

RÈGLEMENT SUR LA MOBILITÉ DU PERSONNEL

DÉCISION DU BUREAU

DU 15 JANVIER 2018

LE BUREAU DU PARLEMENT EUROPÉEN,

- vu le statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après « statut ») ainsi que le régime applicable aux autres agents fixé par le règlement (CE, Euratom, CECA) no 259/68 du Conseil, et notamment ses articles 7 paragraphe 1^{er}, et 29 paragraphe 1^{er};
- vu l'article 25, paragraphe 6, du Règlement intérieur du Parlement;
- vu sa décision du 13 mars 2017 donnant mandat au Secrétaire général de rédiger une proposition sur une nouvelle réglementation relative à la politique de la mobilité;
- vu la proposition du Secrétaire général;
- considérant que la mobilité, associé à un plan de développement des carrières, soutenu par une formation professionnelle appropriée et par un accompagnement administratif adéquat, permet aux fonctionnaires d'acquérir de nouvelles compétences, d'éprouver leurs capacités d'adaptation et d'élargir leur connaissance de l'institution;
- considérant qu'ainsi conçue la mobilité accroît l'aptitude des fonctionnaires à exercer des fonctions supérieures, en particulier d'encadrement;
- considérant que la mobilité peut jouer un rôle important en tant qu'instrument de motivation, de développement personnel et professionnel des collègues, du mérite, et en tant que mécanisme favorisant un bon équilibre des emplois entre hommes et femmes ;
- considérant toutefois que ces objectifs bénéfiques ne sauraient être atteints si le système de mobilité ne tient pas le plus grand compte à la fois des besoins des services et des aspirations et des compétences du personnel et se garde donc de toute rigidité;
- considérant l'importance d'élargir les bénéfices de la mobilité à toute catégorie de fonctionnaires de l'institution;
- considérant que le Service juridique a été consulté et a rendu un avis le 19 décembre 2017;
- considérant que le Délégué à la protection des données a été consulté et a rendu un avis le 23 novembre 2017;
- considérant que le Comité du personnel a été consulté et a rendu un avis le 12 décembre 2017;
- considérant que le Comité pour l'égalité des chances entre hommes et femmes et la diversité a été consulté et a rendu un avis le 19 décembre 2017;

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

Chapitre 1 **PRINCIPES DE BASE**

Article 1^{er}

La présente décision a pour objet de favoriser la mobilité des fonctionnaires du Secrétariat général du Parlement européen.

Article 2

1. La mobilité, au sens de la présente décision, se définit comme un changement de fonctions. Ce changement de fonctions peut s'effectuer au sein d'un même type d'emploi ou dans un autre type d'emploi.
2. Une promotion sans modification de fonctions n'est pas considérée comme une opération de mobilité.

Article 3

1. Le système de mobilité établi par la présente décision s'applique aux emplois du groupe de fonctions des administrateurs (AD), des assistants (AST) et des secrétaires et commis (AST/SC).
2. Par dérogation à cette règle, le système ne s'appliquera pas :
 - (a) aux emplois "spécifiques" pour lesquels, compte tenu des qualifications spécialisées résultant des diplômes et de l'expérience professionnelle ultérieure, la mobilité obligatoire ne serait pas dans l'intérêt du service;
 - (b) aux fonctionnaires ayant atteint l'âge de 60 ans ou ayant accompli 30 ans de service au sein des institutions européennes.
3. Après consultation des directions générales concernées, la Direction générale du Personnel établit et met à jour la proposition de la liste des emplois spécifiques.
4. Le Secrétaire général arrête la liste des emplois spécifiques sur la base des propositions de la Direction générale du Personnel et après consultation du Comité paritaire de mobilité prévu à l'article 5.
5. La liste des emplois spécifiques arrêtée par le Secrétaire général fait l'objet d'une communication à l'ensemble du personnel.

Chapitre 2

MODALITES D'EXERCICE DE LA MOBILITE

Article 4

1. La mobilité s'effectue, soit par nomination du fonctionnaire sur un emploi à la suite d'un avis de vacance d'emploi, soit par réaffectation intervenant après publication d'un appel à manifestation d'intérêt, soit par décision de réaffectation d'un fonctionnaire dans l'intérêt du service. Elle fait l'objet d'une décision de l'AIPN, le fonctionnaire ayant été préalablement entendu.
2. Après quatre années d'affectation sur un emploi, le service de conseil et d'orientation professionnelle (SCOP) de la Direction générale du Personnel prend contact avec le fonctionnaire concerné et l'aide dans l'orientation de sa carrière en se basant sur le profil du fonctionnaire et les besoins de l'institution.
3. Sans préjudice de l'article 3, paragraphe 2, à l'issue d'une période de sept années d'affectation sur un même emploi, le fonctionnaire est réaffecté par décision de l'AIPN, dans l'intérêt du service, conformément à l'article 7 du statut. Toutefois, le Secrétaire général peut décider s'il y a lieu, dans l'intérêt du service, d'accorder une dérogation de l'exercice de mobilité. Une telle dérogation, proposée par la direction générale concernée, doit être dûment motivée dans l'intérêt du service. Dans un tel cas, le Secrétaire général soumet, pour avis, au Comité paritaire de mobilité la demande de dérogation.
4. La période de référence de sept années prévue au paragraphe 3 débute à la date d'affectation sur le dernier emploi. Tout fonctionnaire doit changer de fonctions au plus tard au 31 décembre de l'année au cours de laquelle il est considéré mobile aux termes de la présente décision.
5. Sans préjudice de l'article 3, paragraphe 2, les fonctionnaires nouvellement recrutés par l'institution sont soumis à la mobilité après une période de cinq années d'affectation sur leur premier emploi. Ce paragraphe ne s'applique pas aux fonctionnaires transférés des autres institutions européennes vers le Parlement européen.
6. Le Service juridique met en place en son sein un exercice de mobilité, au sens de la présente décision, pour les fonctionnaires affectés sur l'emploi de "membre du Service juridique".
7. Les besoins en formation des fonctionnaires soumis à la mobilité sont pris en compte dans le cadre des actions de perfectionnement professionnel organisées par l'institution.
8. Des mesures d'accompagnement sont mises en place afin d'élargir l'éventail des possibilités de mobilité des fonctionnaires et de faciliter leur intégration dans les nouveaux services d'affectation.
9. À la demande du Directeur général concerné, le Secrétaire général peut décider de différer la date de départ d'un collaborateur pour des raisons de nécessité de service, afin de lui permettre de mener à bien une mission ou une tâche particulière, moyennant un accord écrit avec le service de destination, sans toutefois que le délai n'excède neuf mois. En l'absence

d'un accord, le fonctionnaire est muté le premier jour du deuxième mois suivant la signature de la décision.

10. Début janvier de chaque année, les emplois de Directeurs généraux et de Directeurs concernés par la mobilité, et qui sont occupés depuis plus de sept années par les mêmes titulaires au 31 décembre de l'année précédente, font l'objet d'une communication par le Secrétaire général au Bureau du Parlement européen. Celui-ci décide, en fonction des intérêts de l'institution, s'il y a lieu ou non de demander leur mobilité.
11. La mise en œuvre de la politique de mobilité fait l'objet d'une évaluation annuelle par le biais d'un questionnaire anonyme envoyé par la Direction générale du Personnel aux fonctionnaires qui ont effectué leur mobilité et aux Directions générales concernées. Les résultats de cette évaluation sont transmis au Secrétaire général ainsi qu'au Comité paritaire de mobilité prévu à l'article 5.

Chapitre 3 **COMITE PARITAIRE DE MOBILITE**

Article 5

1. Afin de conseiller l'AIPN dans la mise en œuvre de la politique de mobilité, il est institué un Comité de mobilité composé de trois représentants de l'AIPN, dont le chef de l'Unité de la Programmation stratégique des ressources humaines, le chef de l'Unité de l'Apprentissage et du perfectionnement de la Direction générale du Personnel et un fonctionnaire du groupe de fonctions AST ou AST/SC, et de trois représentants du Comité du personnel appartenant respectivement aux catégories AD, AST et AST/SC; un membre du Comité pour l'égalité des chances entre hommes et femmes et la diversité assiste aux réunions en tant qu'observateur. Le Comité de mobilité est présidé par le Directeur général du Personnel.
2. Le Comité peut adresser à l'AIPN tout avis ou recommandation qu'il juge utile en matière de mobilité. Il reçoit toute information nécessaire à l'exercice de sa mission.
3. Le Comité est également appelé à proposer au Secrétaire général d'éventuelles adaptations à la présente décision à la lumière de l'expérience acquise en matière de mobilité.
4. La décision fixant les modalités de fonctionnement du Comité est adoptée par le Secrétaire général sur proposition du Comité.

Chapitre 4

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 6

Un régime transitoire à l'intention des fonctionnaires AST considérés comme étant mobiles à l'entrée en vigueur de la présente décision est mis en place par le Secrétaire général pour une durée de trois ans.

Article 7

Les modalités pratiques liées à la mise en œuvre de la politique de mobilité ayant pour objectif de faciliter l'exercice de la mobilité sont adoptées par décision du Secrétaire général. Elles se limitent à définir le calendrier de l'exercice de mobilité, les mesures d'accompagnement de la mobilité et les mesures favorisant la mobilité entre les Directions générales.

Article 8

La présente décision remplace celle adoptée par le Bureau le 29 mars 2004 et entre en vigueur le 1er février 2018.