ani, cu măsuri tranzitorii pentru personalul recrutat înainte de 2014 - Rată anuală de acumulare stabilită la 1,8 % pentru personalul recrutat după 1 ianuarie 2014, la 1,9 % pentru personalul recrutat între 1 mai 2004 și 31 decembrie 2013 și la 2,0 % pentru personalul recrutat înainte de 1 mai 2004 	<ul style="list-style-type: none"> - Înghețarea remunerațiilor și a pensiilor în 2013 și în 2014 - Reducere cu 5 % a posturilor prevăzute în schema de personal - Crearea unei noi grupe de funcții SC/AST și modificări ale structurii carierei pentru AST și AD cu acces limitat la cele mai înalte grade (AST10, AST11, AD13 și AD14)

Sursa: Curtea de Conturi Europeană.

19 Economii din pensii vor fi mai semnificative după 2020. În următorii 50 de ani, acestea sunt estimate la 19,2 miliarde de euro până în 2064, pe lângă economiile de 24,8 miliarde de euro preconizate a fi generate de reforma din 2004 în perioada 2004-2059¹⁴. În prezent, cheltuielile cu pensiile continuă să crească. Totuși, personalul care se pensionează este înlocuit de personal angajat în condiții mai puțin favorabile, introduse de reformele ulterioare ale Statutului funcționarilor. Prin urmare, se preconizează că cheltuielile bugetare pe termen lung vor scădea cu aproximativ 30 % până în 2059, comparativ cu situația ipotetică în care nu s-ar fi aplicat pachetul din 2014 (a se vedea *figura 5* pentru detalii).

¹⁴ A se vedea Raportul Comisiei către Consiliu privind Sistemul de pensii al funcționarilor europeni și al celorlalți agenți ai Uniunii Europene, COM(2012) 37 final, Bruxelles, 7.2.2012, p. 4.

Figura 5 – Economii bugetare preconizate din cheltuielile cu pensiile (în milioane de euro)



Sursa: documentul de lucru al serviciilor Comisiei intitulat *Eurostat study on the long-term budgetary implications of pension costs*, SWD(2016) 268 final, Bruxelles, 28.7.2016, p. 19

20 Efectul cumulat al modificărilor aduse în 2004 și în 2014 normelor privind remunerațiile și pensiile, inclusiv al suspendării timp de doi ani a ajustării salariale din pachetul de reforme din 2014, ar trebui, așadar, să genereze economii semnificative, care depășesc cu mult perspectiva actualului CFM. **Figura 6** oferă estimări pentru CFM 2014-2020 și pentru cadrele financiare ulterioare.

Figura 6 – Estimări privind economiile realizate din remunerațiile și pensiile personalului, legate de reformele succesive

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020		2059	2064
Reforma din 2004 a Statutului funcționarilor	Economii din remunerațiile și pensiile personalului 8 miliarde de euro (la prețurile din 2011)											
	Economii din pensii 24,8 miliarde de euro (la prețurile din 2008)											
Revizuirea din 2014 a Statutului funcționarilor	Economii din remunerațiile și pensiile personalului 2,7 miliarde de euro (la prețurile din 2011)											
	Economii din pensii 19,2 miliarde de euro (la prețurile din 2014)											
Ajustare mai scăzută în 2011 și în 2012	Economii din remunerațiile și pensiile personalului 1,4 miliarde de euro (la prețurile din 2011)											

Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza documentelor primite de la DG BUDG și DG HR.

Reforma a avut diverse impacturi asupra resurselor umane

21 Pachetul de reforme din 2014 privind personalul a influențat o serie de aspecte importante ale resurselor umane din cadrul Comisiei. Curtea a examinat efectele măsurilor de îmbunătățire în domeniul resurselor umane asupra repartizării personalului între grupele de funcții și între grade (structura carierei), a echilibrului de gen, a profilului de vârstă, a numărului de agenți contractuali, a efectivului de personal din DG-uri și din servicii, precum și asupra atractivității condițiilor de încadrare în muncă.

Modificări semnificative aduse structurii carierei

22 Reforma din 2004 a adus o modificare majoră a structurii carierei pentru personalul Comisiei. Ea a fuzionat categoriile de secretari, personal administrativ și asistenți într-o singură grupă generală de funcții pentru asistenți (AST) și a creat o evoluție mai lineară a carierei.

23 Aceste modificări au antrenat efecte secundare care au decuplat remunerația și gradul de nivelul de responsabilitate¹⁵. De asemenea, ele au redus remunerația de pornire pentru administratorii încadrați în gradul de bază¹⁶ și au crescut potențialul de venituri pe termen lung pentru secretari și personalul administrativ. În mod specific, principalele consecințe au fost următoarele:

- administratorii încadrați în gradul de bază câștigau mai puțin în baza noului regim decât în baza celui vechi (cu 3 % mai puțin pentru personalul recrutat în gradul AD5 și cu 11 % mai puțin pentru personalul recrutat în gradul AD6);
- secretarii și membrii personalului administrativ nou recrutați câștigau mai mult în baza noului regim decât în baza celui vechi (în medie, cu 16 % mai mult, comparativ cu situația anterioară anului 2004);
- unii membri ai personalului Comisiei câștigau mai mult, în mai 2009, decât directorul lor general, în pofida faptului că aceasta este cea mai înaltă poziție de responsabilitate;
- un șef de unitate ar putea câștiga mai puțin decât toți ceilalți funcționari aflați în responsabilitatea sa, inclusiv secretari și asistenți administrativi.

24 Pachetul de reforme din 2014 a urmărit să remedieze unele dintre aceste situații prin crearea unei grupe de funcții AST/SC pentru personalul de secretariat și administrativ și prin aplicarea unui plafon pentru avansarea în grad pentru grupele de funcții AST și AD.

25 Noua grupă de funcții AST/SC era menită să îmbunătățească corelația dintre grad și responsabilitate. Va fi necesar însă un interval considerabil de timp pentru a se înlocui toți membrii personalului administrativ și de secretariat care se află, în prezent, în grupa de funcții AST cu personal încadrat în grupa de funcții AST/SC. Dată fiind structura actuală a acestei populații, efectul secundar neintenționat al reformei din 2004 privind personalul administrativ și de secretariat ar trebui să fie corectat integral în anii 2040.

26 Reformele din 2014 privind personalul au plafonat, de asemenea, avansarea în grad la AST9 și la AD12. Promovarea la grade superioare gradului AST9 este

¹⁵ Gradele și responsabilitățile sunt explicate în anexa II și în anexa III.

¹⁶ Raport către Parlamentul European și Consiliu: Echivalența dintre vechea și noua structură de carieră, 30.3.2011, COM(2011) 171 final.

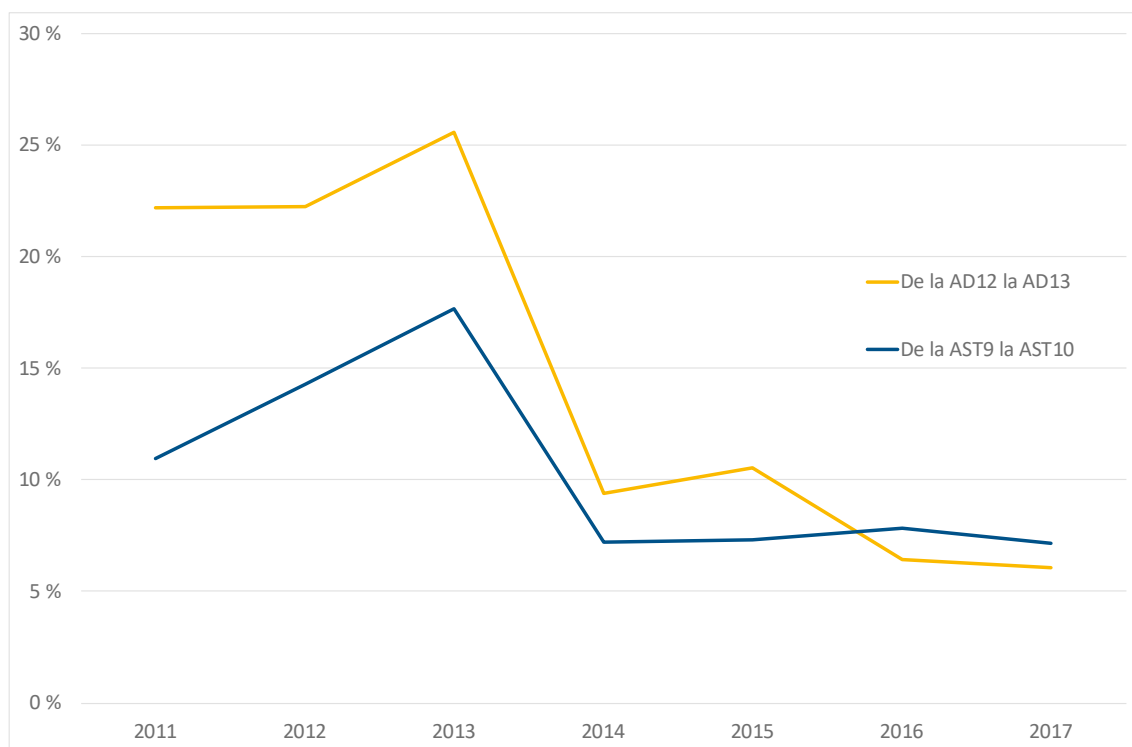
condiționată de candidarea pentru un post de asistent cu experiență. Promovarea la grade superioare gradului AD12 necesită un post de expert de nivel înalt (*senior expert*) sau un post de conducere, fiind disponibil numai un număr limitat de posturi.

Plafoanele care blochează cariera se aplică personalului existent; ele au afectat aproximativ două treimi din personalul AST și AD încadrat la 1.1.2014. Impactul a fost imediat pentru personalul AST9 și AD12 (aproximativ 11 % din ansamblul personalului angajat). Cei mai tineri membri ai personalului încadrați în gradele de început de carieră ale fiecărei grupe (AST1 și AD5) nu vor experimenta plafonarea până în anii 2040.

27 Per ansamblu, plafonarea carierelor a redus promovările la grade superioare.

Figura 7 arată efectul plafonării asupra ratelor de promovare. Rata de promovare este exprimată ca numărul de membri ai personalului promovați într-un an dat în raport cu numărul de membri ai personalului în gradul respectiv în anul precedent.

Figura 7 – Efectul plafonării carierelor – rate de promovare după 2014

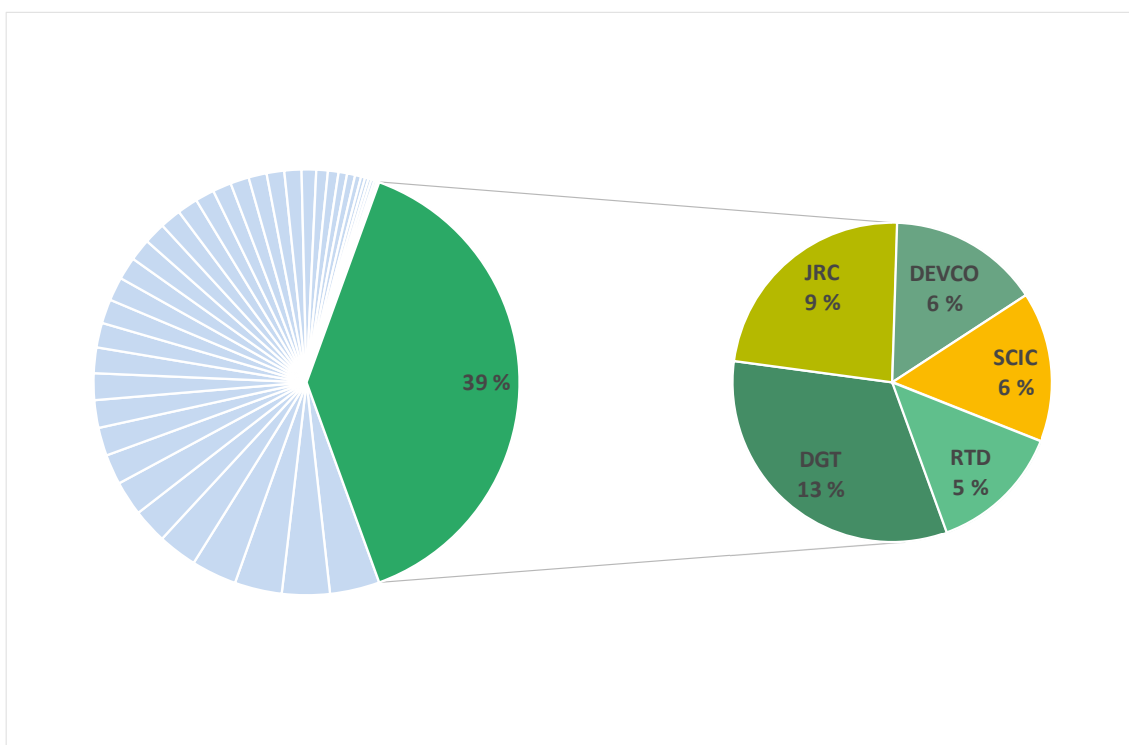


Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza datelor furnizate de Comisie.

28 Per ansamblu, plafonarea carierelor a generat economii bugetare. Ea a îmbunătățit, de asemenea, corelația dintre grad și responsabilitate prin rezervarea gradelor superioare pentru personalul cu un nivel mai înalt de responsabilitate. Plafonările prezintă provocări semnificative la nivelul resurselor umane pentru direcțiile generale care au un număr mare de angajați cu grade mari, ale căror

perspective de promovare au fost afectate negativ. Problema evoluției în carieră pentru gradele AD11 și AD12 este concentrată într-un număr limitat de direcții generale: 39 % din totalul personalului cu grade AD11-AD12 era angajat în 5 dintre cele 45 de direcții generale (a se vedea *figura 8*).

Figura 8 – Ponderea angajaților încadrați în gradele AD11-AD12 înainte de reformă, pe direcții generale (situația la 31.12.2013)



Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza datelor furnizate de Comisie.

29 De asemenea, revizuirea din 2014 a Statutului funcționarilor a adus modificări procedurii de retrogradare și de concediere în caz de incompetență. Până acum, au fost raportate însă puține astfel de cazuri în cadrul Comisiei. Modificările nu au simplificat și nici nu au redus durata procedurii. Întrucât, înainte să aibă loc o concediere, sunt necesare cinci rapoarte de evaluare anuală nesatisfăcătoare, este prea devreme pentru o concluzie a Curții cu privire la această măsură. De exemplu, pentru perioada 2014-2017, DGT a înregistrat 12 rapoarte nesatisfăcătoare de evaluare. Estimările la nivelul Comisiei în ansamblu se situează la aproximativ 20 de rapoarte nesatisfăcătoare pe an (mai puțin de 0,1 % din personal).

30 Numărul de posturi disponibile pentru promovare în fiecare an este stabilit pe baza ratelor indicate în anexa I B la Statutul funcționarilor. Aceste rate pot fi folosite pentru a se estima evoluția în carieră de-a lungul timpului. O rată de 33 % înseamnă că,

în medie, un funcționar cu o performanță satisfăcătoare petrece trei ani într-un grad înainte de a fi promovat. Cu excepția personalului din gradele AST9 și AD12, majoritatea angajaților care înregistrează performanțe bune se pot aștepta să fie promovați o dată la trei-șase ani, în funcție de rata stabilită pentru gradul lor.

Contribuția la forme de organizare a muncii favorabile vieții de familie și la echilibrul de gen

31 Dispozițiile introduse în reformele din 2014 cu privire la formele de organizare a muncii favorabile vieții de familie [prin prelungirea concediului pentru creșterea copilului și a perioadei în care se poate lucra cu fracțiuni de normă, introducerea unui program de lucru flexibil (*flexitime*) și a muncii la distanță] vizau să transforme Comisia într-o administrație mai modernă și mai flexibilă, care promovează echilibrul de gen¹⁷.

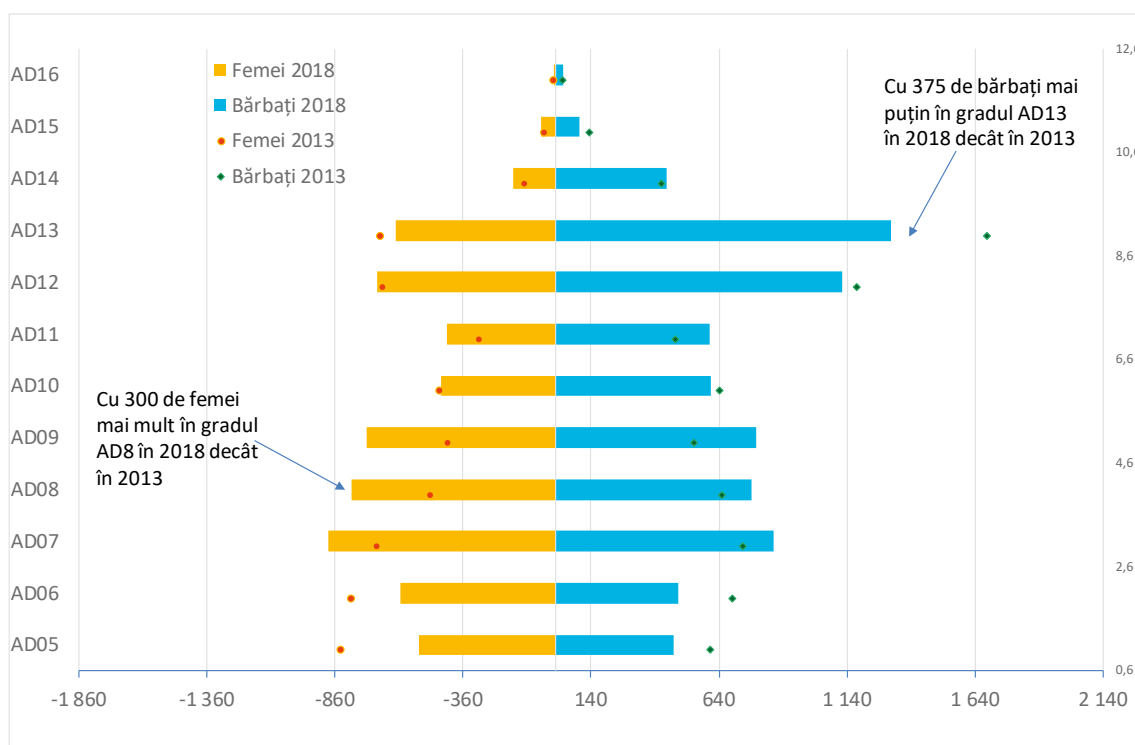
32 Revizuirea din 2014 a Statutului funcționarilor a oferit un cadru juridic comun care permitea tuturor instituțiile să își stabilească propriile formule de lucru flexibile. Comisia nu a evaluat însă, nici la momentul elaborării reformelor, nici ulterior, contribuția pe care trebuiau să o aducă instituțiile la îmbunătățirea echilibrului de gen.

33 Înainte de 2014, toate instituțiile au recunoscut importanța echilibrului de gen și necesitatea creșterii ponderii femeilor în poziții de conducere. Planul strategic al DG HR pentru perioada 2016-2020 menționa diversitatea ca principiu-cheie și stabilea ca obiectiv o proporție de 40 % de femei în poziții de conducere în Comisie până în 2020. Ponderea femeilor care ocupă poziții de conducere superioare a crescut de la 30 % în 2014 la 34 % în 2017. Această creștere a fost determinată, în principal, de o serie de măsuri ale DG HR care nu aveau o legătură specifică cu pachetul de reforme din 2014.

34 *Figura 9* compară echilibrul de gen din cadrul Comisiei în 2018 cu situația din 2013 pentru toate gradele AD. Un procent semnificativ de membri de personal în poziții de conducere (grade AD12 și superioare) este reprezentat de bărbați. Cu toate acestea, s-a înregistrat o scădere semnificativă a numărului de membri de personal bărbați din gradul AD13 între 2013 și 2018, determinată, în principal, de factori demografici. În general, personalul vizat a fost încadrat în Comisie în anii 1980-1990 și se află, în prezent, la vârsta pensionării sau se apropie de aceasta.

¹⁷ Considerentul 23 al Regulamentului (UE, Euratom) nr. 1023/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 22 octombrie 2013.

Figura 9 – Către un echilibru de gen mai bun la nivelul gradelor AD, perioada 2013–2018



Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza datelor furnizate de Comisie.

35 Distribuția în funcție de gen indică o pondere tot mai mare de femei în gradele AD:

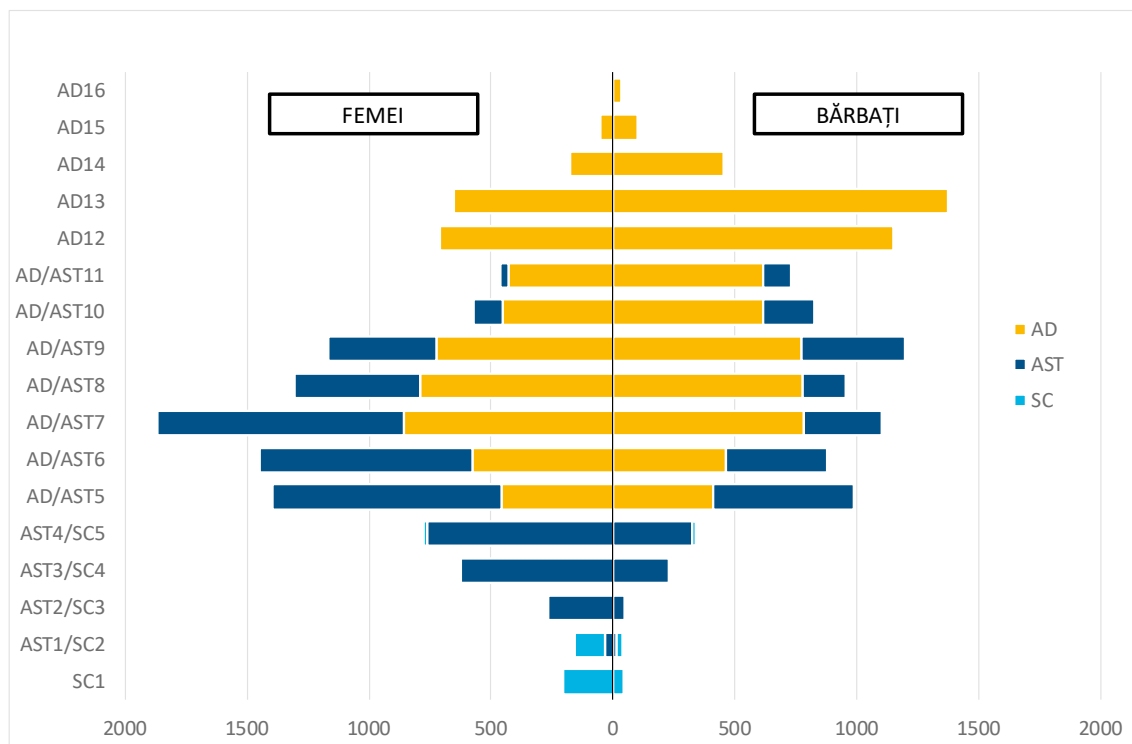
- între 2013 și 2018, numărul total de femei angajate ca funcționari și ca agenți temporari în grade AD a crescut cu aproape 8 %, în timp ce numărul omologilor bărbați a scăzut cu aproape 3 %;
- în 2013, femeile erau majoritare în cadrul personalului din gradele AD5 și AD6. În 2018, femeile erau majoritare în cadrul personalului din gradele AD5-AD8.

36 Curtea a constatat că, în pofida creșterii recente a numărului de femei în grupa de funcții AD și a numirii unui număr mai mare de femei în poziții de conducere, bărbații încă ocupă majoritatea posturilor de la cele mai înalte grade. Totuși, întrucât femeile sunt, în prezent, majoritare în cadrul personalului AD încadrat în gradele inferioare, se preconizează că ponderea femeilor în grade mai înalte și în poziții de conducere superioare va crește în timp.

37 Figura 10 de mai jos prezintă echilibrul de gen în cadrul Comisiei pe grade, grupate pentru a reflecta nivelul de remunerare (și anume, AST5 și AD5 cumulat, AST1

și SC2 cumulat). Grupele de funcții AST și AST/SC rămân dominate de femei ca urmare a ratelor ridicate de femei care candidează la concursurile relevante.

Figura 10 – Tiparul actual al distribuției de gen: bărbații încă ocupă majoritatea posturilor din gradele cele mai înalte

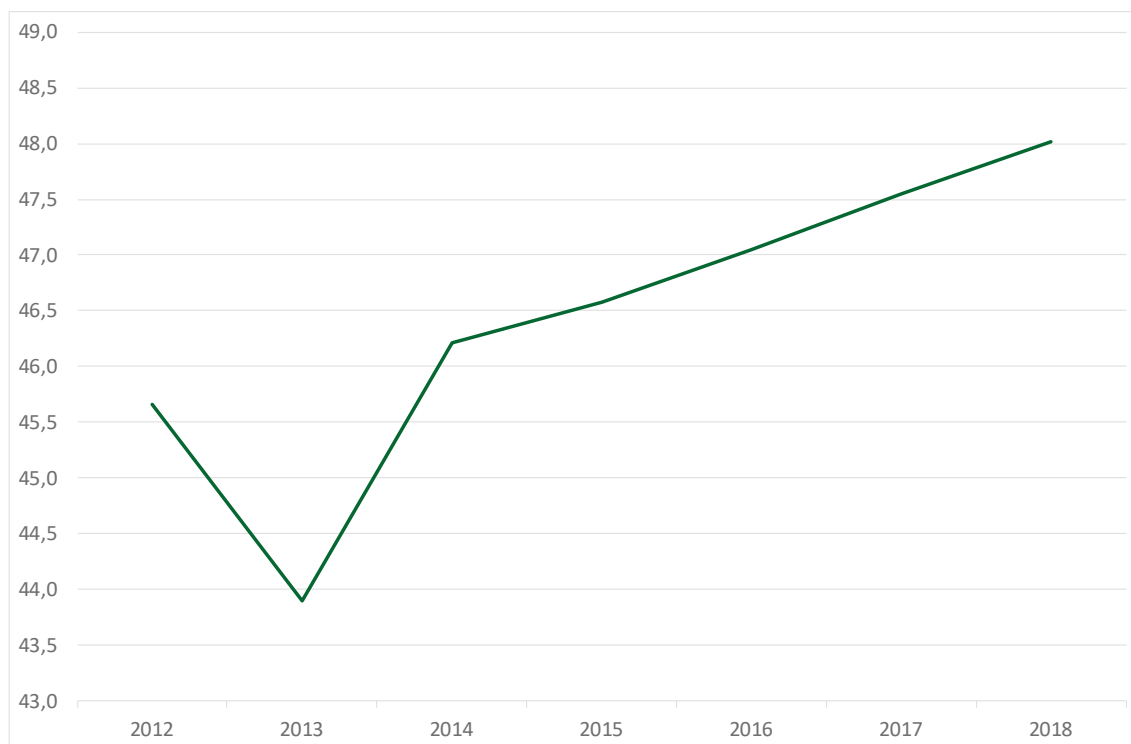


Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza datelor Comisiei, exclusiv funcționari și agenți temporari.

Îmbătrânirea forței de muncă

38 În 2018, vârsta medie a personalului era de 48 de ani. Eurostat raportează că vârsta medie de începere a activității în cadrul funcției publice europene era de 35 de ani¹⁸ în 2012. În 2018, 25,3 % din funcționari și agenți temporari aveau cel puțin 55 de ani. Numai 4,2 % aveau o vârstă sub 35 de ani, iar acest procent scade constant (6,8 % în 2016, 5,3 % în 2017). **Figura 11** indică faptul că vârsta medie a personalului Comisiei (funcționari și agenți temporari) a crescut constant cu o medie de șase luni în fiecare an începând din 2014. Scăderea observată în 2013 a fost cauzată de o serie de membri de personal care au optat pentru o pensionare timpurie înainte de intrarea în vigoare a revizuirii din 2014, care limita această posibilitate.

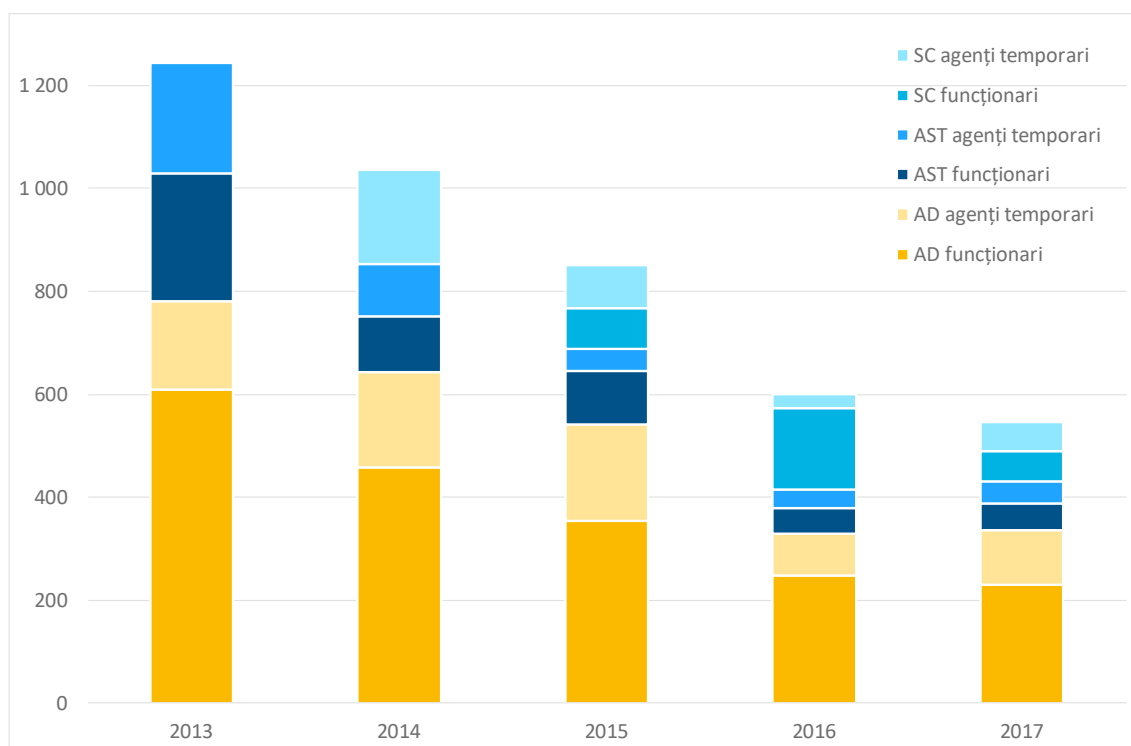
¹⁸ COM(2012) 37 final din 7 februarie 2012: Raport al Comisiei către Consiliu privind Sistemul de pensii al funcționarilor europeni și al celorlalți agenți ai Uniunii Europene.

Figura 11 – O forță de muncă în curs de îmbătrânire

Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza datelor furnizate de Comisie.

39 Ținta de reducere a personalului cu 5 % a determinat o scădere constantă a numărului de funcționari și de agenți temporari recrutați. **Figura 12** arată modul în care a evoluat recrutarea în cadrul Comisiei între 2012 și 2017, în funcție de numărul și de statutul profesional (funcționari/agenți temporari).

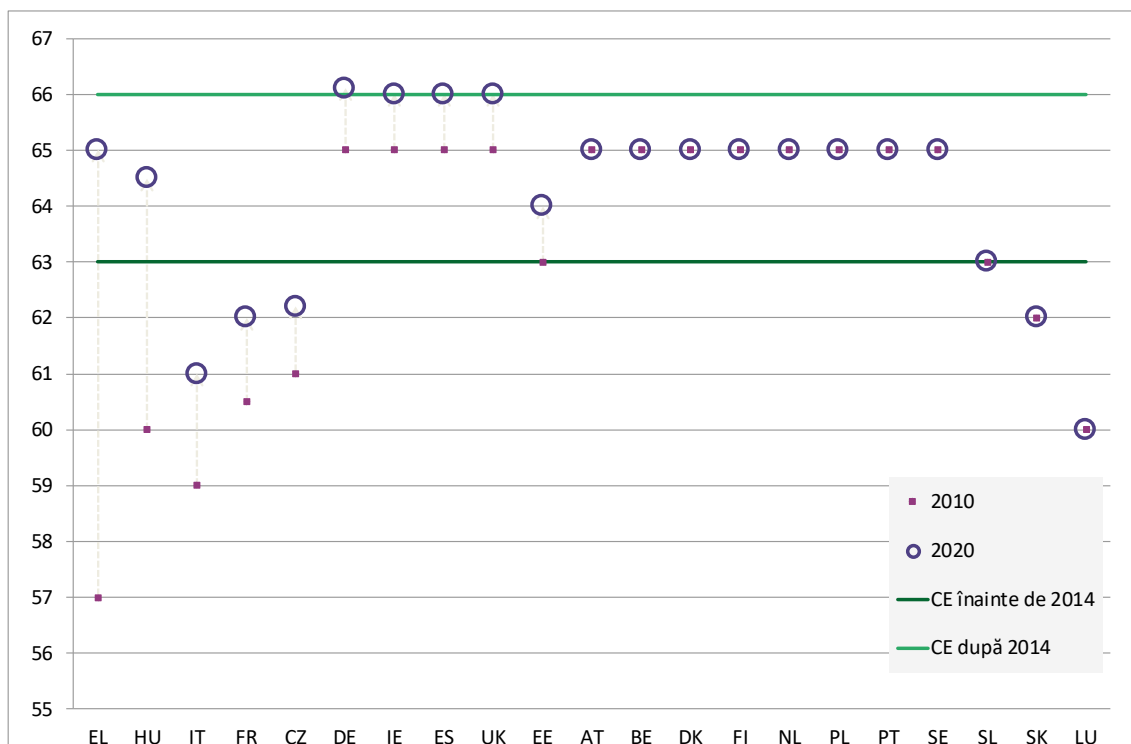
Figura 12 – Recrutarea în cadrul Comisiei în perioada 2012–2017



Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza datelor furnizate de Comisie.

40 În plus, în cadrul pachetului de reforme din 2014 privind personalul, vârsta de pensionare pentru personalul UE a fost majorată la 66 de ani, reflectând creșteri similare ale vârstei de pensionare în cadrul funcțiilor publice din statele membre (a se vedea *figura 13*). Acest lucru va contribui și mai mult la îmbătrânirea forței de muncă din cadrul Comisiei în anii următori.

Figura 13 – După revizuirea din 2014, vârsta de pensionare de 66 de ani din cadrul Comisiei este printre cele mai ridicate în UE



Sursa: OECD Pensions outlook 2012, OECD Publishing.

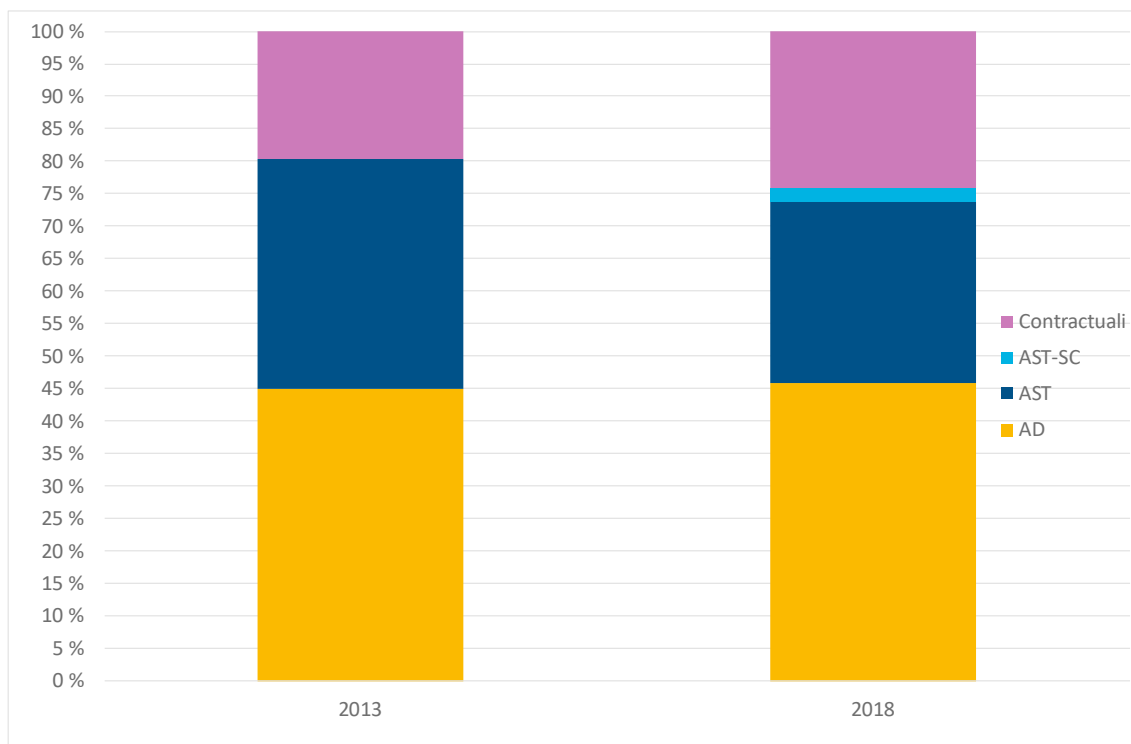
41 Având în vedere creșterea vârstei de pensionare și reducerea nivelului de recrutare, Comisia se confruntă în prezent cu provocarea de a gestiona o forță de muncă în curs de îmbătrânire. În special, este posibil să fie nevoie să își actualizeze politicile privind formarea, bunăstarea, evoluția carierei și gestionarea cunoștințelor.

Un număr mai mare de membri de personal cu contracte pe durată determinată

42 Reducerea cu 5 % a efectivului de personal a fost pusă în aplicare ca o reducere a numărului de posturi prevăzute în schema de personal pentru funcționarii și agenții temporari vizați de Statutul funcționarilor. Comisia a putut să recurgă la angajarea de agenți contractuali pentru a răspunde nevoilor sale strategice în evoluție.

43 Deși numărul total al membrilor de personal nu s-a modificat în perioada 2013-2018, componența forței de muncă a suferit modificări. Proporția de funcționari și agenți temporari (excluzând agenții locali) a scăzut de la 80 % la 76 %, în timp ce proporția de agenți contractuali a crescut de la 20 % la 24 % (a se vedea [figura 14](#)).

Figura 14 – Reduceri de personal: scădere semnificativă la nivelul posturilor AST



Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza datelor Comisiei – doar funcționari, agenți temporari și agenți contractuali.

44 Există trei categorii principale de angajatori de agenți contractuali în cadrul Comisiei:

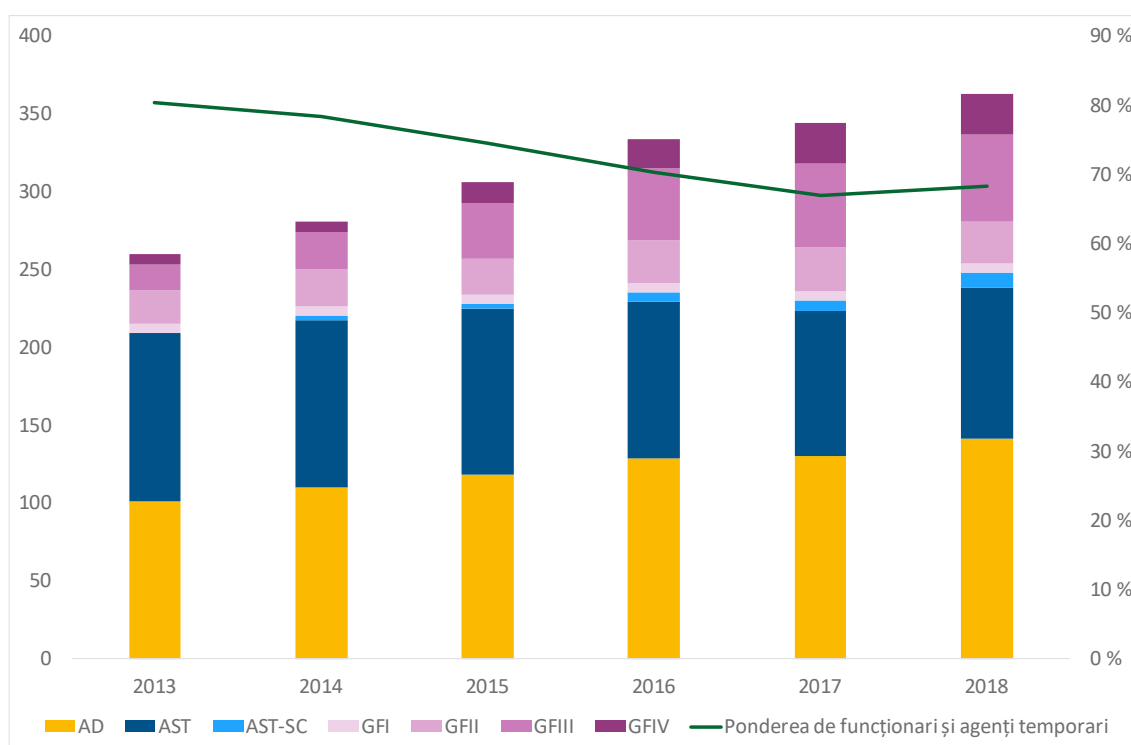
- oficiile care se ocupă de sarcini de sprijin precum logistică și drepturi financiare, de exemplu OIB și PMO, angajează în principal agenți contractuali din grupele de funcții¹⁹ GFI și GFII (peste 60 %, până la 74,3 % în cadrul PMO), care desfășoară sarcini manuale sau de sprijin;
- direcțiile generale responsabile de delegațiile UE (DG NEAR și DG DEVCO): în cadrul acestora, aproximativ 50 % din membrii personalului au contracte pentru grupele de funcții GFIII (asistenți) și GFIV (personal administrativ);
- direcțiile generale operaționale recurg la agenți contractuali pentru a acoperi necesarul ad-hoc.

Curtea a constatat că 50 % din totalul agenților contractuali din cadrul Comisiei sunt angajați în numai cinci direcții generale și servicii: JRC, DEVCO, OIB, NEAR și PMO.

¹⁹ A se vedea anexa II pentru detalii privind grupele de funcții și sarcinile.

45 Creșterea numărului de agenți contractuali se explică, în cea mai mare parte, prin recurgerea în mai mare măsură la personal din grupele de funcții GFIII și GFIV (+1 655 între 2013 și 2018). Această creștere este determinată, în principal, de trei direcții generale: JRC, ECHO și CNECT. Ea reflectă fie caracteristici specifice ale politicii pe care o pune în aplicare direcția generală respectivă (de exemplu, cercetare în cazul JRC), fie nevoia de a recruta rapid personal pentru a se ocupa de o situație de criză, cum ar fi migrația (a se vedea *figura 15*).

Figura 15 – Cum a evoluat dotarea cu personal a DG ECHO de la începutul crizei migrației în 2015



Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza datelor furnizate de Comisie.

46 Angajarea de agenți contractuali permite Comisiei să reacționeze rapid la creșteri subite și temporare ale volumului de lucru. Creșterea numărului membrilor de personal cu contracte cu durată scurtă are însă implicații pe termen mai lung pentru gestionarea cunoștințelor și pentru continuitatea activității.

Noi metode de lucru pentru a absorbi reducerile de personal în unele direcții generale

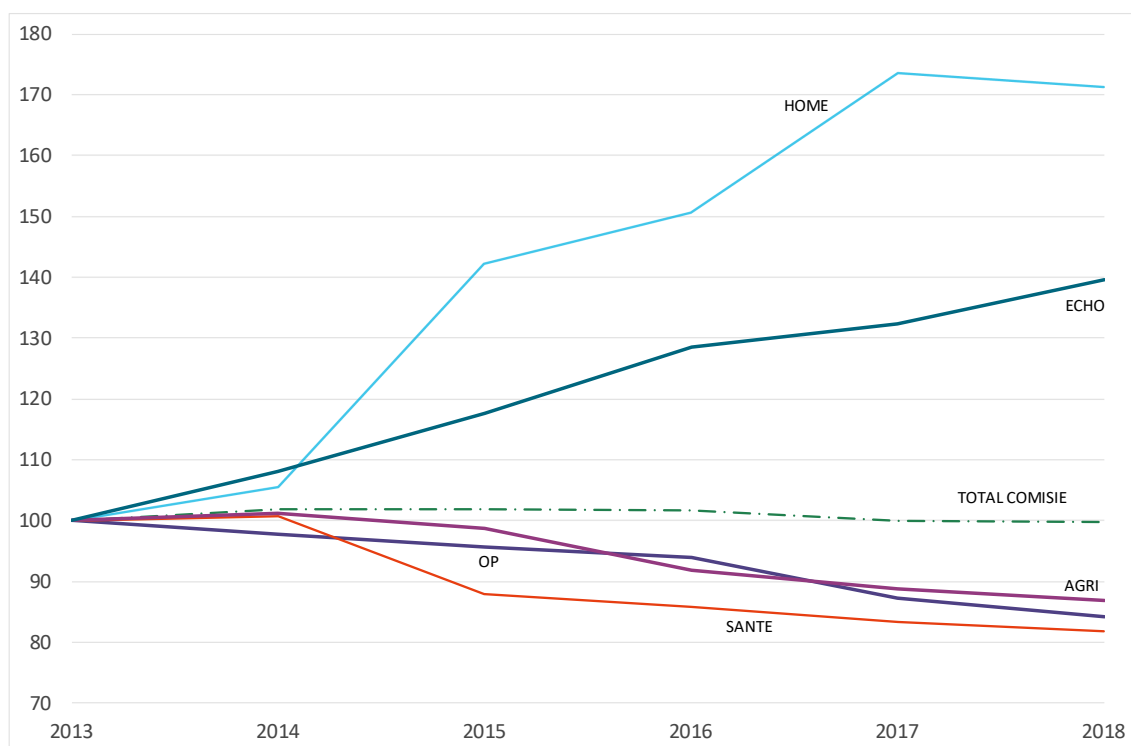
47 Principala provocare pe care o aducea pachetul de reforme din 2014 pentru diferitele direcții generale era legată de reducerea cu 5 % a posturilor. Preocuparea esențială a Comisiei era de a se asigura că această reducere nu urma să afecteze

capacitatea serviciilor sale de a realiza prioritățile politice și de a pune în aplicare programele anuale de activitate. Curtea de Conturi Europeană a publicat o analiză a acestor reduceri de personal în 2017²⁰.

48 În 2016, Comisia a publicat o metodologie²¹ pentru realocarea personalului între direcții generale, în funcție de prioritățile sale, în urma reducerii cu 5 % a posturilor.

49 Drept urmare, anumite direcții generale operaționale au înregistrat o scădere a nivelurilor de personal comparativ cu 2013 (13 % în DG AGRI, 18 % în DG SANTE), în timp ce altele au înregistrat o creștere foarte semnificativă (40 % în DG ECHO, 70 % în DG HOME). *Figura 16* arată modul în care au evoluat cifrele privind personalul între anii 2013 și 2018 în direcțiile generale selectate.

Figura 16 – Exemple ale celor mai importante creșteri și scăderi ale efectivului de personal în cadrul direcțiilor generale în perioada 2013-2018



Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza datelor Comisiei, datele din decembrie 2013 fiind utilizate ca bază pentru nivelul 100.

²⁰ Studiu de caz rapid cu privire la implementarea reducerii cu 5 % a numărului de posturi, publicat la 21.12.2017. A se vedea www.eca.europa.eu.

²¹ SEC(2016)171/2 din 22 martie 2016, *Communication to the Commission: Allocation of establishment plan posts for 2016*.

50 Curtea a constatat că direcțiile generale afectate de reducere au apelat la o serie de instrumente (analiză comparativă, evaluare a resurselor etc.) pentru a realoca personalul între departamente. Întrucât personalul din majoritatea direcțiilor generale lucra deja, în medie, mai mult decât limita maximă de 42 de ore pe săptămână stabilită în Statutul funcționarilor, creșterea timpului minim de lucru săptămânal la 40 de ore nu permitea compensarea reducerii de personal.

51 Dat fiind că direcțiile generale aveau, de asemenea, mai puține posibilități de a recruta, unele dintre ele au revizuit procesele interne și au creat noi modalități de lucru pentru a asigura continuitatea activității (a se vedea **caseta 1** pentru exemple).

Caseta 1

Exemple de metode și procese revizuite

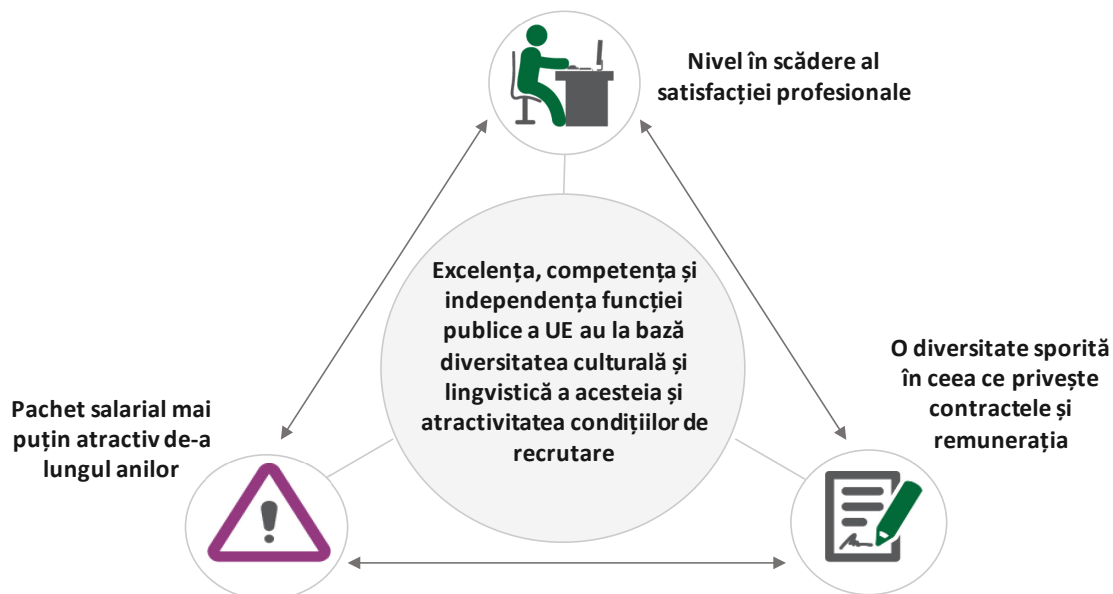
- **DGT – utilizarea unui mediu modular de traducere asistată de calculator:** pentru a sprijini calitatea și eficiența în cadrul procesului de traducere. În noiembrie 2017, DGT, DIGIT și CONNECT au lansat în comun eTranslation, un serviciu modernizat de traducere automată. Acesta oferă mai rapid rezultate mai fluente grație unei treceri de la traducerea automată bazată pe statistică la cea de tip neuronal, intrând în domeniul inteligenței artificiale.
- **DG DEVCO – regionalizarea anumitor procese (de exemplu, sprijin administrativ):** pentru a crește eficiența, a optimiza utilizarea personalului și a genera economii de scară, DG DEVCO și-a revizuit modalitățile de utilizare a personalului din delegații și a cumulat anumite sarcini într-un număr limitat de delegații.
- **DG JRC – structurarea programului de lucru în funcție de „proiecte” mai degrabă decât de unități:** această direcție generală evaluează sistematic valoarea adăugată a proiectelor sale (Strategia JRC 2030, în special capitolul 4, „Asigurarea valorii adăugate”).
- **DG FISMA – crearea unor grupuri operative care se sprijină pe expertiză relevantă de la nivelul tuturor direcțiilor generale:** aceasta permite o mai bună combinație a perspectivelor micro și macroeconomice în derularea unor proiecte specifice.

Unele consecințe negative pentru personal

52 Pachetul de reforme din 2014 privind personalul a avut drept scop îmbunătățirea gestionării resurselor umane. Măsurile de reducere a costurilor au contribuit, cu siguranță, la producerea anumitor îmbunătățiri, cum ar fi metodele revizuite de lucru,

pentru Comisie în ansamblu. Totuși, ele au avut și consecințe negative pentru forța de muncă din cadrul Comisiei, așa cum se ilustrează în *figura 17*.

Figura 17 – Pachetul de reforme din 2014 privind personalul: consecințe



Sursa: Curtea de Conturi Europeană și considerentul 7 al Regulamentului (UE, Euratom) nr. 1023/2013 al Parlamentului European și al Consiliului.



Nivel în scădere al satisfacției profesionale

53 Comisia procedează, o dată la doi ani, la realizarea unor sondaje în rândul personalului pentru a oferi conducerii o înțelegere a nevoilor, a percepțiilor și a așteptărilor profesionale ale personalului. Conducerea utilizează informațiile obținute pentru a răspunde nevoilor personalului și pentru a identifica punctele forte, precum și oportunitățile de îmbunătățire a implicării personalului. Comisia analizează datele obținute în urma sondajelor pentru a furniza feedback în vederea elaborării unor planuri de acțiune.

54 Rezultatele sondajelor realizate în rândul membrilor personalului începând din anul 2014 reflectă percepția acestora privind degradarea condițiilor de muncă. O serie de întrebări legate de satisfacția lor profesională, de locul de muncă și de viitorul lor profesional obțin acum în mod sistematic punctaje mai scăzute decât înainte.

55 Sondajele indică o deteriorare a percepției generale privind Comisia ca organizație interesată de bunăstarea personalului său, motivele principale invocate fiind legate de preocupările tot mai mari privind volumul de muncă. Aproape o treime din membrii personalului Comisiei consideră că au un volum de muncă inacceptabil

(27 % în 2016 și 31 % în 2018), deși majoritatea (59 % în 2016 și 56 % în 2018) încă sunt de părere că volumul de muncă este acceptabil.

56 Ratele de absenteism pentru motive medicale în rândul personalului sunt utilizate în general ca un indiciu al angajamentului acestuia, ele fiind de natură să afecteze eficiența unei organizații. Comisia nu a identificat posibile corelații dintre aceste rate de absenteism pentru motive medicale și volumul de muncă, reducerile de personal sau alte măsuri din pachetul de reforme. Curtea a procedat la o examinare limitată a cifrelor disponibile.

57 Rata globală a absenteismului pentru motive medicale în cadrul Comisiei a crescut ușor între 2012 și 2017. În anumite direcții generale, a existat însă o deteriorare pronunțată: cele mai mari creșteri ale numărului de zile de concediu medical per membru al personalului, inclusiv absențe pe termen lung, s-au înregistrat în cadrul DG JUST (de la 10,3 zile în medie în perioada 2013-2015 la 17 zile în 2016 și la 18,9 zile în 2017) și în cadrul DG HOME (de la 9,4 la 14,9 și, respectiv, la 15,1 zile).

58 Pachetul de reforme din 2014 a redus numărul de zile de concediu anual cu 42 % (de la 3,5 la 2 zile pe lună) pentru personalul din delegații și a introdus modificări la nivelul calculului indemnizației pentru condițiile de viață. Per ansamblu, percepția personalului că s-au deteriorat condițiile de lucru este mai puternică în cadrul delegațiilor decât la nivelul de ansamblu al Comisiei. În 2016²², mai puțin de 50 % din membrii personalului delegațiilor considerau Comisia drept un loc de muncă atractiv și numai 21 % considerau că resursele umane corespundea volumului de muncă.

59 Unul dintre factorii aflați la originea modificărilor vizând delegațiile care au fost aduse prin revizuirea Statutului funcționarilor a fost realizarea de economii la nivelul costurilor²³. Cheltuielile cu personalul din delegații reprezintă însă numai 4,7 % din totalul cheltuielilor din bugetul administrației²⁴. Curtea a constatat că economiile

²² Rezultatele integrale ale sondajului din 2018 realizat în rândul membrilor personalului nu erau disponibile la momentul auditului; pentru DG DEVCO, Curtea a utilizat rezultatele sondajului din 2016.

²³ A se vedea considerentul 27 al Regulamentului (UE, Euratom) nr. 1023/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 22 octombrie 2013: „Este de dorit ca condițiile de lucru ale personalului angajat în țări terțe să fie modernizate, eficientizându-le sub aspectul costurilor și generând, în același timp, economii în această direcție”.

²⁴ Ponderea cheltuielilor cu personalul delegațiilor din totalul cheltuielilor de la rubrica 5 (fără pensii și Școlile europene).

bugetare limitate realizate erau însoțite de un impact negativ semnificativ asupra personalului.



Creșterea diversității contractelor și a remunerațiilor

60 Personalul recrutat după 2004 și după 2014 este angajat în condiții mai puțin favorabile decât cele aplicate anterior. Reforma din 2004 a redus salariile pentru gradele de bază, iar pachetul din 2014 a creat grupa de funcții AST/SC cu o grilă de salarizare mai puțin atractivă.

61 Întrucât utilizarea agenților contractuali devine tot mai frecventă, există o creștere corespunzătoare la nivelul diversității statutului și al remunerației în rândul forței de muncă a Comisiei. De exemplu, agenții contractuali din grupa de funcții GFIV care îndeplinesc aceleași cerințe minime de recrutare (educație și experiență) ca un administrator încadrat în gradul de bază pot câștiga cu 28 % mai puțin decât un astfel de administrator. În prezent, aproximativ 6 % din personal, toți fiind agenți contractuali din grupele de funcție GF I și GF II, câștigă mai puțin decât funcționarul cu cea mai scăzută remunerație (AST/SC1, cu un salariu anual de bază de aproximativ 32 400 de euro). O altă treime din personal (din toate categoriile) câștigă un salariu de până la de două ori mai mare decât suma respectivă.

62 În plus, în rândul funcționarilor există discrepanțe între grad și nivelul de responsabilitate. Pot exista cazuri în care unor profesioniști experimentați încadrați în grade de bază (AD6-AD8) li se alocă o responsabilitate mai mare decât anumitor membri ai personalului încadrați în grade superioare și recrutați înaintea lor.

- Numai 22,4 % din recrutări s-au realizat la nivelul AD7 în perioada 2012-2017, astfel încât numeroși candidați cu experiență care doreau să lucreze pentru Comisie au candidat la concursuri pentru grade de bază (AD5/AD6). Dată fiind experiența lor profesională și performanța lor, acestor persoane nou recrutate li se încredințau adesea rapid responsabilități (de exemplu, șeful cooperării în cadrul unei delegații, șef de echipă în alte activități).



Pachet salarial mai puțin atractiv de-a lungul anilor

63 Revizuirea din 2014 a Statutului funcționarilor urmărea să mențină condiții de recrutare atractive. Deși condițiile de lucru generale (inclusiv salariile pentru gradele de bază) rămân atractive pentru majoritatea absolvenților universitari din UE, Comisia se confruntă cu dificultăți în atragerea unor candidați calificați din rândul anumitor

naționalități și cu anumite profiluri. Atractivitatea salariilor depinde parțial de puterea de cumpărare a funcționarilor UE în diferitele locații în care lucrează. Salariile sunt actualizate anual pentru a se asigura paralelismul cu modificările la nivelul remunerației funcționarilor publici naționali și pentru a reflecta evoluția costului vieții pentru funcționarii UE în Belgia și în Luxemburg.

64 Metoda anuală pentru actualizarea remunerațiilor și a pensiilor funcționarilor UE a fost modificată în 2004 și din nou în 2014. În prezent, ea include două elemente-cheie:

- un indicator specific global (*global specific indicator – GSI*), bazat pe evoluția puterii de cumpărare a funcționarilor publici naționali din administrațiile centrale ale 11 state membre (anterior erau utilizate numai 8);
- indicele comun Belgia-Luxemburg²⁵ (*joint Belgium-Luxembourg Index – JBLI*) al modificărilor la nivelul costului vieții în Belgia și în Luxemburg, ținând seama și de inflația din cele două țări.

65 În afara Belgiei și a Luxemburgului, remunerațiile și pensiile personalului UE sunt corectate pentru a se menține paritatea puterii de cumpărare cu referința Bruxelles. În acest scop, Eurostat calculează coeficienți anuali de corecție pentru anumite locații.

66 Utilizarea metodei a determinat creșteri periodice ale salariilor nominale, mai puțin atunci când remunerațiile au fost înghețate, și anume în anii 2011, 2013 și 2014. Între anii 2011 și 2018, salariile funcționarilor UE au fost ajustate după cum se arată în [tabelul 2](#).

Tabelul 2 – Ajustări anuale ale salariilor funcționarilor UE în perioada 2011–2018

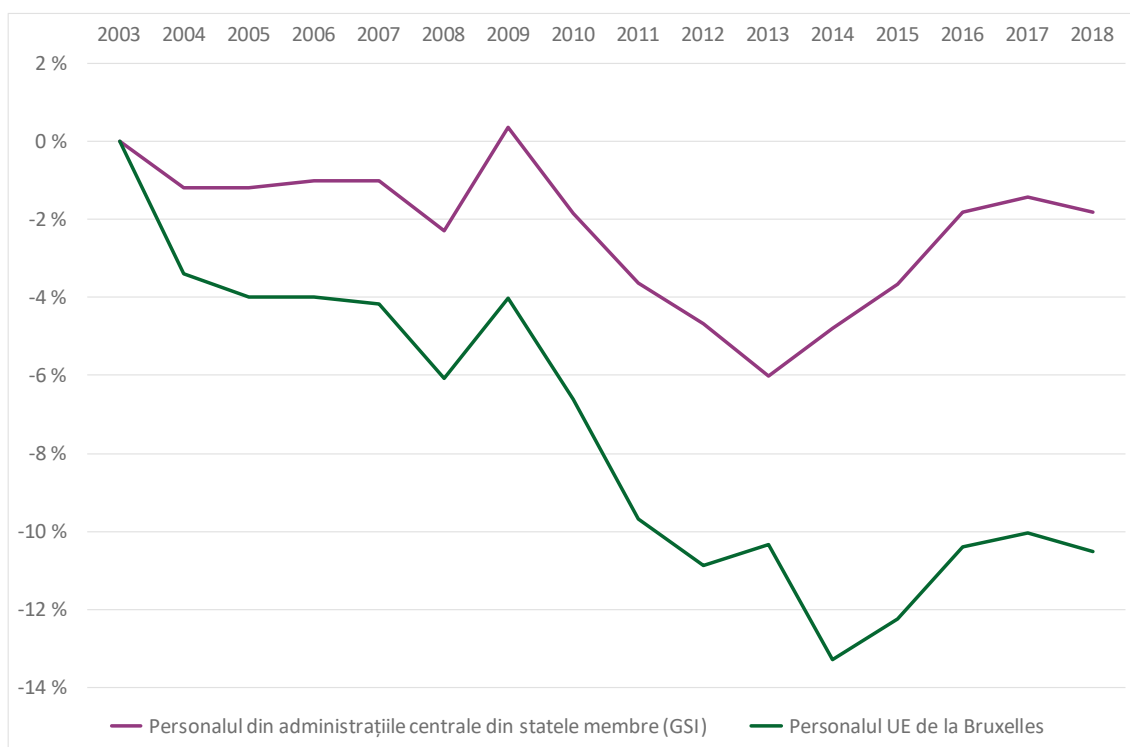
An	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Coeficient de actualizare anuală bazat pe GSI și JBLI	0 % (înghețare)	0,8 %	0 % (înghețare)	0 % (înghețare)	2,4 %	3,3 %	1,5 %	1,7 %

Sursa: rapoarte ale Eurostat privind actualizările anuale ale remunerațiilor și pensiilor funcționarilor UE.

²⁵ Pentru perioada de referință cuprinsă între 1.7.2004 și 31.12.2012, a fost calculat un „indice internațional Bruxelles”, în conformitate cu anexa XI la Statutul funcționarilor, astfel cum a fost modificat de Regulamentul nr. 723/2004.

67 Puterea de cumpărare a funcționarilor publici din administrațiile centrale din UE a scăzut din 2003. Prin urmare, în concordanță cu principiul paralelismului, puterea de cumpărare a funcționarilor UE a urmat o traiectorie similară. Or, înghețările din 2011, 2013 și 2014 au amplificat această descreștere pentru personalul UE (a se vedea *figura 18*).

Figura 18 – Evoluția puterii de cumpărare a funcționarilor UE din Bruxelles și a personalului din administrațiile centrale din statele membre



Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza datelor Eurostat.

68 Rapoartele Eurostat²⁶ oferă informații orientative privind diferența la nivelul puterii de cumpărare între personalul UE care lucrează și locuiește în Luxemburg și personalul de la Bruxelles. Această diferență este determinată, în principal, de creșterea mai rapidă a prețurilor chiriilor în Luxemburg. Dacă se exclude costul chiriei, puterea de cumpărare a personalului din Luxemburg a fost mai mare în 2017 și mai scăzută în 2018. Dată fiind amploarea diferenței, Comisia efectuează în prezent un

²⁶ Rapoartele privind categoriile analitice, care completează rapoartele privind actualizările anuale ale remunerațiilor și pensiilor funcționarilor UE (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/civil-servants-remuneration/publications>).

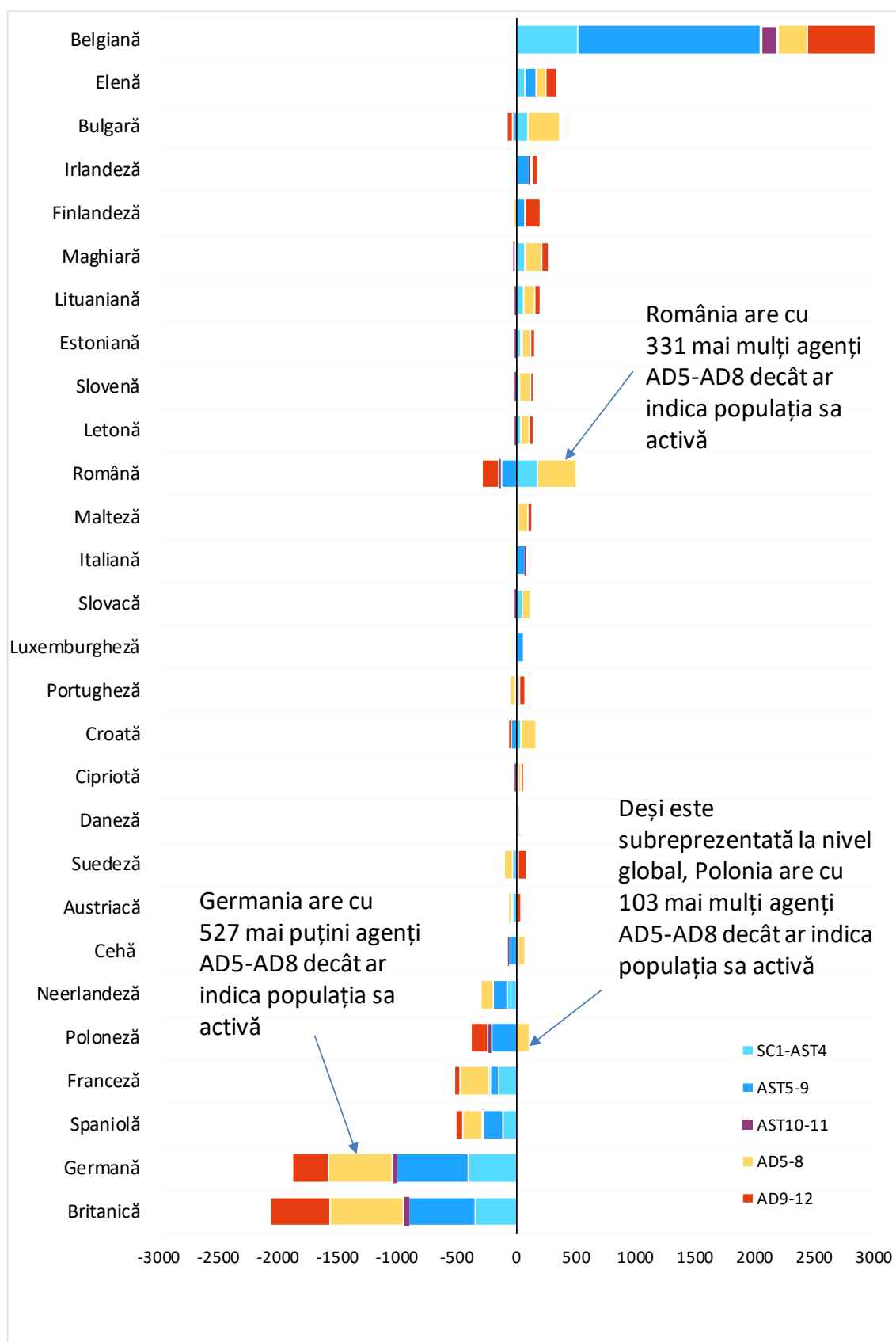
studiu privind atractivitatea sa ca instituție și costul vieții în Luxemburg. Studiul ar trebui să fie finalizat în trimestrul III 2019.

69 Distribuția personalului Comisiei în funcție de țara de origine reflectă atractivitatea relativă a condițiilor de muncă oferite. În mod similar, sunt vizibile dezechilibre la nivelul naționalităților candidaților la concursurile EPSO, anumite țări (de exemplu, Franța, Germania și Țările de Jos) fiind subreprezentate²⁷.

70 Curtea a efectuat o analiză detaliată a statisticilor privind naționalitatea personalului Comisiei, pentru a vedea ce dezechilibre nejustificate de criterii obiective pot fi observate. Curtea a comparat ponderea fiecărei naționalități în totalul personalului Comisiei cu ponderea țării în cauză în populația activă a UE (sursa de potențiali recruți), calculând câți membri de personal „ar trebui” să fie puși la dispoziție de fiecare stat membru pentru fiecare grad. *Figura 19* prezintă rezultatele acestei analize.

²⁷ Raport al Comisiei către Parlamentul European și Consiliu în temeiul articolului 27 din Statutul funcționarilor și al articolului 12 din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene (echilibrul geografic), COM(2018) 377 final.

Figura 19 – Dezechilibre geografice în rândul personalului în funcție de naționalitate (2018)



Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza datelor furnizate de Comisie.

71 Distribuția personalului Comisiei în funcție de țara de origine arată diferențe semnificative între naționalități, resortisanții belgieni fiind cea mai bine reprezentată naționalitate²⁸, iar cei din Regatul Unit și Germania, naționalitățile cele mai slab reprezentate, indiferent de grad. Resortisanții spanioli, francezi, polonezi și neerlandezi sunt deosebit de slab reprezentanți în următoarele grade:

- gradele AD intermediare (5-8) pentru Spania, Franța și Țările de Jos și
- gradele AST intermediare (5-9) și AD superioare (9-12) pentru Polonia.

72 Curtea a constatat că slaba reprezentare și suprareprezentarea nu urmează același tipar între diversele grade. Unele țări sunt suprareprezentate în gradele AST inferioare (România și Bulgaria), în timp ce altele sunt suprareprezentate în gradele AD superioare (îndeosebi Suedia, Finlanda, Grecia și Italia).

73 Per ansamblu, modificările în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă au redus atractivitatea relativă a unei cariere în cadrul instituțiilor UE pentru unele naționalități deja slab reprezentate. Probele colectate de Curte indică o disparitate la nivelul atractivității Comisiei pentru absolvenți. În 2016, barometrul absolvenților realizat de Trendence Institute a plasat „Comisia și o carieră în instituțiile UE” pe poziția a 15-a în rândul celor mai populari angajatori potențiali din UE²⁹. Rezultatele pe țări relevă disparități semnificative în ceea ce privește atractivitatea percepută a Comisiei. În 2017, Comisia a fost clasată pe poziția a șasea (7,4 %) în Austria, iar în 2016 pe poziția a șaptea (4,8 %) în Franța, pe poziția a 15-a în Spania (3,5 %) și numai pe poziția a 31-a (2,2 %) în Germania și a 48-a (1,5 %) în Polonia.

O pregătire mai bună a pachetului din 2014 ar fi putut contribui la atenuarea consecințelor sale negative

74 Date fiind amploarea și natura impacturilor financiare și nefinanciare potențiale ale pachetului de reforme din 2014, Curtea s-ar fi așteptat ca Comisia să efectueze o evaluare similară cu cele realizate pentru alte propuneri legislative majore cu implicații bugetare.

²⁸ Belgia este o țară-gazdă, fapt care are un impact asupra numărului persoanelor de această naționalitate care lucrează pentru Comisie.

²⁹ În cadrul unui sondaj care a inclus 300 000 de absolvenți din 24 de țări europene, Comisia a obținut 2,94 % răspunsuri pozitive, comparativ cu 11,54 % pentru primul angajator menționat.

Atenția acordată aspectelor nefinanciare a fost una redusă

75 Comisia a considerat că nu exista nicio cerință legală care să impună efectuarea unei analize aprofundate a consecințelor potențiale ale modificărilor propuse. Drept urmare, punerea în aplicare a pachetului din 2014 nu a fost precedată de o analiză globală a problemelor care urmau să fie soluționate și nici a consecințelor probabile pe termen scurt și lung ale măsurilor alese asupra gestionării resurselor umane.

76 Analiza pregătitoare a Comisiei s-a axat, în mare măsură, pe estimarea efectelor financiare probabile ale măsurilor propuse de reducere a costurilor. Curtea a constatat că analiza economiilor bugetare s-a bazat pe o metodologie solidă care a explicat ipotezele-cheie aplicate.

77 În ceea ce privește situația resurselor umane, Comisia s-a axat în principal pe elaborarea unor măsuri de remediere a unor consecințe specifice ale reformei din 2004. Aceste măsuri au fost motivate de analize realizate în perioada 2009-2011, îndeosebi:

- un studiu Eurostat privind implicațiile bugetare pe termen lung ale costurilor cu pensiile, care a abordat tendințele majore prognozate în acest domeniu între anii 2010-2059;
- un raport privind echivalența dintre vechea (anterior anului 2004) și noua structură de carieră, care a concluzionat că echivalența nu a fost menținută pentru toate grupele de funcții și că era necesară o corelare mai clară între nivelurile de responsabilitate și cele de remunerare.

78 Implicațiile în materie de resurse umane ale măsurilor de reducere a costurilor nu au fost însă evaluate toate cu același grad de detaliu. În special, nu a existat o analiză a riscurilor sau o evaluare a consecințelor pozitive sau negative ale următoarelor măsuri:

- modificările aduse criteriilor pentru retrogradare și pentru concediere;
- prelungirea concediului pentru creșterea copilului;
- modificările aduse normelor privind recuperarea în cadrul programului de lucru flexibil (*flexitime*);
- reducerea dreptului anual la concediu pentru vizită în țara de origine;

- modificările aduse condițiilor de încadrare în muncă în cadrul delegațiilor, de exemplu concediul anual și metoda de calcul al indemnizației pentru condițiile de viață.

79 Drept urmare, unele dintre modificările propuse pentru condițiile de încadrare în muncă menționate mai sus nu s-au bazat pe o analiză a unor probleme preconizate sau identificate. O parte din modificări au fost introduse în etapa trilogului și erau justificate în principal din perspectiva economiilor bugetare.

Nivel insuficient de monitorizare și de raportare cu privire la consecințele pentru resursele umane

80 Curtea a constatat deficiențe la nivelul monitorizării de către Comisie a efectelor principale exercitate asupra resurselor umane de măsurile din pachetul din 2014, cum ar fi creșterea timpului de lucru săptămânal și reducerea cu 5 % a posturilor.

81 Pentru a se alocă personal diverselor priorități, este necesar să se dispună de un sistem cu date suficient de fiabile pentru a se evalua volumul de muncă de la nivelul Comisiei în ansamblu. De asemenea, pentru asigurarea obligației conducerii de a răspunde de gestiune, care sprijină declarația anuală de asigurare, sunt necesare informații privind resursele utilizate pentru sarcini specifice (obiective).

82 Pachetul de reforme din 2014 a introdus un timp minim de lucru săptămânal de 40 de ore și a inclus dispoziții pentru programe de lucru flexibile. Aceste noi dispoziții sunt susținute de o monitorizare și o gestionare atente a timpului de lucru, vizând facilitarea gestionării resurselor de personal limitate.

83 Trecerea la săptămâna de lucru de 40 de ore nu a fost suficientă pentru a compensa reducerea cu 5 % a posturilor în toate serviciile, întrucât mulți membri ai personalului lucrau deja mai mult decât era prevăzut în mod legal. Reducerea numărului de posturi a condus, în schimb, la restructurare și la dezvoltarea unor noi metode de lucru în unele direcții generale și servicii.

84 Deși pentru Comisie în ansamblu s-a observat doar o creștere redusă, în medie, a timpului de lucru săptămânal între 2015 și 2017, de la 42,6 la 42,9 ore, aceste date statistice variază semnificativ de la o direcție generală la alta. Durata cea mai lungă a săptămânii de lucru raportată de o direcție generală (media pentru perioada 2015-2017) a fost de 51,0 ore, iar cea mai scurtă, de 40,6 ore.

85 Sistemul de raportare a timpului de lucru din cadrul Comisiei nu furnizează date suficient de complete și de fiabile pentru a se compara volumul de lucru al diferitelor departamente. Curtea a constatat că aproximativ 30 % din totalul fișelor de pontaj nu sunt validate³⁰. Fiabilitatea fișelor de pontaj validate nu poate fi garantată pe deplin: uneori personalul înregistrează orele standard de lucru și nu orele lucrate efectiv. În plus, munca la distanță este contabilizată întotdeauna ca o jumătate de zi sau ca o zi întreagă, indiferent de câte ore au fost lucrate efectiv. Rata de validare în cadrul Comisiei (din nou, în medie, pe trei ani) variază între 24 % și 87 %. Aceasta limitează capacitatea conducerii de a recunoaște efectele negative ale reducerii efectivului de personal, îndeosebi ale creșterii volumului de muncă pentru personalul rămas.

86 În pofida acestor limitări, DG HR utilizează datele privind timpul de lucru raportat pentru a evalua volumul de lucru al direcțiilor generale individuale în perspectiva realocării de personal. Acest lucru ar putea afecta procesul de luare a deciziilor în ceea ce privește numărul membrilor de personal și fezabilitatea unei noi reduceri a numărului acestora.

87 În afară de raportarea cu privire la timpul de lucru al personalului, Comisia concepe și monitorizează o serie de politici privind resursele umane, printre care alocarea personalului, evaluarea performanței, gestionarea talentelor și bunăstarea. Cu toate acestea, Comisia nu utilizează datele și indicatorii disponibili cu privire la resursele umane pentru a stabili obiective în materie de performanță și pentru a defini indicatori de gestiune axați pe problemele emergente în materie de forță de muncă. Acest lucru limitează capacitatea instituției de a identifica eventualele efecte negative care ar putea rezulta din pachetul din 2014 (de exemplu, creșterea numărului de zile de concediu medical într-o direcție generală dată, creșterea semnificativă a contractelor pe termen scurt sau a volumului de lucru ori nivelul în scădere al satisfacției personalului) și de a reacționa la acestea.

88 Obligațiile de raportare cu privire la efectele reformelor din 2014 vizează, în principal, informarea autorității bugetare cu privire la punerea în aplicare a măsurilor incluse în pachet. Un prim raport privind funcționarea acestui Statut al funcționarilor trebuie prezentat la sfârșitul anului 2020, alte rapoarte privind implicațiile bugetare ale sistemului de pensii și evoluția puterii de cumpărare având termen în 2022.

³⁰ Fișele de pontaj care înregistrează orele lucrate de fiecare persoană trebuie, teoretic, să fie validate în Sysper, instrumentul informatic global al Comisiei pentru gestionarea resurselor umane.

Concluzii și recomandări

89 Per ansamblu, Curtea concluzionează că pachetul de reforme din 2014 privind personalul a permis realizarea economiilor de costuri dorite, precum și a unor îmbunătățiri la nivelul gestionării resurselor umane. Cu toate acestea, unele dintre consecințele negative pentru direcții generale și pentru personal ar fi putut fi evitate sau atenuate mai devreme dacă reformele ar fi fost mai bine pregătite și monitorizate (punctele [14-88](#)).

90 Curtea a constatat că pachetul din 2014 aduce economii considerabile pentru bugetul UE care depășesc ce se preconizase inițial. Per total, este probabil că economiile în cadrul CFM actual vor atinge 4,2 miliarde de euro. Economii bugetare pe termen lung care rezultă din reducerea cheltuielilor cu pensiile sunt estimate la 19,2 miliarde de euro. Sursele principale ale economiilor constau în reducerea cu 5 % a posturilor, înghețarea temporară a remunerațiilor și a pensiilor, creșterea vârstei de pensionare și reducerea ratei anuale de acumulare pentru pensii, precum și restrângerea posibilităților de promovare la grade superioare. Aceste sume se adaugă la economiile care pot fi atribuite reformei din 2004. Efectul total al modificărilor nu va fi vizibil decât după aproximativ 30 de ani (punctele [14-20](#)).

91 Pachetul din 2014 a avut un impact asupra unei serii de aspecte importante ale gestionării resurselor umane în cadrul Comisiei, inclusiv asupra repartizării personalului între grupele de funcții și grade, a echilibrului de gen, a profilului de vârstă, a numărului de agenți contractuali, a volumului de lucru al personalului din direcții generale și servicii și a atractivității condițiilor de angajare. Impactul a fost, per ansamblu, unul eterogen (punctele [22-73](#)).

92 Pachetul a inclus două modificări semnificative ale structurii carierei. Pentru a remedia dezechilibrele la nivelul responsabilităților și al gradelor de remunerare, care au rezultat în urma reformei din 2004, revizuirea din 2014 a prevăzut crearea unei grupe de funcții AST/SC pentru secretari și personal administrativ și a plafonat carierele în grupele de funcții AST și AD. Aceste modificări au contribuit deja la o aliniere mai bună între remunerație și responsabilități și vor conduce la modificări pe termen lung ale distribuției personalului pe grade de remunerare. Noile plafoane ale carierelor prezintă însă provocări semnificative pentru gestionarea resurselor umane în direcțiile generale cu un număr mare de membri de personal în grade superioare, ale căror perspective de promovare au fost afectate negativ (punctele [22-30](#)).

93 În mare parte, reformele din 2014 au armonizat formele de organizare a muncii favorabile vieții de familie care existau în diversele instituții. Principalele evoluții din perioada 2013-2018 în direcția unei forțe de muncă cu un mai bun echilibru de gen nu pot fi atribuite revizuirii din 2014 a Statutului funcționarilor. În grupa de funcții AD, se preconizează scăderea pe termen lung a inegalității la nivelul gradelor superioare, pe măsură ce tot mai multe femei sunt recrutate în grade de bază și sunt, ulterior, promovate în sistem. Grupele de funcții AST și AST/SC rămân dominate de femei ca urmare a ratei ridicate de femei care candidează la concursurile relevante (punctele [31-37](#)).

94 Nivelul redus de recrutare în urma reducerii cu 5 % a posturilor și creșterea vârstei de pensionare contribuie la îmbătrânirea forței de muncă. Vârsta tot mai ridicată a angajaților nou recrutați reprezintă un alt factor în acest sens (punctele [38-40](#)).

95 Ponderea agenților contractuali în cadrul Comisiei a crescut per ansamblu. Această situație se explică în principal prin schimbările survenite în ceea ce privește prioritățile politice, atât la nivelul direcțiilor generale, cât și la cel al Comisiei, precum și prin necesitatea unor direcții generale de a recruta rapid personal pentru a face față diverselor situații, precum cea generată de criza migrației. Această modificare trebuie privită în contextul mai larg al unei realocări a posturilor între direcții generale pentru a reflecta volumul de lucru, care a antrenat o creștere semnificativă a efectivului de personal în DG HOME și în DG ECHO și o scădere în DG AGRI și DG SANTE (punctele [42-51](#)).

96 Per ansamblu, pachetul din 2014 a avut consecințe negative pentru personal. S-a observat o scădere marcată a nivelului de satisfacție a personalului și o creștere a numărului de zile de concediu medical, îndeosebi în rândul membrilor de personal cei mai afectați de modificările de la nivelul Statutului funcționarilor și de la nivelul volumelor lor de muncă. Percepția privind deteriorarea condițiilor de încadrare în muncă este resimțită cel mai puternic de personalul din delegații. Condițiile de încadrare în muncă au devenit mai puțin favorabile pentru personalul existent. De asemenea, interesul în rândul potențialilor noi angajați a scăzut. Schimbările sunt susceptibile să exacerbeze dificultățile existente în recrutarea de personal din unele țări care sunt deja semnificativ subreprezentate în cadrul Comisiei (punctele [52-73](#)).

97 Curtea a constatat, de asemenea, că atât rezultatele pozitive (economii la nivelul costurilor), cât și impacturile mai puțin pozitive (scăderea nivelului de satisfacție a personalului) reflectă modul în care a fost pregătit pachetul din 2014 și în care a fost

monitorizată punerea în aplicare a acestuia. Interesul principal al Comisiei în etapa pregătitoare s-a îndreptat către măsurile de reducere a bugetului pentru remunerații și pentru pensii și către măsurile de remediere a efectelor secundare ale reformei din 2004. Evaluarea consecințelor probabile pentru gestionarea resurselor umane ale acestor măsuri de reducere a costurilor sau ale altor măsuri din pachetul de reforme a fost limitată sau chiar inexistentă. Mecanismele de monitorizare ale Comisiei nu erau suficiente pentru identificarea consecințelor negative respective în mod corect sau în timp util (punctele **74-88**). *Anexa I* sintetizează constatările Curții cu privire la consecințele măsurilor principale din reforma din 2014 asupra bugetului UE, asupra dispozițiilor în materie de resurse umane ale Comisiei și asupra personalului.

Recomandarea 1 – Elaborarea unui plan de gestionare a forței de muncă

Pentru îmbunătățirea modului în care Comisia își gestionează volumul de muncă, aceasta ar trebui să elaboreze un plan de gestionare a forței de muncă axat îndeosebi pe:

1.1 identificarea sarcinilor care sunt desfășurate de fiecare categorie de personal, astfel încât să își poată alinia mai bine politicile și practicile în materie de resurse umane cu nevoile sale instituționale, precum și să poată identifica rolurile care contribuie cel mai mult la obiectivele sale;

1.2 elaborarea unui plan de acțiune pentru a atrage, a dezvolta și a păstra persoane dintr-o gamă largă de naționalități și experiențe profesionale.

Data-țintă pentru punerea în aplicare a recomandării: sfârșitul anului 2021.

Recomandarea 2 – Consolidarea cadrului de monitorizare și de raportare cu privire la aspectele legate de resurse umane

Pentru a reacționa mai bine la evoluțiile în materie de resurse umane, Comisia ar trebui să își îmbunătățească monitorizarea și raportarea cu privire la aspectele legate de resurse umane la nivelul instituției. Aceasta ar trebui să utilizeze datele și indicatorii disponibili pentru a identifica riscurile la adresa forței de muncă ce i-ar putea periclita atingerea obiectivelor.

Data-țintă pentru punerea în aplicare a recomandării: sfârșitul anului 2021.

Recomandarea 3 – Evaluarea nevoilor și a impacturilor potențiale înainte de orice nouă revizuire a Statutului funcționarilor

Înainte de orice nouă revizuire a Statutului funcționarilor, Comisia ar trebui să identifice mai bine problemele care trebuie corectate și să stabilească obiectivele și posibilele impacturi financiare și nefinanciare ale propunerii și ale măsurilor însoțitoare.

Data-țintă pentru punerea în aplicare a recomandării: înainte de orice nouă revizuire a Statutului funcționarilor.

























Prezentul raport a fost adoptat de Camera V, condusă de domnul Lazaros S. Lazarou, membru al Curții de Conturi, la Luxemburg, în ședința sa din 9 iulie 2019.

Pentru Curtea de Conturi

Klaus-Heiner LEHNE
Președinte




Anexe

Anexa I — Impactul global al măsurilor introduse de pachetul de reformă din 2014 privind personalul

Măsură	Generarea de economii din remunerațiile și pensiile personalului	Îmbunătățirea gestionării resurselor umane	Consecințe pentru personal
Economii bugetare majore			
Reducere cu 5 % a personalului și prelungirea programului de lucru			
Metoda revizuită de ajustare a remunerațiilor și a pensiilor			
Înșeurarea remunerațiilor și a pensiilor			
Creșterea vârstei de pensionare și reducerea ratei anuale de acumulare pentru pensii			
Alte economii bugetare/condiții de încadrare în muncă			
Crearea categoriei AST/SC			
Acces limitat la grade AST și AD de sfârșit de carieră			
Retrogradarea după trei rapoarte negative			
Modificarea concediului anual și a indemnizației pentru condițiile de viață acordate în cadrul delegațiilor			

Sursa: Curtea de Conturi Europeană.

Criteria utilizate pentru evaluarea globală a impactului pozitiv și negativ al măsurilor introduse de revizuirea din 2014 a Statutului funcționarilor

Culoare	Generarea de economii	Îmbunătățirea gestionării resurselor umane	Consecințe pentru personal
	Măsura a generat economii semnificative (peste 100 de milioane de euro)	Comparativ cu situația anterioară revizuirii, măsura a contribuit semnificativ la punerea unui accent mai puternic pe cele mai importante sarcini, la îmbunătățirea gestionării cunoștințelor și a responsabilităților și la mobilitatea personalului între diferite servicii sau locații.	Comparativ cu situația anterioară revizuirii din 2014, măsura a îmbunătățit stabilitatea principalelor condiții de muncă, nivelul de satisfacție a personalului la locul de muncă, perspectivele de ocupare a unui loc de muncă și de carieră și implicarea personalului.
	Măsura a fost neutră din punct de vedere financiar sau a generat economii relativ scăzute (sub 100 de milioane de euro).	Comparativ cu situația anterioară revizuirii, măsura a fost neutră din punctul de vedere al punerii unui accent mai puternic pe cele mai importante sarcini, al gestionării cunoștințelor și a responsabilităților și al mobilității personalului între diferite servicii sau locații.	Comparativ cu situația anterioară revizuirii din 2014, măsura a fost neutră din punctul de vedere al stabilității principalelor condiții de muncă, al nivelului de satisfacție a personalului la locul de muncă, al perspectivelor de ocupare a unui loc de muncă și de carieră și al implicării personalului.
	Măsura nu a adus economii directe în legătură cu personalul sau a generat costuri suplimentare.	Comparativ cu situația anterioară revizuirii, măsura a creat riscuri sau probleme în ceea ce privește punerea unui accent mai puternic pe cele mai importante sarcini, gestionarea cunoștințelor și a responsabilităților și mobilitatea personalului între diferite servicii sau locații.	Comparativ cu situația anterioară revizuirii, măsura a creat riscuri sau probleme în ceea ce privește stabilitatea principalelor condiții de muncă și a redus nivelul de satisfacție a personalului la locul de muncă, perspectivele de ocupare a unui loc de muncă și de carieră și implicarea personalului.

Anexa II — Categoriile de personal angajat în cadrul Comisiei

Efectivul de personal al Comisiei este alcătuit din diferite categorii de personal. În cadrul fiecărei categorii, există grade diferite care reflectă cerințe profesionale și educaționale și niveluri de responsabilitate tot mai mari.

I Personal care intră sub incidența Statutului funcționarilor

Un funcționar este o persoană care a fost numită, în urma câștigării unui concurs, într-un post permanent în cadrul uneia dintre instituții. Comisarii nu sunt funcționari.

Există trei grupe de funcții în categoria funcționarilor:

- administratori (AD), cu cariere în gradele AD5-AD15;
- asistenți (AST), cu cariere în gradele AST1-AST11;
- secretari și personal administrativ (AST/SC), cu cariere în gradele AST/SC1-AST/SC6.

II Personal care intră sub incidența Regimului aplicabil celorlalți agenți

Agenții temporari sunt angajați:

- cu contracte pe termen scurt (maximum șase ani) pentru a ocupa un post permanent în una dintre instituții sau în Serviciul European de Acțiune Externă;
- cu contracte pe termen scurt sau, mai rar, pe durată nedeterminată pentru a ocupa un post temporar în cadrul unei instituții sau al unei agenții;
- pentru a sprijini o persoană care deține o funcție (de exemplu, un comisar), caz în care durata contractului agenților temporari este legată de aceea a mandatului titularului funcției.

Grupele de funcții pentru agenții temporari sunt aceleași ca pentru funcționari.

Agenții contractuali nu sunt alocați unui post din schema de personal. Aceștia sunt repartizați în patru grupe de funcții (GFI-GFIV), în funcție de sarcinile pe care le desfășoară: de la GFI pentru sarcini manuale la GFIV pentru sarcini administrative. Personalul din grupa de funcții GFI sau care lucrează într-o agenție sau într-o delegație, o reprezentanță ori un oficiu (de exemplu, OIL, OIB) poate fi angajat pe durată nedeterminată; contractele celorlalți agenți nu pot depăși șase ani.

Agenții locali sunt angajați în locuri din afara Uniunii Europene, în conformitate cu normele și practicile locale. Agenții locali nu sunt alocați unui post din schema de personal.

Anexa III — Cerințele de admitere pentru fiecare categorie de personal

Tabelul de mai jos prezintă succint calificările și competențele lingvistice minime cerute pentru funcționari, agenți temporari și agenți contractuali, alături de sarcinile orientative pentru fiecare grupă de funcții.

Funcționari și agenți temporari	Agenți contractuali
Calificări	
AD	GFIV
Ciclu complet de studii universitare, cu o durată de cel puțin trei ani, absolvit cu diplomă	
AST și AST/SC	GFIII și GFII
Nivel de studii superioare absolvite cu diplomă sau nivel de studii medii absolvite cu diplomă și o experiență profesională de cel puțin trei ani	
N/A	GFI
	Absolvirea învățământului obligatoriu
Cunoștințe lingvistice	
Pentru toate grupele de funcții: cunoașterea aprofundată a uneia dintre limbile UE și cunoașterea satisfăcătoare a unei alte limbi a UE. În cazul funcționarilor, cunoașterea unei a treia limbi este necesară pentru promovare.	
Sarcini orientative	
AD	GFIV
Administrator: jurist, traducător, auditor, economist etc.	Similare cu cele pentru personalul AD, dar efectuate <u>sub supravegherea</u> funcționarilor sau a agenților temporari
AST	GFIII
Rol de execuție sau tehnic în administrație, finanțe, comunicare, cercetare sau elaborarea și punerea în aplicare a politicilor	Similare cu cele pentru personalul AST, dar efectuate <u>sub supravegherea</u> funcționarilor sau a agenților temporari
AST/SC	GFII
Sarcini de birou și de secretariat, administrarea activității birourilor	Similare cu cele pentru personalul AST/SC, dar efectuate <u>sub supravegherea</u> funcționarilor sau a agenților temporari

Funcționari și agenți temporari	Agenți contractuali
N/A	GFI
	Sarcini manuale și de sprijin administrativ (de exemplu, șofer, personal în domeniul logistic și al clădirilor), efectuate sub supravegherea funcționarilor sau a agenților temporari

Anexa IV — Cele 45 de direcții generale, servicii și oficii ale Comisiei și colegiul acestei instituții

	Denumirea completă		Denumirea completă
AGRI	Agricultură și Dezvoltare Rurală	HOME	Migrație și Afaceri Interne
BUDG	Buget	HR	Resurse Umane și Securitate
CLIMA	Politici Climatice	IAS	Serviciul de Audit Intern
CNECT	Rețele de Comunicare, Conținut și Tehnologie	JRC	Centrul Comun de Cercetare
Colegiu	Cabinetele comisarilor	JUST	Justiție și Consumatori
COMM	Comunicare	MARE	Afaceri Maritime și Pescuit
COMP	Concurență	MOVE	Mobilitate și Transporturi
DEVCO	Cooperare Internațională și Dezvoltare	NEAR	Vecinătate și Negocieri privind Extinderea
DGT	Traduceri	OIB	Oficiul pentru Infrastructură și Logistică la Bruxelles
DIGIT	Informatică (tehnologia informației)	OIL	Oficiul pentru Infrastructură și Logistică la Luxemburg
EAC	Educație, Tineret, Sport și Cultură	OLAF	Oficiul European de Luptă Antifraudă
ECFIN	Afaceri Economice și Financiare	OP	Oficiul pentru Publicații
ECHO	Protecție Civilă și Operațiuni Umanitare Europene	PMO	Oficiul pentru Administrarea și Plata Drepturilor Individuale
EMPL	Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune	REGIO	Politică Regională și Urbană
ENER	Energie	RTD	Cercetare și Inovare
ENV	Mediu	SANTE	Sănătate și Siguranță Alimentară
EPSC	Centrul European de Strategie Politică	SCIC	Interpretare
EPSO	Oficiul European pentru Selecția Personalului	SG	Secretariatul General
ESTAT	Eurostat – statistici europene	SJ	Serviciul Juridic
FISMA	Stabilitate Financiară, Servicii Financiare și Uniunea Piețelor de Capital	TAXUD	Impozitare și Uniune Vamală
FPI	Serviciul Instrumente de Politică Externă	TF50	Grupul de lucru pentru pregătirea și conducerea negocierilor cu Regatul Unit în temeiul articolului 50 din TUE

	Denumirea completă		Denumirea completă
GROW	Piață Internă, Industrie, Antreprenoriat și IMM-uri	TRADE	Comerț

Glosar

Administrație publică centrală: în general, un organism sau o instituție administrativă care operează la nivel central într-o țară și este subordonată departamentelor guvernamentale (de obicei, ministere) responsabile de elaborarea de politici. Organismele subsidiare administrației publice centrale includ sucursale și agenții regionale și locale.

Cadrul financiar multianual (CFM): un plan de cheltuieli pe o perioadă de șapte ani, care transpune în termeni financiari prioritățile UE. Actuala perioadă a CFM a început în 2014 și se va încheia în 2020.

Paralelism în evoluția remunerației în administrațiile centrale și în administrațiile UE: principiul conform căruia nivelul remunerațiilor funcționarilor și a agenților UE trebuie să fie ajustat pentru a reflecta evoluția puterii de cumpărare a funcționarilor publici naționali. Astfel, dacă puterea de cumpărare a funcționarilor publici naționali crește cu 1 %, personalului UE ar trebui să i se aplice o creștere similară a puterii de cumpărare. Urmărirea evoluției puterii de cumpărare nu înseamnă că personalului UE i se acordă aceeași putere de cumpărare ca cea a funcționarilor publici naționali.

Rata anuală de acumulare a drepturilor de pensie: rata la care un angajat își acumulează prestațiile de pensie în timpul perioadei profesionale active (2 %, 1,9 % sau 1,8 % pe an). De exemplu, o rată anuală de acumulare de 2 % înseamnă că, pentru fiecare an de serviciu, angajatul respectiv acumulează 2 % din prestațiile de pensie.

Schema de personal: lista de posturi permanente și temporare din fiecare instituție, oficiu sau agenție. Lista este anexată la bugetul lor respectiv.

Statutul funcționarilor și Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene: normele care prevăd drepturile și obligațiile funcționarilor și ale altor membri ai personalului UE, cuprinzând dispoziții privind carierele lor de la recrutare până la pensionare, condițiile de muncă, regimul financiar, indemnizațiile și prestațiile de asigurări sociale.

Trilog: reuniune tripartită între Parlamentul European, Consiliu și Comisie, în cadrul cărora aceste instituții negociază propuneri legislative. Acordurile informale convenite în acest context trebuie, ulterior, să fie aprobate în mod oficial de Parlament și de Consiliu.

RĂSPUNSURILE COMISIEI LA RAPORTUL SPECIAL AL CURȚII DE CONTURI EUROPENE

„PUNEREA ÎN APLICARE, ÎN CADRUL COMISIEI, A PACHETULUI DE REFORMĂ DIN 2014 PRIVIND PERSONALUL: ECONOMII SUBSTANȚIALE, DAR NU FĂRĂ CONSECINȚE PENTRU PERSONAL”

OBSERVAȚII

32. Comisia a acordat o importanță deosebită echilibrului de gen atunci când a analizat contribuția preconizată a reformelor. Totuși, aceste considerații nu au fost documentate în mod oficial.

33. Comisia confirmă că obiectivul constând într-o proporție de 40 % de femei în poziții de conducere va fi atins înainte de încheierea mandatului Comisiei.

45. Comisia dorește să sublinieze faptul că creșterea numărului de agenți contractuali în cadrul JRC se explică în primul rând prin decizia din 2014 de a transforma „deținătorii de granturi” în agenți contractuali. Se observă o creștere a numărului de agenți contractuali care desfășoară activități echivalente cu grupa de funcții AD, în timp ce numărul agenților contractuali care desfășoară activități echivalente cu grupa de funcții AST a rămas constant în cursul perioadei respective.

46. Comisia subliniază că implicațiile pe termen lung au fost luate în considerare în versiunea revizuită a Statutului funcționarilor. Prin urmare:

- durata maximă a contractului pentru agenții contractuali a crescut de la 3 la 6 ani;
- agenților contractuali li se oferă posibilitatea de a participa la concursuri interne pentru a deveni funcționari.

56. Comisia a adoptat toate măsurile necesare pentru a atinge un nivel de maturitate în ceea ce privește gestionarea absențelor, prin elaborarea unor indicatori, a unor instrumente informatice, a unui sistem de alertă și a modalităților de raportare aferente. A fost creată o nouă unitate de control medical, care include instrumentele, informațiile și schimbul de cunoștințe în strategia sa de control.

58. Comisia dorește să sublinieze faptul că manifestarea interesului privind detașarea în delegații rămâne ridicată, confirmând, ca regulă generală, atractivitatea activității în delegații.

61. Comisia ar dori să sublinieze faptul că, în conformitate cu Statutul funcționarilor, agenții contractuali din GFIV își îndeplinesc sarcinile sub supravegherea funcționarilor sau a agenților temporari. În plus, printre cerințele minime de recrutare pentru administratorii debutanți se numără obligația de a fi reușit la un concurs, ceea ce nu este cazul pentru agenții contractuali.

62. Comisia ar dori să sublinieze faptul că normele de promovare în vigoare, precum și concursurile interne, permit personalului foarte performant să avanseze rapid în carieră.

70. Comisia a luat notă de analiza efectuată de CCE. Comisia dorește să clarifice faptul că metodologia stabilită în raportul său privind echilibrul geografic este diferită și mai concentrată asupra grupei de funcții AD și asupra gradelor corespunzătoare funcțiilor pentru care poate avea loc recrutarea (în principal gradele AD 5-8). Prin urmare, concluzia în ceea ce privește subreprezentarea poate fi diferită de concluziile prezentate de CCE.

73. Comisia consideră că evaluarea atractivității sale în diferite state membre se bazează pe mai mulți factori, de exemplu considerente economice, condiții locale etc.

78. Datorită naturii dinamice a procesului decizional, Comisia nu a putut efectua în mod sistematic analize de impact pentru orice nouă măsură propusă în timpul negocierilor.

79. Întrucât Comisia nu deținea controlul asupra calendarului procesului decizional, nu a fost posibil să se analizeze în mod oficial impactul potențial al tuturor măsurilor.

La adoptarea dispozițiilor de punere în aplicare, Comisia a luat în considerare implicațiile modificărilor asupra condițiilor de încadrare în muncă.

85. Comisia dorește să clarifice faptul că obiectivul sistemului de raportare a timpului de lucru este de a monitoriza timpul de lucru în conformitate cu normele în vigoare. Problema alocării resurselor este abordată prin utilizarea de informații suplimentare (de exemplu, examinarea posturilor) și pe baza priorităților politice.

87. Comisia dorește să sublinieze faptul că gradul de satisfacție a personalului, măsurat în cadrul sondajului în rândul personalului, a crescut în 2018 comparativ cu 2016.

În plus, au fost concepute și puse în aplicare următoarele politici și acțiuni pentru a contribui la atenuarea efectelor negative ale reformei asupra personalului:

- strategia în materie de gestionare a talentelor;
- strategia de învățare și dezvoltare;
- strategia privind promovarea sănătății la locul de muncă (*fit at work*) care include și se bazează pe următoarele elemente:
 - un instrument de monitorizare a sănătății care analizează absențele și cauzele acestora în perioada 2010-2015 și elaborează rapoarte cu privire la acestea;
 - toate măsurile instituite în vederea unei bune gestionări a absențelor;
 - noua unitate de control medical.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

89. Comisia a pus în aplicare strategii interne pentru a atenua unele efecte ale reformei.

Întrucât Comisia nu deținea controlul asupra calendarului procesului decizional în cursul negocierilor, nu a fost posibil să se analizeze în mod oficial impactul potențial al tuturor măsurilor.

97. A se vedea răspunsurile Comisiei la punctele 79 și 87.

Recomandarea 1 – Elaborarea unui plan de gestionare a forței de muncă

Comisia acceptă recomandarea.

Cu toate acestea, Comisia ar dori să sublinieze faptul că planul de acțiune pentru punerea în aplicare a recomandării va depinde în mod clar de o serie de aspecte care nu se află sub controlul său.

Un astfel de aspect important este evoluția sarcinilor îndeplinite de Comisie ca răspuns la prioritățile politice.

Recomandarea 2 – Consolidarea cadrului de monitorizare și raportare cu privire la aspectele legate de resursele umane

Comisia acceptă recomandarea.

Recomandarea 3 – Evaluarea nevoilor și a impacturilor potențiale înainte de orice nouă revizuire a Statutului funcționarilor

Comisia acceptă recomandarea.

Echipa de audit

Rapoartele speciale ale Curții de Conturi Europene prezintă rezultatele auditurilor sale cu privire la politicile și programele UE sau la diverse aspecte legate de gestiune aferente unor domenii specifice ale bugetului UE. Curtea selectează și concepe aceste sarcini de audit astfel încât impactul lor să fie maxim, luând în considerare riscurile existente la adresa performanței sau a conformității, nivelul de venituri sau de cheltuieli implicat, schimbările preconizate și interesul existent în mediul politic și în rândul publicului larg.

Acest audit al performanței a fost efectuat de Camera de audit V – Finanțarea și administrarea Uniunii, condusă de domnul Lazaros S. Lazarou, membru al Curții de Conturi Europene. Auditul a fost condus de domnul Pietro Russo, membru al Curții de Conturi Europene, sprijinit de: Chiara Cipriani, șefă de cabinet, și Benjamin Jakob, atașat în cadrul cabinetului; Bertrand Albugues, manager principal; Daria Bochnar, coordonatoare; Marion Kilhoffer și Tomasz Plebanowicz, auditori. Thomas Everett a furnizat asistență lingvistică.



De la stânga la dreapta: Chiara Cipriani, Benjamin Jakob, Pietro Russo, Tomasz Plebanowicz, Marion Kilhoffer, Bertrand Albugues, Daria Bochnar.

Calendar

Etapa	Data
Adoptarea planului de audit / Demararea auditului	24.4.2018
Trimiterea oficială către Comisie (sau către o altă entitate auditată) a proiectului de raport	23.5.2019
Adoptarea raportului final după procedura contradictorie	9.7.2019
Primirea răspunsurilor oficiale ale Comisiei (sau ale altei entități auditate) în toate versiunile lingvistice	24.7.2019

© Uniunea Europeană, 2019.

Reproducerea textului este autorizată cu condiția menționării sursei.

Pentru utilizarea sau reproducerea în orice fel a unor fotografii sau a altor materiale pentru care Uniunea Europeană nu deține drepturile de autor, trebuie să se solicite acordul direct de la deținătorii drepturilor de autor.

RO	PDF	ISBN 978-92-847-3476-4	doi:10.2865/036497	QJ-AB-19-011-RO-N
RO	HTML	ISBN 978-92-847-3453-5	doi:10.2865/233527	QJ-AB-19-011-RO-Q

Statutul funcționarilor furnizează cadrul pentru angajarea funcționarilor și a altor agenți în cadrul instituțiilor, al organismelor și al agențiilor UE. După o primă reformă de amploare în 2004, normele au fost din nou modificate în 2014, într-un efort de reducere a cheltuielilor cu personalul și de optimizare în continuare a funcției publice a UE. Curtea a examinat impactul reformelor din 2014 la nivelul Comisiei și a concluzionat că acestea au condus la economii financiare semnificative pe termen lung. Cu toate acestea, deși efectivul de personal din cadrul Comisiei a devenit mai diversificat și mai flexibil, impactul efectiv al modificărilor în ceea ce privește îmbunătățirea gestionării resurselor umane a fost, mai degrabă, limitat. Curtea a constatat, de asemenea, că pachetul din 2014 a avut un impact negativ asupra atractivității Comisiei ca angajator. Pentru a face față provocărilor viitoare, monitorizarea efectivului de personal al Comisiei ar trebui să vizeze mai bine riscurile emergente.

Raport special al Curții de Conturi Europene [prezentat în temeiul articolului 287 alineatul (4) al doilea paragraf TFUE]



CURTEA DE
CONTURI
EUROPEANĂ



Oficiul pentru Publicații
al Uniunii Europene

CURTEA DE CONTURI EUROPEANĂ
12, rue Alcide de Gasperi
1615 Luxembourg
LUXEMBOURG

Tel. +352 4398-1

Întrebări: eca.europa.eu/ro/Pages/ContactForm.aspx

Website: eca.europa.eu

Twitter: @EUAuditors