

date 29/09/1992



Spécial

COMMISSION
TOUS LES LIEUX D'AFFECTATION

SOMMAIRE

DA	Forfremmelsesprocedurer: Nye karriereprofiler Driftsbudgettet - Kategori B, C og D	2
DE	Beförderungsverfahren: Neue Laufbahnprofile Verwaltungshaushalt - Laufbahngruppen B, C und D	5
EL	Διαδικασίες προαγωγών: έα μέθοδος καθορισμού του τύπου σταδιοδρομίας των υπαλλήλων Προϋπολογισμός λειτουργίας - Κατηγορίες Β, Γ και Δ	9
EN	Promotion procedures: New career profiles Categories B, C and D - Administrative budget	13
ES	Procedimientos de promoción: Nuevos perfiles de carrera Presupuesto de funcionamiento - Categorías B, C y D	17
IT	Procedure in materia di promozioni: Nuovi profili di carriera Bilancio di funzionamento - Categorie B, C e D	21
NL	Bevorderingsprocedures: Nieuwe loopbaanprofielen Huishoudelijke begroting - Categorieën B, C en D	25
PT	Procedimentos em matéria de promoções: Novos perfis de carreira Orçamento do funcionamento - Categorias B, C e D	29

Forfremmelsesprocedurer:
Nye karriereprofiler
Driftsbudgetet - Kategori B, C og D

Karriereprofilen er et af de elementer, forfremmelsesudvalgene lægger til grund for deres vurdering af hver enkelt tjenestemands karriereforløb, når de skal tage stilling til de respektive fortjenester hos tjenestemand, der kan forfremmes (i det følgende benævnt "forfremmelige tjenestemand").

Efter den hidtidige metode, som Kommissionen vedtog som et forsøg i 1986), fastlægges der for alle forfremmelige tjenestemand to "profiler" (en for alder og en for anciennitet inden for lønklassen), hver »ed angivelse af henholdsvis "langsom", "normal" og "hurtig" karriere, på grundlag af den gennemsnitlige alder og lønklasseanciennitet for de tjenestemand, der er blevet forfremmet de fem foregående år.

Et paritetisk udvalg bestående af repræsentanter for generaldirektoraterne og for personalet har udarbejdet et udkast til revision af karriereprofilerne med henblik på at forenkle disse og samtidig løse en række problemer, der knytter sig til denne metode.

Udkastet indeholder følgende to væsentlige ændringer:

1. De to profiler for henholdsvis alder og anciennitet inden for lønklassen erstattes af én profil, der kombinerer disse to faktorer.
2. De "gafler", som benyttes til fastlæggelse af en "langsom", "normal" eller "hurtig" karriere, skal ikke længere beregnes på grundlag af en sammenligning med de tjenestemand, som er blevet forfremmet de foregående år, men - hvad der er mere retfærdigt - på grundlag af en sammenligning med alle de tjenestemand i samme lønklasse, som kan forfremmes det pågældende år.

Den ny metode for beregning af karriereprofilerne blev godkendt af Det Centrale Personaleudvalg den 13. maj 1992.

Den 9. juli 1992 traf kommissionsnædlem Antonio CARDOSO E CUNHA beslutning om vedtagelse af metoden, der således vil kunne anvendes fra og med 1993.

En ny vejledning, hvori der gøres nærmere rede for hele forfremmelsesproceduren, er under udarbejdelse og vil blive udsendt i efteråret 1992.

(1) Se "Informations administratives" nr. 514 af 10.11.1986.

NY METODE FOR BEREGNING AF KARRIEREPROFILERNE

Kategori B, C og D - Driftsbudgettet

1. Der tildeles hver forfremmelig tjenestemand et samlet antal point. Ved hjælp af dette samlede antal point kan enhver se, hvilken karriereprofil han har i forhold til andre, der kan forfremmes samme år.

a) Tildeling af point for anciennitet Inden for lønklassen

Der tildeles et 1. antal point for ancienniteten Inden for lønklassen svarende til forskellen (i år) mellem tjenstemændens anciennitet inden for lønklassen og den gennemsnitlige anciennitet Inden for lønklassen for samtlige forfremmelige tjenestemand i samme lønklasse.

b) Tildeling af point for alder

Der tildeles et 2. antal point for alder svarende til forskellen mellem tjenstemændens alder og den gennemsnitlige alder

- for forfremmelige tjenestemand, der ikke har skiftet kategori, i samme lønklasse, hvis tjenstemændene ikke har skiftet kategori;
- for forfremmelige tjenestemand, der har skiftet kategori, i samme lønklasse, hvis tjenstemændene har skiftet kategori.

Ved tjenestemand, der ikke har skiftet kategori, forstås tjenstemænd, som hele deres karriere har tilhørt samme kategori (B, C eller O).

Ved tjenstemænd, der har skiftet kategori, forstås tjenstemænd, der i en del af deres karriere har tilhørt en lavere kategori.

Sondringen mellem disse to grupper af tjenstemænd gør det muligt at tage hensyn til aldersforskellen mellem dem.

c) Tildeling af point til tjenstemænd, der har skiftet kategori

Der tildeles et 3. antal point udelukkende til tjenstemænd, der har skiftet kategori, i lønklasse B5, B*5 og C5 svarende til en femtedel af disse anciennitet (1 år) i den laveste af de to kategorier.

2. Ancienniteten beregnes pr. 31. december i det er, forfremmelsesprocedu-
ren vedrører.
3. Det samlede antal point, der tildeles en forfremmelig tjenestemand, kan
være negativt, hvis den pågældende med hensyn til anciennitet Inden for
lønklassen eller alder ligger under det gennemsnit, der gælder for grup-
pen af forfremmelige tjenestemænd i samme lønklasse.
4. Der udarbejdes en point-gaffel for hver lønklasse, således at 60% af de
forfremmelige tjenestemænd i lønklassen har et samlet antal point, der
ligger Inden for gafflen, 20% et samlet antal point, der ligger over gaf-
len, og 20% et samlet antal point, der ligger under gafflen.
5. En forfremmelig tjenestemand's placering i forhold til gafflen er således
bestemmende for tjenestemandens karriereprofil, som er
 - "langsom", hvis det samlede antal point ligger over gafflen (20%)
 - "normal", hvis det samlede antal point ligger inden for gafflen (60%)
 - "hurtig", hvis det samlede antal point ligger under gafflen (20%).

Direktoratet for Personale og de i henhold til Vedtægten oprettede perso-
naieorganer vil udsende nærmere Information herom efter sommerferien.

Beförderungsverfahren:
Neue Laufbahnprofile

. Verwaltungshaushalt - Laufbahngruppen B, C und D

Das Laufbahnprofil ist eines der Kriterien, anhand derer der Beförderungsausschuß bei der W

Betracht kommenden Beamten (Beförderungsanwärter) die Entwicklung der Laufbahn der einzelnen Beamten beurteilt.

Das von der Kommission Löset¹¹ versuchswise beschlossene Verfahren sah vor, das für Jeden Beförderungsanwärter zwei Profile (Lebensalter und Dienstalter in der Besoldungsgruppe) festzulegen sind, die je nach Durchschnittsalter und durchschnittlichem Dienstalter in der Besoldungsgruppe der in der fünf vorangegangenen Haushaltsjahren beförderten Beamten mit "langsam", "normal" oder "schnell" bewertet wurde. Eine paritätische Gruppe, die sich aus Vertretern der Generaldirektionen und des Personals zusammensetzt, hat einen Entwurf zur Revision der Laufbahnprofile erarbeitet, um diese zu vereinfachen und einige Probleme im Zusammenhang mit diesem Verfahren zu lösen.

Dieser Entwurf sieht zwei wichtige Änderungen vor:

1. Die beiden Profile (Lebensalter und Dienstalter in der Besoldungsgruppe) sollen durch ein einheitliches Profil ersetzt werden, das beiden Faktoren Rechnung trägt;
2. die Beurteilung, ob die Laufbahn eines Beförderungsanwärters als "langsam", "normal" oder "schnell" angesehen werden kann, stützt sich nicht mehr auf einen Vergleich mit den in vorangegangenen Haushaltsjahren beförderten Beamten, sondern gerechterweise auf einen Vergleich mit den Beförderungsanwärtern derselben Besoldungsgruppe des entsprechenden Haushaltsjahres.

Dieses neue Verfahren zu Festlegung der Laufbahnprofile wurde von der Zentralen Personalvertretung am 13. Mal 1992 gebilligt.

Der Beschluß über das neue Verfahren wurde von Herrn CARDOSO E CUNHA am 9. Juli 1992 erlassen; seine Anwendung ist ab dem Haushaltsjahr 1993 möglich.

Ein neuer Leitfaden, in dem das gesamte Beförderungsverfahren beschrieben wird, ist in Vorbereitung und soll im Herbst 1992 veröffentlicht werden.

(1) Siehe die Verwaltungsmittlungen Nr. 514 vom 10.11.1986.

NEUES VERFAHREN ZUR FESTLEGUNG DER LAUFBAHNPROFILE

Laufbahngruppen B, C und D - Verwaltungshaushalt

1. Jedem für eine Beförderung In Betracht kommenden Beamten wird eine bestimmte Gesamtpunktzahl zugewiesen; diese ermöglicht es dem einzelnen, sein Laufbahnprofil Im Verhältnis zu dem der anderen Beförderung-Anwärter desselben

- a) Zuweisung von Punkten Je nach Dienstalter In der Besoldungsgruppe

Ein erster Teil der Punkte wird In Abhängigkeit vom Dienstalter In der Besoldungsgruppe zugewiesen: er entspricht dem Unterschied (In Jahren) zwischen dem Dienstalter In der Besoldungsgruppe des Beamten und dem durchschnittlichen Dienstalter In der Besoldungsgruppe aller Beförderungsanwärter derselben Besoldungsgruppe.

- b) Zuweisung von Punkten Ja nach Lebensalter

Ein zweiter Teil der Punkte wird In Abhängigkeit vom Lebensalter zugeteilt und entspricht dem Unterschied zwischen dem Lebensalter des Beamten und dem durchschnittlichen Lebensalter

der Beförderungsanwärter derselben Besoldungsgruppe, die die Laufbahngruppe nicht gewechselt haben, falls der Beamte selbst die Laufbahngruppe auch nicht gewechselt hat;

der Beförderungsanwärter derselben Besoldungsgruppe, die die Laufbahngruppe gewechselt haben, falls der Beamte selbst die Laufbahngruppe auch gewechselt hat.

Die Beamten, die die Laufbahngruppe nicht gewechselt haben, haben während ihrer Laufbahn Immer derselben Laufbahngruppe (B, C oder D) angehört.

Die Beamten, die die Laufbahngruppe gewechselt haben, haben dagegen einen Teil Ihrer Laufbahn In einer niedrigeren Laufbahngruppe absolviert.

Diese Differenzierung ermöglicht es den zwischen diesen beiden Gruppen von Beamten bestehenden Unterschieden hinsichtlich des Lebensaltersprofils Rechnung zu tragen.

- c) Zuweisung von Punkten an Beamte, die die Laufbahngruppe gewechselt haben

- Ein dritter Teil der Punkte wird ausschließlich den Beamten der Besoldungsgruppe B5, B*5 und C5 zugewiesen, die die Laufbahngruppe gewechselt haben; er entspricht einem Fünftel ihres Dienstalters (In Jahren) In der niedrigeren Laufbahngruppe.

2. Das Dienstalter wird zum 31. Dezember des Beförderungsjahres berechnet.
3. Die Gesamtzahl der einem Beförderungsanwärter zugewiesenen Punkte kann negativ sein, wenn dieser Beamte - das durchschnittliche Dienstalter In der Besoldungsgruppe oder das durchschnittliche Lebensalter - der Bezugsgruppe der Beförderungsanwärter derselben Besoldungsgruppe nicht erreicht.
4. Die Spanne der Punkte wird für Jede Besoldungsgruppe so festgesetzt, daß 60 X der Beförderungsanwärter dieser Besoldungsgruppe eine In die Spanne fallende Gesamtpunktzahl, 20 X eine höhere Gesamtpunktzahl und 20 X eine niedrigere Gesamtpunktzahl auf weisen.
5. Das Laufbahnprofil des einzelnen Beförderungsanwärters wird somit durch seine Stellung im Verhältnis zur vorgenannten Spanne bestimmt:
 - "langsame Laufbahn", wenn die Gesamtpunktzahl unter der Spanne liegt (20 X)
 - "normale Laufbahn", wenn die Gesamtpunktzahl Innerhalb der Spanne liegt (60 X)
 - "schnelle Laufbahn", wenn die Gesamtpunktzahl über der Spanne liegt (20 X).

Die Direktion Personal und die Personalvertretung werden eine Informationsschrift über das neue Verfahren erstellen; diese wird nach dem Ende der Sommerferien verteilt.

**Διαδικασίες προαγωγών:
Νέα μέθοδος καθορισμού του τύπου σταδιοδρομίας των
υπαλλήλων
Προϋπολογισμός λειτουργίας - Κατηγορίες Β, Γ και Δ**

Ο τύπος σταδιοδρομίας είναι ένα από τα στοιχεία βάσει των οποίων η Επιτροπή Προαγωγών εκτιμά την εξέλιξη της σταδιοδρομίας καθενός από τους προαγώγιμους υπαλλήλους κατά την εξέταση των προσόντων τους.

Η μέθοδος που εφαρμόστηκε πειραματικά από την Επιτροπή το 1986⁽¹⁾ βασιζόταν στον καθορισμό δύο τύπων σταδιοδρομίας για κάθε προαγώγιμο υπάλληλο (ένα με βάση την ηλικία και ένα με βάση την αρχαιότητα σε βαθμό), οι οποίοι διακρίνονταν σε «αργούς», «κανονικούς» ή «γρήγορους» ανάλογα με το μέσο όρο ηλικίας και αρχαιότητας των προαχθέντων των 5 οικονομικών ετών που είχαν προηγηθεί.

Μια ομάδα ίσης εκπροσώπησης, η οποία απαρτιζόταν από εκπροσώπους των Γενικών Διευθύνσεων και του Προσωπικού, εκπόνησε σχέδιο αναθεώρησης των τύπων σταδιοδρομίας, προκειμένου να τους απλουστεύσει και να επιλύσει πολλά προβλήματα που συνδέονταν με αυτήν τη μέθοδο.

Το σχέδιο περιλαμβάνει δύο βασικές τροποποιήσεις:

1. η ηλικία και η αρχαιότητα σε βαθμό δεν λαμβάνονται υπόψη πλέον χωριστά, αλλά συνυπολογίζονται ως ενιαίος παράγοντας για τον καθορισμό του τύπου σταδιοδρομίας,
2. η κατάταξη της σταδιοδρομίας ενός υπαλλήλου σε «αργή», «κανονική» ή «γρήγορη», δεν βασίζεται σε σύγκριση με τους προαχθέντες των προηγούμενων ετών, αλλά, όπως είναι ορθότερο, σε σύγκριση με το σύνολο των προαχθέντων του ίδιου βαθμού κατά το ίδιο οικονομικό έτος.

Η νέα μέθοδος καθορισμού των τύπων σταδιοδρομίας εγκρίθηκε από την Κεντρική Επιτροπή του Προσωπικού στις 13 Μαΐου 1992.

Η απόφαση έγκρισης που έλαβε ο κ. CARDOSO E CUNHA στις 9 Ιουλίου 1992 επιτρέπει την εφαρμογή της από το οικονομικό έτος 1993 και μετά.

Αυτή τη στιγμή ετοιμάζεται νέος οδηγός ο οποίος πρόκειται να εκδοθεί το Φθινόπωρο του 1992 και στον οποίο περιγράφεται ολόκληρη η διαδικασία προαγωγής.

(1) Βλ. Διοικητικές Πληροφορίες αριθ. 514 της 10.11.1986

ΝΕΑ ΜΕΘΟΔΟΣ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΤΥΠΟΥ ΤΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Κατηγορίες Β, Γ και Δ - Προϋπολογισμός λειτουργίας.

1. Κάθε προαγώγιμος υπάλληλος συγκεντρώνει ένα σύνολο βαθμών· βάσει αυτού του συνόλου καθορίζεται ο τύπος της σταδιοδρομίας του σε σχέση με αυτόν των υπολοίπων προαγώγιμων υπαλλήλων του ίδιου οικονομικού έτους:

α) Βαθμοί βάσει της αρχαιότητας σε βαθμό

Ο προαγώγιμος υπάλληλος συγκεντρώνει ένα πρώτο σύνολο βαθμών βάσει της αρχαιότητάς του σε βαθμό· το σύνολο αυτό ισούται με τη διαφορά (σε έτη) μεταξύ της αρχαιότητας του υπαλλήλου σε βαθμό και το μέσο όρο αρχαιότητας σε βαθμό του συνόλου των προαγώγιμων υπαλλήλων του ίδιου βαθμού.

β) Βαθμοί βάσει της ηλικίας

Ένα δεύτερο σύνολο βαθμών συγκεντρώνεται βάσει της διαφοράς μεταξύ της ηλικίας του υπαλλήλου και του μέσου όρου ηλικίας:

- των προαγώγιμων ίδιου βαθμού που δεν έχουν αλλάξει κατηγορία (Β, Γ ή Δ) σε ολόκληρη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους, αν ο προαγώγιμος υπάλληλος ανήκει σε αυτήν την κατηγορία υπαλλήλων
- των προαγώγιμων ίδιου βαθμού που έχουν αλλάξει κατηγορία (Β, Γ ή Δ) στη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους, αν ο υπάλληλος ανήκει σε αυτήν την κατηγορία υπαλλήλων

Με τη διάκριση που εισάγεται μεταξύ αυτών των δύο κατηγοριών υπαλλήλων λαμβάνεται υπόψη η διαφορά των ηλικιών αυτών των δύο κατηγοριών υπαλλήλων

γ) Βαθμοί που συγκεντρώνουν ορισμένοι προαγώγιμοι που έχουν αλλάξει κατηγορία κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους

Ένα τρίτο σύνολο βαθμών συγκεντρώνουν αποκλειστικά οι υπάλληλοι των βαθμών Β5, Β*5 και C5 που έχουν αλλάξει κατηγορία στη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους. Το σύνολο αυτό ισούται το 1/5 της αρχαιότητάς τους (σε έτη) στην αμέσως κατώτερη κατηγορία.

2. Οι αρχαιότητες υπολογίζονται την 31η Δεκεμβρίου του οικονομικού έτους προαγωγής.
3. Το σύνολο των βαθμών που συγκεντρώνει ένας προαγώγιμος μπορεί να είναι αρνητικό, αν ο υπάλληλος αυτός δεν ανήκει στο μέσο όρο αρχαιότητας σε βαθμό ή στο μέσο όρο ηλικίας των προαγώγιμων του ίδιου βαθμού που λαμβάνονται ως αναφορά.
4. Για κάθε βαθμό καθορίζεται ψαλίδα βαθμών, έτσι ώστε το 60% των προαγώγιμων υπαλλήλων αυτού του βαθμού να συγκεντρώνει σύνολο βαθμών εντός των ορίων της ψαλίδας, το 20% σύνολο βαθμών άνω της ψαλίδας και το 20% σύνολο βαθμών κάτω της ψαλίδας.
5. Η θέση κάθε προαγώγιμου υπαλλήλου σε σχέση με την ψαλίδα καθορίζει τον τύπο σταδιοδρομίας στον οποίο ανήκει δηλαδή:
 - «αργό», αν το σύνολο των βαθμών του υπερβαίνει την ψαλίδα (20%)
 - «κανονικό», αν το σύνολο των βαθμών του είναι εντός των ορίων της ψαλίδας (60%)
 - «γρήγορο», αν το σύνολο των βαθμών του είναι κάτω της ψαλίδας (20%)

Μετά τις θερινές διακοπές πρόκειται να διανεμηθεί κοινή παρουσίαση του θέματος αυτού από τη Διεύθυνση Προσωπικού και την Εκπροσώπηση του Προσωπικού επί θεμάτων Κανονισμού.

Promotion procedures:
New career profiles
Categories B, C and D • Administrative budget

In combination with other factors *career* profiles are used by Promotion Committees to assess career development when considering the relative merits of staff eligible for promotion.

The present method. Introduced by the Commission in 1986¹ for a trial period. Is based on two profiles, expressed in terms of age and seniority in grade, for each official eligible for promotion. Careers are classed as "slow", "normal" or "rapid" by reference to averages for age and seniority in grade for staff promoted over the previous five years.

A Joint working party representing the Directorates-General and the staff side has now produced a proposal for revision of the career profiles to simplify them and deal with a number of problems that have arisen.

It involves two major changes:

1. the twin profiles for age and seniority in grade are replaced by a single profile combining both factors;
2. values for the brackets which make it possible to categorize a career as "slow", "normal" or "rapid" are no longer based on a comparison with previous promotion exercises but, more fairly, on a comparison with all officials in the same grade eligible for promotion in a given year.

The new method for calculating career profiles was approved by the Central Staff Committee on 13 May and adopted by Mr Cardoso e Cunha on 19 July; this means that it can be applied for the first time to the 1993 promotions exercise.

A new guide describing the entire promotion procedure is in preparation and will be published in the autumn.

1 See Informations administratives No 514, 10 November 1986.

NEW METHOD OF CALCULATING CAREER PROFILES

Categories B, C and D) - Administrative budget

1. Points are awarded to staff eligible for promotion under three headings. The total makes it possible for each individual to compare his career profile with those of colleagues also in the running for promotion.

(a) Seniority In grade

A first set of points is awarded for seniority in grade. It is equal to the difference (in terms of years) between the seniority of the official concerned and the average for officials in the same grade eligible for promotion.

(b) Age

A second set of points is awarded for age. This represents the difference between the age of the official and the average age of:

all "single-category" officials in the same grade eligible for promotion, if the official himself belongs to this group;

all "cross-category" officials in the same grade eligible for promotion, if the official himself belongs to this group.

"Single-category" officials are those who have spent their entire career in the same category.

"Cross-category" officials are those who have spent part of their career in a lower category.

This distinction has been introduced to allow for the different age profiles of the two groups.

(c) Allowance for service in a lower category

A third set of points is awarded to "cross-category" officials in grades B5, B*5 and C5 only. It is equal to one fifth of their seniority (in terms of years) in the lower category.

2. Seniority in grade Is calculated at 31 December of the year In question.
3. An official can be awarded negative points If he Is below the average values for age or seniority in grade for the reference population, that Is to say, all officials In the same grade eligible for promotion.
4. A bracket Is calculated for each grade in such a way as to ensure that, of the group eligible for promotion In that grade, 60% have a points total falling within the bracket, 20% have a points total above the bracket, and 20% have a points total below the bracket.
5. An Individual's career profile is determined by his position In relation to this bracket.

A career profile is held to be:

"slow" if It Is above the bracket (20%)

"normal" If It is within the bracket (60%)

"rapid" if it is below the bracket (20%).

The Directorate-General for Personnel and Administration and staff representatives will be providing further Information on the new arrangements after the summer recess.

Procedimientos de promoción:
Nuevos perfiles de carrera
Presupuesto de funcionamiento - Categorías B, C y D

El perfil de carrera es uno de los elementos que *toma* en consideración el Comité de Promoción a la hora de evaluar los respectivos méritos de los funcionarios promocionables.

El principio básico del método adoptado con carácter experimental por la Comisión en 1986(1) consistía en asignar a cada funcionario promocionable dos perfiles, uno de edad y otro de antigüedad de grado, clasificados en "lento", "normal" y "rápido" en función de las correspondientes medias de los funcionarios promocionados durante los 5 ejercicios anteriores.

Un grupo paritario compuesto por representantes de las Direcciones Generales y el personal ha elaborado un proyecto de revisión de los perfiles de carrera, cuya finalidad es simplificar el citado método y solventar algunos de sus inconvenientes.

El proyecto introduce dos modificaciones fundamentales:

1. Los dos perfiles actuales (edad y antigüedad de grado) quedan sustituidos por un perfil único que combina ambos factores.
2. En lo sucesivo, los parámetros de las horquillas que permiten calificar la carrera de un funcionario de "lenta", "normal" o "rápida" no estarán basados en una comparación con los promocionados de ejercicios anteriores, sino —para ser más exactos— con el conjunto de promocionables del mismo grado y ejercicio.

El Comité Central de Personal aprobó el nuevo método de cálculo de los perfiles de carrera el 13 de mayo de 1992.

El Sr. CARDOSO E CUNHA aprobó la correspondiente decisión el 9 de Julio de 1992, lo que permitirá llevar a la práctica el nuevo método a partir del ejercicio de 1993.

En la actualidad está elaborándose una nueva guía general sobre el procedimiento de promoción, que se publicará en el otoño de 1992.

(1) Véase la *Información administrativa* n° 514, de fecha 10.11.1986.

NUEVO MÉTODO DE CÁLCULO DE LOS PERFILES DE CARRERA

Categorías B, C y D - Presupuesto de funcionamiento

1. Se asigna a cada funcionario' promoconable cierto número total de puntos, que permite situar su perfil de carrera con respecto al de los demás promocionables del mismo ejercicio:

- a) Asignación de puntos por antigüedad de grado

Un primer grupo de puntos se asigna en razón de la antigüedad de grado. El número de tales puntos es Igual a la diferencia (expresada en años) entre la antigüedad de grado del funcionario y la antigüedad de grado media de los promocionables del mismo grado.

- b) Asignación de puntos por edad

Un segundo grupo de puntos se asigna en razón de la edad, en función de la diferencia entre la edad del funcionario y la media de edad:

de los no transcategoriales promocionables del mismo grado, si el funcionario no es transcategorial

de los transcategoriales promocionables del mismo grado, si el funcionario es transcategorial.

Un funcionario no transcategorial es aquél cuya carrera ha transcurrido íntegramente en una sola de las categorías B, C o D.

En cambio, un funcionario transcategorial es aquél cuya carrera ha transcurrido parcialmente en una categoría Inferior.

Gracias a esta distinción, es posible tomar en consideración la diferencia de ambos grupos de funcionarios en cuanto a sus respectivos perfiles de edad se refiere.

- c) Asignación de puntos a los funcionarios transcategoriales

Un tercer grupo de puntos se asigna exclusivamente a los funcionarios transcategoriales de los grados B5, B*5 y C5. El número de tales puntos es Igual a la quinta parte de su antigüedad (expresada en años) en la categoría inferior.

2. La antigüedad se calculará en la fecha del 31 de diciembre del año correspondiente al ejercicio de la promoción.
3. El total de puntos asignados a un funcionario promocionable puede ser negativo si éste se encuentra por debajo de la media de antigüedad de grado o edad de la población de referencia (promocionables del mismo grado).
4. Se establecerá para cada grado una horquilla de puntos, de tal modo que el 60% de los funcionarios promocionables de dicho grado se sitúen dentro, el 20% por encima y el 20% por debajo de ella, en función de los puntos que totalicen.
5. La posición de cada funcionario promocionable en la horquilla determinará su perfil de carrera:
 - "lenta", por encima de la horquilla (20%)
 - "normal", dentro de la horquilla (60%)
 - "rápida", por debajo de la horquilla (20%).

La Dirección de Personal y la representación estatutaria del personal elaborarán conjuntamente un documento de presentación que se divulgará al término del verano.

Procedure In materia di promozioni:
Nuovi profili di carriera
Bilancio di funzionamento - Categorie B, C e O

Il profilo di carriera 6 uno degli elementi In base ai quali Il Comitato di promozione. In sede di esame dei meriti rispettivi di *ogni* funzionario promovibile, valuta l'evoluzione della carriera di ciascuno.

Il metodo adottato dalla Commissione nel 1986 ⁽¹⁾ a titolo sperimentale si basava sulla determinazione, per ogni funzionario promovibile, di due profili (un profilo di età e un profilo di anzianità nel grado) classificati come "lento", "normale" o "rapido" a seconda delle medie d'età e di anzianità di grado dei promossi dei cinque esercizi precedenti.

Un gruppo paritetico composto di rappresentanti delle Direzioni generali e del personale ha elaborato un progetto di revisione dei profili di carriera per semplificarli e risolvere alcuni problemi legati al suddetto metodo.

Il progetto prevede due modifiche essenziali:

1. I due profili di età e di anzianità nel grado sono sostituiti da un unico profilo che combina entrambi i fattori;
2. Il valore delle forcelle che permettono di classificare la carriera di un promovibile come "lenta", "normale" o "rapida", non si basa più su un paragone con i promossi degli esercizi precedenti bensì, più correttamente, su un paragone con l'insieme dei promovibili dello stesso grado dello stesso esercizio.

Il nuovo metodo di calcolo dei profili di carriera è stato approvato dal Comitato centrale del Personale il 13 maggio 1992.

La decisione di adozione presa dal sig. CARDOSO E CUNHA il 9 luglio 1992 ne consente l'entrata in applicazione sin dall'esercizio 1993.

Una nuova guida, che descrive l'insieme della procedura di promozione, è in corso di preparazione e sarà pubblicata nell'autunno 1992.

(1) Cfr. Informazioni amministrative n. 514 del 10.11.1986.

NUOVO METODO DI CALCOLO DEI PROFILI DI CARRIERA

Categorie B, C e D - Bilancio di funzionamento

1. Ad ogni funzionario promovibile viene attribuito un determinato totale di punti; questo totale permette a ciascuno di inquadrare il proprio profilo di carriera rispetto a quello degli altri promovibili dello stesso esercizio:

a) Assegnazione di punti a titolo dell'anzianità di grado

Un primo gruppo di punti viene attribuito a titolo dell'anzianità di grado; è pari alla differenza (espressa in anni) tra l'anzianità di grado del funzionario e la media di anzianità di grado dell'insieme dei promovibili dello stesso grado.

b) Assegnazione di punti a titolo dell'età

Un secondo gruppo di punti viene attribuito a titolo dell'età, in funzione della differenza tra l'età del funzionario e la media d'età:

- dei promovibili dello stesso grado che non hanno cambiato categoria, se il funzionario non ha cambiato categoria;
- dei promovibili dello stesso grado che hanno cambiato categoria, se il funzionario ha cambiato categoria.

I funzionari che non hanno cambiato categoria hanno trascorso tutta la loro carriera nella stessa categoria B, C o D.

I funzionari che hanno cambiato categoria, invece, hanno trascorso parte della loro carriera in una categoria inferiore.

La distinzione così introdotta tra questi due gruppi di funzionari consente di tener conto della differenza di profilo di età fra questi due gruppi.

e) Assegnazione di punti ai funzionari che hanno cambiato categoria

Un terzo gruppo di punti viene attribuito esclusivamente ai funzionari dei gradi B5, B*5 e C5 che hanno cambiato categoria; è pari al quinto dell'anzianità (espressa in anni) maturata nella categoria inferiore.

2. Le anzianità sono calcolate al 31 dicembre dell'anno dell'esercizio di promozione.
3. Il totale dei punti attribuiti ad un funzionario promovibile può essere negativo **se** questo funzionario si colloca al di sotto della media, per anzianità di grado o per età, del gruppo di riferimento del promovibili dello stesso grado.
4. Per ogni grado viene stabilita una forcella di punti In modo che II 60% del funzionari promovibili di quel grado abbiano un totale di punti situato all'Interno della forcella, il 20% un totale di punti superiore alla forcella, e II 20% un totale di punti Inferiore alla forcella.
- '5. La posizione di ogni funzionario promovibile rispetto alla forcella determina così II suo profilo di carriera:
 - "lento" Inferiore alla forcella (20%)
 - "normale" all'Interno della forcella (60%)
 - "rapido" superiore alla forcella (20%).

La Direzione del Personale e la Rappresentanza statutaria del personale saranno associate per provvedere alla presentazione del nuovo metodo, che sarà pubblicato dopo le vacanze estive.

Bevorderingsprocedures:
Nieuwe loopbaanprofielen
Huishoudelijke begroting - Categorieën B, C en D

Het loopbaanprofiel is één van de criteria waarop het Bevoorderingscomité zich bij het onderzoek naar de respectieve verdiensten van de voor bevordering in aanmerking komende ambtenaren baseert om de loopbaanontwikkeling van de betrokkenen te beoordelen.

BIJ de door de Commissie in 1986 (1) bij wijze van experiment vastgestelde methode werden voor ledere voor bevordering in aanmerking komende ambtenaar twee profielen vastgesteld (leeftijd en anciënniteit in de rang), die naargelang van de gemiddelde leeftijd en de gemiddelde anciënniteit in de rang van de gedurende de vijf voorgaande begrotingsjaren bevorderde ambtenaren. In de categorieën "langzaam", "normaal" of "snel" worden ingedeeld.

Een paritaire groep vertegenwoordigers van de Directoraats-generaal en van het personeel heeft een ontwerp-herziening van de loopbaanprofielen opgesteld teneinde deze te vereenvoudigen en een aantal problemen op te lossen die zich bij deze methode hadden voorgedaan.

Het ontwerp omvat twee fundamentele wijzigingen :

1. het leeftijdsprofiel en het profiel van de anciënniteit in de rang worden vervangen door één enkel profiel waarin deze beide factoren worden gecombineerd;
2. bij de bepaling van de marges die dienen voor de indeling van de loopbanen in de categorieën "langzaam", "normaal" of "snel", wordt niet meer uitgegaan van de vergelijking met de tijdens de voorgaande begrotingsjaren bevorderde ambtenaren maar - en veel meer terecht - van een vergelijking met alle tijdens hetzelfde begrotingsjaar voor bevordering in aanmerking komende ambtenaren met dezelfde rang.

De nieuwe methode voor de berekening van de loopbaanprofielen werd op 13 mei 1992 door het Centrale Personeelscomité goedgekeurd.

Deze nieuwe methode werd op 9 juli 1992 bij het besluit van de heer CARDOSO E CUNHA goedgekeurd, zodat zij vanaf het begrotingsjaar 1993 ten uitvoer kan worden gelegd.

Er wordt aan nieuwe leidraad gewerkt waarin de gehele bevorderingsprocedure wordt beschreven en die in het najaar van 1992 zal worden gepubliceerd.

- (1) Zie mededeling van de administratie nr. 514 van 10.11.1986.

NIEUWE BEREKENINGSMETHODE VOOR DE LOOPBAANPROFIELEN

Categorieën B, C en D - Huishoudelijke begroting

1. Iedere voor bevordering In aanmerking komende ambtenaar krijgt een aantal punten toegekend; aan de hand daarvan kan de betrokkene zijn loopbaanprofiel situeren ten opzichte van dat van de andere tijdens hetzelfde begrotingsjaar voor bevordering In aanmerking komende ambtenaren :

- a) Punten voor de anciënniteit In de rang

Voor de anciënniteit In de rang wordt een aantal punten toegekend dat gelijk is aan het verschil (uitgedrukt In Jaren) tussen de anciënniteit In de rang van de ambtenaar en de gemiddelde anciënniteit In de rang van alle voor bevordering In aanmerking komende ambtenaren met de betrokken rang.

- b) Punten voor de leeftijd

Overvolgens wordt een aantal punten voor de leeftijd toegekend, dat overeenstemt met het verschil tussen de leeftijd van de ambtenaar en

- de gemiddelde leeftijd van alle voor bevordering In aanmerking komende ambtenaren met dezelfde rang die van bij hun aanwerving In de betrokken categorie zijn Ingedeeld, Indien de ambtenaar in dat geval verkeert of

-de gemiddelde leeftijd van alle voor bevordering In aanmerking komende ambtenaren van die rang, die tijdens hun loopbaan van categorie zijn veranderd. Indien de ambtenaar tot deze groep behoort.

BIJ de eerstgenoemde groep gaat het om ambtenaren die hun gehele loopbaan In dezelfde categorie (B, C of D) hebben doorgebracht.

In het tweede geval gaat het om ambtenaren die een gedeelte van hun loopbaan In een lagere categorie hebben doorgebracht.

Door een onderscheid te maken tussen deze twee groepen van ambtenaren kan beter rekening worden gehouden met het verschillend leeftijdsprofiel van de beide groepen.

- c) Punten voor ambtenaren die van categorie zijn veranderd

Een derde reeks punten wordt uitsluitend toegekend aan de ambtenaren die van categorie zijn veranderd en zijn Ingedeeld In de rangen B5, B*5 en C5; dit aantal is gelijk aan éénvijfde van hun anciënniteit (uitgedrukt In Jaren) In de lager liggende categorie.

2. De anciënniteit wordt berekend op 31 december van het Jaar waarin de bevordering plaatsvindt.
3. Het totaal aantal toegekende punten kan negatief zijn indien de betrokken ambtenaar, wat de anciënniteit in de rang of wat de leeftijd betreft, beneden het gemiddelde blijft van de referentiegroep van de voor bevordering in aanmerking komende ambtenaren van dezelfde rang.
4. BIJ de vaststelling van de marge wordt erop toegezien dat het totaal aantal punten van 60 X van de voor bevordering in aanmerking komende ambtenaren binnen deze marge valt, dat 20 X een totaal aantal punten heeft dat boven de marge ligt en dat de punten van nog eens 20 X beneden de marge ligt.
5. Zo wordt het loopbaanprofiel van iedere voor bevordering in aanmerking komende ambtenaar bepaald door de plaats waar de ambtenaar zich ten opzichte van de marge bevindt :
 - "langzaam" : boven de marge (20 %)
 - "normaal" : binnen de marge (60 %)
 - "snel" : onder de marge (20 %)

Het Directoraat personeelszaken en de Statutaire personeelsvertegenwoordiging zullen gezamenlijk voor toelichting zorgen die BIJ de hervatting van de werkzaamheden zullen worden verspreid.

Procedimentos em matéria de promoções:
Novos perfis de carreira
Orçamento do funcionamento - Categorias B, C e D

O perfil de carreira é um dos elementos que o Comité do Promoção tem em conta, aquando da apreciação dos méritos de cada funcionário promovível, para avaliar a evolução da carreira dos funcionários.

O método adoptado pela Comissão em 1986(1), a título experimental, baseava-se na determinação, para cada funcionário promovível, de dois perfis (um perfil atário e um perfil de antiguidade no grau), que eram classificados como sendo "lentos", "normais" ou "rápidos" em função das médias etária e de antiguidade no grau dos funcionários dos 5 exercícios anteriores.

Um grupo paritário constituído por representantes das Direcções-Gerais e do Pessoal elaborou um projecto de revisão dos perfis de carreira tendo em vista a simplificação dos mesmos e a resolução de alguns problemas ligados a esse método.

O referido projecto introduz duas alterações essenciais:

1. Os dois perfis, respectivamente, o perfil atário e o de antiguidade no grau, são substituídos por um único perfil que combina os dois factores;
2. O valor dos Intervalos de variação que permitem classificar a carreira como sendo "lenta", "normal" ou "rápida" deixa de se basear numa comparação entre os funcionários promovidos dos exercícios anteriores para, mais justamente, passar a basear-se numa comparação com o conjunto dos promovíveis do mesmo grau do mesmo exercício.

O novo método de cálculo dos perfis de carreira foi aprovado pelo Comité Central do Pessoal em 13 de Maio de 1992.

A decisão de adopção aprovada pelo Membro da Comissão António Cardoso e Cunha em 13 de Julho de 1992 permite que o novo método seja aplicado a partir do exercício de 1993.

Está em preparação um novo guia que descreve todo o procedimento de promoção, que será publicado no Outono de 1992.

(1) Ver *Informações Administrativas*, no. 514 de 10.11.1986.

NOVO MÉTODO DE CÁLCULO DOS PERFIS DE CARREIRA

Categorias B, C e D - Orçamento de funcionamento

1. Será atribuído um determinado número de pontos a cada funcionário promovível. Através do seu número de pontos, cada funcionário poderá situar o seu perfil de carreira em relação á dos outros promovíveis do mesmo exercício:

a) Atribuição dos pontos a título da antiguidade no grau

Será atribuído um primeiro grupo de pontos a título da antiguidade no grau, o qual será Igual á diferença (expressa em anos) entre a antiguidade no grau do funcionário e a média de antiguidades no grau do conjunto dos promovíveis do mesmo grau.

b) Atribuição de pontos a título da Idade

Será atribuído um segundo grupo de pontos a título da idade em função da diferença entre a Idade do funcionário e a média das Idades:

dos funcionários não-transcategorias promovíveis do mesmo grau, caso o funcionário não seja transcategorial;

dos funcionários transcategoriais promovíveis do mesmo grau, caso o funcionário seja transcategorial.

Os funcionários não-transcategoriais são os funcionários cuja carreira se desenrolou na mesma categoria: B, C ou D.

Os funcionários transcategoriais, pelo contrário, são os funcionários que durante parte da sua carreira pertenceram a uma categoria inferior.

A distinção que assim se Introdúz entre as duas categorias de funcionários permite que se tome em consideração o perfil etário das duas populações.

c) Atribuição de pontos aos funcionários transcategorias

Será atribuído um terceiro grupo de pontos exclusivamente aos funcionários transcategorias dos graus B5, B*5 e C5, que será Igual a 1/5 da respectiva antiguidade (expressa em anos) na categoria Inferior.

2. A antiguidade será calculada em 31 de Dezembro do ano do exercício de promoção.
3. O total dos pontos atribuídos a um funcionário promovível pode ser negativo no caso de o referido funcionário se situar abaixo da média - tanto no que se refere á antiguidade no grau como á Idade - da população de referência dos funcionários promovíveis do mesmo grau.
4. Será determinado um Intervalo de variação dos pontos para cada grau de modo a que 60% dos funcionários promovíveis do mesmo grau obtenham um total de pontos situado entre o referido intervalo de variação, 20% um total de pontos superior a este último e 20% um total de pontos inferior.
5. A posição de cada funcionário promovível em relação ao Intervalo de variação determina assim o seu perfil de carreira:
 - "lento", superior ao Intervalo de variação (20%);
 - "normal", no interior do Intervalo de variação (60%);
 - "rápido". Inferior ao Intervalo de variação (20%).

A Direcção do Pessoal e a Representação Estatutária do Pessoal apresentarão conjuntamente o novo método, que será divulgado no próximo Outono.