

## POLITIQUE DE PROMOTION ET DE PROGRESSION DES CARRIÈRES

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU PARLEMENT EUROPÉEN,

vu le statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après dénommé "statut"), notamment son article 45, et le régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (ci-après dénommé "RAA"), notamment son article 87, paragraphe 3,

vu la décision du Bureau du 9 décembre 2013 déléguant au Secrétaire général les pouvoirs nécessaires à l'adoption de règles internes, modalités d'application et mesures d'exécution découlant du statut et du RAA et liées à la mise en œuvre de leur réforme,

après consultation du Service juridique, du Délégué à la protection des données, du Comité du personnel et du Comité pour l'égalité des chances et la diversité,

considérant ce qui suit :

- (1) L'institution doit établir une politique en matière de promotion et progression de la carrière des fonctionnaires et des agents contractuels engagés conformément à l'article 3 bis du RAA, affectés au Secrétariat général du Parlement européen qui assure, dans un souci d'égalité de traitement, un déroulement harmonieux de la carrière du personnel, permettant à chaque fonctionnaire/agent méritant une progression régulière vers les grades supérieurs.
- (2) Cette politique doit viser aussi à assurer la possibilité d'un parcours de carrière plus rapide pour les collègues dont le mérite exceptionnel le justifie, sans pour autant pénaliser les autres collègues méritants.
- (3) Cette politique doit se baser sur la notion de mérite, qui définit le rythme de progression de la carrière d'un fonctionnaire/agent, et se réaliser selon un plan d'avancement de carrière qui s'inscrit dans la programmation budgétaire sur laquelle le système de promotion s'appuie.

DÉCIDE:

### **Article 1<sup>er</sup>**

#### **Champ d'application**

La présente décision s'applique aux fonctionnaires et aux agents contractuels engagés conformément à l'article 3 bis du RAA, affectés au Secrétariat général du Parlement européen.

## **Article 2**

### **Définitions**

Aux fins des présentes règles, on entend par :

- "agent(s)" : tous les régimes statutaires mentionnés à l'article 1 ;
- "entité fonctionnelle" : direction générale ou unité administrative autonome qui n'est pas constituée en direction générale ;
- "en service" : les agents en position d'activité (y compris les agents en congé parental ou familial, en congé pour service militaire ou national ou en détachement dans l'intérêt du service) ;
- "promouvable" : l'agent qui remplit les conditions de l'article 45 du statut telles que définies à l'article 3, paragraphe 2, deuxième alinéa, ci-après ;
- "promotion" : la promotion au grade supérieur du fonctionnaire au sens de l'article 45 du statut et le reclassement de l'agent contractuel au sens de l'article 87, paragraphe 3, du RAA ;
- "AIPN" : l'Autorité investie du pouvoir de nomination et l'Autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement.

## **Article 3**

### **Principes**

1. La progression de la carrière des agents définis à l'article 1 se base sur la notion de mérite tel que définie à l'article 5 et se fait selon le plan d'avancement de carrière détaillé à l'article 9.
2. Une campagne de promotion est organisée chaque année, selon le calendrier prévu à l'article 4.

Pour chaque campagne de promotion, seuls peuvent être pris en considération les agents qui, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de la campagne, sont en service au Parlement européen et cumulent au moins deux années d'ancienneté dans le grade ainsi que les agents réintégrés après un CCP, un détachement sur demande, une invalidité ou un congé dans l'intérêt de service qui remplissaient les conditions prévues à l'article 45 du statut avant leur suspension d'activité.

## **Article 4**

### **Calendrier de la campagne de promotion**

1. La campagne de promotion se déroule chaque année pendant les mois de septembre et octobre et doit impérativement être conclue pour le 31 octobre de ladite année.
2. Le Secrétaire général est chargé d'établir le calendrier détaillé de la campagne de promotion figurant dans les règles internes relatives à l'attribution des points de mérite et à la promotion qu'il adopte pour fixer les modalités d'application de la présente décision.

## **Article 5**

### **Définition du mérite**

1. Le mérite n'est pas une notion statique, mais un concept dynamique qui prend en compte la constance des efforts dans le temps. La notion de mérite recouvre notamment la manière dont l'agent s'acquitte des tâches qui lui sont confiées conformément à la description des fonctions figurant dans le rapport de notation, le niveau des services rendus et sa conduite au sens des articles pertinents du titre II du statut, ainsi qu'une mobilité réussie, le niveau de responsabilité exercée, la réalisation d'un projet, d'une étude complexe ou la participation active à des travaux sortant des tâches habituelles effectués dans l'intérêt de l'institution, l'expérience professionnelle dans un secteur donné, la capacité d'assumer davantage de responsabilités et l'utilisation des langues autres que celles dont l'agent justifie posséder une connaissance conformément à l'article 28, point f) du statut.
2. Le mérite d'un agent définit le rythme de progression de sa carrière.
3. L'institution assure à chaque agent méritant une progression régulière vers les grades supérieurs en veillant à respecter l'égalité de traitement. Cette progression se réalise selon un plan d'avancement de carrière qui s'inscrit dans la programmation budgétaire sur laquelle le système de promotion s'appuie.

## **Article 6**

### **Évaluation du mérite**

1. Le mérite de l'agent est évalué chaque année et le niveau annuel de ses points de mérite doit refléter effectivement les mérites dont il a fait preuve pendant l'année en question et qui sont repris dans le rapport de notation, qui constitue l'élément fondamental d'appréciation du mérite.

Chaque agent visé au paragraphe 2 reçoit des points de mérite dans une fourchette de 0 à 3 points, étant entendu que l'agent dont le niveau de prestations est considéré insatisfaisant reçoit 0 point.

2. Des points de mérite sont attribués à:

- tout fonctionnaire des groupes de fonctions et grades suivants:

- groupe de fonctions AD: du grade AD 5 au grade AD 11 inclus et du grade AD 12 au grade AD 13 inclus, à condition d'occuper un poste relevant de l'emploi-type "chef d'unité ou équivalent" ou "conseiller ou équivalent";
- groupe de fonctions AST: du grade AST 1 à AST 8 inclus et du grade AST 10, à condition d'occuper un poste relevant de l'emploi-type "assistant confirmé" ou "assistant confirmé en transition";
- groupe de fonctions AST/SC: du grade SC 1 à SC 5 inclus,

- tout agent contractuel visé à l'article 3 bis, paragraphe 1, et à l'article 87 du RAA, à l'exception des agents de grade 3.

## **Article 7**

### **Attribution des points aux entités fonctionnelles**

1. Chaque responsable d'une entité fonctionnelle reçoit annuellement:
  - un nombre total de points égal au nombre de ses agents, promouvables ou non, ayant au moins 3 mois de service dans le grade dans une institution européenne ou organisme communautaire, pendant l'année précédant l'année de la campagne de promotion, multiplié par 2,1<sup>1</sup> ; le total obtenu est, le cas échéant, arrondi vers le haut par défaut ; et
  - 1 point pour chacun de ses agents, promouvables ou non, ayant moins de 3 mois de service dans le grade dans une institution européenne ou un organisme communautaire.
2. Les points de mérite sont attribués par chaque responsable de l'entité fonctionnelle concernée qui doit assurer la cohérence entre l'évaluation résultant de l'exercice de notation et les points de mérite y afférents, en tenant dûment compte de l'avis des notateurs.
3. Le Secrétaire général détient une réserve de points de mérite. Elle peut être notamment utilisée pour l'octroi d'un point supplémentaire :
  - aux fonctionnaires détachés ou mis à disposition auprès d'une instance, dont le travail est difficilement comparable avec celui d'autres fonctionnaires;
  - aux agents qui sont président, membre titulaire ou membre suppléant du Comité du personnel, des comités consultatifs ou des jurys de concours;
  - sur saisine motivée des responsables d'entités fonctionnelles aux fonctionnaires de celles-ci en attribuant au plus, pour chacune d'entre elles, un point supplémentaire par grade dans un groupe de fonctions déterminé.

Le Secrétaire général peut également recourir à cette réserve de sa propre initiative pour récompenser le mérite exceptionnel de certains fonctionnaires.

## **Article 8**

### **Notification de l'attribution des points de mérite**

La décision d'attribution des points, prise par le responsable de l'entité fonctionnelle après décision du Secrétaire général concernant les points de sa réserve, est transmise par le biais d'un formulaire individuel spécifique arrêté par le Secrétaire général.

---

<sup>1</sup> Ce chiffre est fondé sur une caractérisation **indicative** de la population de 20% à trois points, 70% à deux points et 10% à un point.

## Article 9 Progression dans la carrière

1. Sans préjudice des dispositions statutaires relatives à la promotion, il existe pour chaque grade un nombre minimal de points de mérite ou "seuil de référence" à partir duquel un agent promouvable est d'office pris en considération dans le cadre de l'examen des promotions.

Ce seuil de référence figure au paragraphe 2 ci-après. Il est, en principe, égal au nombre d'années de la durée moyenne dans le grade calculée en application de l'article 6, paragraphe 2, et de l'annexe I, section B, du statut et multiplié par 2.

L'agent promouvable qui n'a pas atteint le seuil de référence n'est pas pour autant privé de la promotion. Ainsi, par dérogation aux dispositions du premier alinéa, l'agent promouvable s'étant vu attribuer au moins une fois trois points dans le grade peut être promu sans avoir atteint le seuil de référence. Dans ce cas, l'AIPN doit justifier sa décision de promotion en se basant sur la comparaison du mérite dudit agent par rapport au mérite des agents du même groupe de fonctions et grade non proposés pour une promotion et ayant accumulé, après leur dernière promotion, un nombre total de points de mérite égal ou supérieur au sien.

2. Le plan d'avancement de carrière détermine le nombre de points de mérite nécessaire dans chaque grade pour atteindre le seuil de référence décrit, au paragraphe précédent. Il se présente comme suit:

- Pour les fonctionnaires:

	AD CdU/Cons. ou équiv.	AD	AST Confirmé/ Conf. en transition	AST	AST avec restriction de carrière ex D	AST/SC
14	-					
13	12					
12	10	-				
11		8	-			
10		8	10			
9		8		-		
8		6		8		
7		6		8		
6		6		8		-
5		4		8	-	18
4				6	20	15
3				6	9	12
2				6	9	10
1				4		8

- Pour les agents contractuels:

	GF1
3	-
2	10
1	6

### **Article 10**

#### **Refus de la promotion**

Sur la base d'une comparaison des mérites, l'AIPN peut refuser la promotion à l'agent promouvable qui a atteint le seuil de référence dans les cas suivants:

- si l'agent a reçu zéro point au moins une fois dans les trois ans précédant l'année de la campagne de promotion concernée,
- si l'agent n'a pas reçu plus d'un point pour la dernière année dans le grade,
- si, au cours de l'année de la campagne de promotion ou de l'année précédente, l'agent a fait l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'une mise en garde.

### **Article 11**

#### **Suspension de la promotion**

L'AIPN suspend la promotion de l'agent promouvable qui a atteint le seuil de référence si, au cours de l'année de la campagne de promotion, celui-ci fait l'objet d'une enquête administrative, d'une procédure disciplinaire ou d'une mesure administrative de suspension pour avoir commis un grave manquement à ses obligations professionnelles.

L'AIPN accorde la promotion avec effet rétroactif à l'agent concerné au cas où aucune sanction disciplinaire ou mise en garde ne lui serait finalement imposée.

## Article 12

### Voies de recours contre la décision d'attribution de points de mérite et/ou la décision relative à la non-promotion

L'agent qui souhaite contester la décision d'attribution de points de mérite et/ou la décision de non-promotion le concernant peut introduire une réclamation, conformément à l'article 90, paragraphe 2, du statut.

## Article 13

### Mesures transitoires

1. Le capital de points de mérite des fonctionnaires des grades AD 12 et AD 13 n'occupant pas un poste relevant de l'emploi-type "chef d'unité ou équivalent" ou "conseiller ou équivalent" et du grade AST 9 est supprimé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.
2. Par dérogation au paragraphe précédent, les administrateurs de grade AD 12 et AD 13 qui sont classés dans un emploi relevant de l'emploi-type "chef d'unité ou équivalent" ou "conseiller ou équivalent" en application de l'annexe XIII, article 30, paragraphe 3, du statut entre le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et 31 décembre 2015 conservent leur capital de points de mérite et recevront des points de mérite au titre de ces exercices.
3. Les dispositions de l'article 6, paragraphe 1, deuxième alinéa, s'appliquent aux agents considérés comme méritants ou non méritants lors de l'exercice de notation se référant à l'année 2013.
4. La présente réglementation s'applique aussi aux agents contractuels engagés conformément à l'article 3bis du RAA, affectés au Secrétariat général du Parlement européen et classés dans le groupe de fonctions III.

Ces agents reçoivent des points de mérite, à l'exception de ceux dans le grade 12 et le nombre de points de mérite nécessaire pour atteindre le seuil de référence défini à l'article 9 est le suivant :

	GF III
12	-
11	10
10	10
9	8
8	6

**Article 14**  
**Dispositions finales**

1. Le Secrétaire général adopte les mesures d'application de la présente décision.
2. La présente décision entre en vigueur le jour de sa signature.
3. Elle remplace la décision du Bureau du 6 juillet 2005, telle que modifiée en dernier lieu par décision du 21 avril 2008.

Fait à Luxembourg, le

**20 JUIN 2014**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'K. Welle', written in a cursive style.

Klaus WELLE