



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 16.10.2002

DÉCISION DE LA COMMISSION

du 16 octobre 2002

portant application du règlement (CE, Euratom) n° 1746/2002 du Conseil du 30 septembre 2002 instituant, dans le cadre de la réforme de la Commission, des mesures particulières concernant la cessation définitive des fonctions de fonctionnaires des Communautés européennes nommés dans un emploi permanent de la Commission des Communautés européennes

DÉCISION DE LA COMMISSION

du 16 octobre 2002

portant application du règlement (CE, Euratom) n° 1746/2002 du Conseil du 30 septembre 2002 instituant, dans le cadre de la réforme de la Commission, des mesures particulières concernant la cessation définitive des fonctions de fonctionnaires des Communautés européennes nommés dans un emploi permanent de la Commission des Communautés européennes

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté européenne,

vu le règlement (CE, Euratom) n° 1746/2002 du Conseil du 30 septembre 2002 instituant, dans le cadre de la réforme de la Commission, des mesures particulières concernant la cessation définitive des fonctions de fonctionnaires des Communautés européennes nommés dans un emploi permanent de la Commission des Communautés européennes¹, et notamment son article 1^{er},

considérant ce qui suit :

- (1) La Commission doit prendre, à l'égard de ses fonctionnaires autres que ceux classés dans les grades A1 et A2, des mesures de cessation définitive des fonctions au sens de l'article 47 du statut.
- (2) Ces mesures doivent être prises dans l'intérêt du service et compte tenu des besoins de renouvellement des compétences découlant des mesures de réorganisation et du recentrage de l'utilisation des ressources de la Commission sur ses activités prioritaires.
- (3) Ces mesures, de nature volontaire, doivent s'appliquer aux seuls fonctionnaires qui auront présenté une demande de cessation définitive des fonctions.
- (4) Pour des raisons pratiques, les mesures autorisées par le règlement (CE, Euratom) n° 1746/2002 seront prises en trois exercices; le premier aura lieu en 2002, le deuxième en 2003 et le troisième en 2004.
- (5) Conformément au règlement (CE, Euratom) n° 1746/2002, pour pouvoir bénéficier desdites mesures, le fonctionnaire doit avoir atteint l'âge de cinquante-cinq ans et avoir accompli au moins quinze ans de service.

¹ JO n° L 264 du 2 octobre 2002, p. 1.

- (6) Il convient de fixer, pour chaque exercice, la date à laquelle les critères d'éligibilité devront être remplis.
- (7) La transparence et le respect du principe de l'égalité de traitement imposent de fixer des critères clairs aux fins du traitement des demandes de cessation de fonctions.
- (8) Si l'article 3 du règlement (CE, Euratom) n° 1746/2002 indique les critères déterminant la priorité à accorder aux demandes, il ne fixe par ailleurs aucune règle permettant de déterminer le poids relatif à attribuer à chacune de ces demandes.
- (9) Il convient donc de clarifier les critères qui confèrent à une demande un degré de priorité plus élevé ou moins élevé, de même que les critères qui pourraient en limiter le caractère prioritaire.
- (10) La transparence impose donc d'indiquer comment la Commission entend appliquer ces critères,

DÉCIDE:

Article premier
Champ d'application

La présente décision fixe la procédure d'application des mesures prévues par l'article 1^{er} du règlement (CE, Euratom) n° 1746/2002 (ci-après appelées "les mesures") et détermine comment la Commission entend appliquer aux différentes demandes les critères énoncés à l'article 3 de ce règlement.

Article 2
Durée d'application

- 1) Les mesures sont appliquées en trois exercices, couvrant respectivement les années 2002, 2003 et 2004. Le nombre maximal de fonctionnaires susceptibles de bénéficier des mesures au cours de ces trois ans est de six cents. Les mesures sont appliquées à deux cents fonctionnaires au maximum pour chacun des deux premiers exercices. Pour ce qui est du troisième exercice, elles peuvent être appliquées à un nombre de fonctionnaires équivalant à la différence entre le nombre couvert par les deux premiers exercices et six cents.
- 2) Pour chaque exercice, la date à retenir est le 31 décembre de l'année au cours de laquelle l'exercice a été lancé.

Article 3
Éligibilité

- 1) Pour avoir accès au bénéfice des mesures, le fonctionnaire de la Commission doit répondre aux critères énoncés aux paragraphes 2 et 3.
- 2) À la date limite d'introduction des demandes pour l'exercice considéré, le fonctionnaire concerné doit appartenir à un grade autre que les grades A1 et A2 et :

- a) être en activité au sens de l'article 35 point a) du statut², ou
 - b) être en détachement dans l'intérêt du service au sens de l'article 37, point a), du statut, ou
 - c) être en détachement sur sa demande au sens de l'article 37 point b) du statut, si le détachement a débuté moins de six mois avant la date limite d'introduction des demandes. Toutefois, dans ce cas, le fonctionnaire doit être réintégré avant cette date.
- 3) À la date définie à l'article 2, paragraphe 2, le fonctionnaire doit avoir atteint l'âge de cinquante-cinq ans et totaliser au moins quinze ans de service en tant que fonctionnaire ou agent temporaire dans l'une des institutions au sens de l'article 1^{er} du statut ou dans l'une des agences communautaires³.
- 4) Aux fins de la détermination de la durée du service visée au paragraphe 3, seules sont prises en considération:
- a) les périodes d'activité au sens de l'article 35 point a) du statut,
 - b) les périodes d'activité en tant qu'agent temporaire au sens de l'article 2 du régime applicable aux autres agents (RAA)⁴, à l'exclusion de toute période de congé sans rémunération au sens de l'article 16, troisième alinéa, ou de l'article 17 du RAA, ou de congé pour service national au sens de l'article 18 du RAA,
 - c) les périodes de détachement au sens de l'article 37 du statut.

Article 4 *Demandes*

- 1) Le directeur général de la DG Personnel et administration lance un appel à candidatures pour chaque exercice. L'appel est publié dans les Informations administratives et indique le délai à respecter pour l'introduction de la candidature ainsi que la procédure administrative à suivre.
- 2) Le fonctionnaire désireux de bénéficier des mesures pour un exercice déterminé introduit une demande conformément aux Informations administratives. La demande ne peut être présentée que pour un exercice déterminé. Si elle n'est pas sélectionnée pour cet exercice, le fonctionnaire qui souhaite participer à un autre exercice doit introduire une nouvelle demande.
- 3) L'introduction d'une demande ne doit pas entrer en ligne de compte, dans le cadre de la carrière du fonctionnaire, à des fins autres que l'examen de l'admissibilité du fonctionnaire au bénéfice des mesures sollicitées.

² Règlement (Euratom, CECA, CEE) n°259/68 ,JO n° L 56, p. 1

³ La liste des agences communautaires actuellement en place figure à l'annexe I.

⁴ Règlement (Euratom, CECA, CEE) n°259/68 ,JO n° L 56, p. 1

Article 5
Évaluation des demandes par les services de la Commission

- 1) Le service auquel le fonctionnaire est affecté procède à une première évaluation de l'éligibilité de la demande au regard des critères énoncés à l'article 3.

Si la demande s'avère éligible, le service concerné évalue si l'application des mesures au candidat, compte tenu des critères énoncés aux paragraphes 3, 4, 5, 6 et 7, est conforme à l'intérêt du service.

- 2) Pour chaque exercice, chaque direction générale ou service dresse une liste des candidats, par catégorie, sur la base des critères énoncés aux paragraphes 3, 4, 5, 6 et 7.

Dans chaque catégorie, les candidats éligibles sont inscrits par ordre alphabétique, en trois groupes définis en fonction de l'intérêt, notable, faible ou inexistant, que présente pour le service l'application des mesures au candidat.

Pour chaque candidat, une fiche d'information normalisée, dont le modèle figure à l'annexe II, comportant une appréciation pour chacun des critères en question aux paragraphes 3, 4, 5, 6 et 7, est jointe à la liste.

- 3) Si, pour un candidat déterminé, la direction générale ou le service considère que l'application de la mesure n'est pas dans l'intérêt du service, le candidat ne doit pas être sélectionné, à moins que le directeur général de la DG Personnel et administration ne considère que des circonstances exceptionnelles justifient sa sélection.

- 4) En principe, les mesures ne s'appliquent pas au candidat dont le dernier rapport de notation est, pour son grade, supérieur à la moyenne de la direction générale ou du service ayant établi le rapport. Dans des circonstances exceptionnelles dûment motivées, le directeur général de la DG Personnel et administration peut accorder une dérogation à ce principe.

- 5) Le respect des critères suivants, relatifs aux tâches du fonctionnaire, est considéré comme conférant à sa demande un degré de priorité élevé eu égard à l'intérêt du service:

a) Critères liés à des mesures de réorganisation (par ordre de priorité décroissant) :

- i) cessation des tâches du fonctionnaire à la suite de mesures de réorganisation en cours, pour autant qu'aucune tâche nouvelle appropriée au fonctionnaire n'ait été identifiée ni ne soit susceptible d'être identifiée dans un avenir proche;
- ii) application de mesures de réorganisation ou de redéploiement en cours touchant un fonctionnaire disposant de qualifications très spécialisées ou non directement utilisables par la Commission, et rendant difficile l'attribution à ce fonctionnaire d'une nouvelle affectation;
- iii) mesures récentes de réorganisation ou de redéploiement touchant un fonctionnaire et entraînant pour celui-ci une affectation à de nouvelles tâches non manifestement adaptées à ses qualifications, ou
- iv) probabilité de l'application de mesures de réorganisation ou de redéploiement devant toucher le fonctionnaire dans un avenir proche, en particulier lorsque les tâches de l'intéressé sont susceptibles d'être progressivement supprimées ou d'être

considérées comme ne constituant plus un objectif prioritaire pour sa direction générale ou son service et que l'attribution d'une nouvelle affectation risque de se révéler difficile en raison du niveau de spécialisation du fonctionnaire ou parce que ses qualifications ne sont pas directement utilisables par la Commission.

b) Critères liés aux aptitudes du fonctionnaire :

i) les aptitudes du fonctionnaire ne satisfont pas aux exigences de ses fonctions, telles qu'elles sont définies dans le système d'information sur les postes (JIS – Job Information System), ou

ii) les fonctions du fonctionnaire ne correspondent pas à la carrière de celui-ci,

pour autant que, dans un cas comme dans l'autre, l'attribution d'une nouvelle affectation soit susceptible de se révéler difficile en raison du niveau de spécialisation du fonctionnaire ou parce que ses aptitudes ne sont pas directement utilisables par la Commission.

- 6) Aux fins du paragraphe précédent, une demande n'est pas considérée comme ayant un degré de priorité élevé si la difficulté peut être éliminée ou notablement réduite au moyen de mesures de formation sauf où lesdites mesures de formation représenteraient une charge excessive en temps et en moyens financiers.
- 7) En établissant la liste mentionnée au paragraphe 2, le service peut également tenir compte d'une situation personnelle particulière invoquée par le candidat, nécessitant sa présence à son domicile ou en un lieu autre que le lieu d'affectation.

Les cas où des conjoints, l'un et l'autre au service de la Commission, demandent tous deux une retraite anticipée sont traités individuellement, comme deux cas indépendants.

Article 6

Procédure de sélection de la DG Personnel et administration

- 1) Sur la base des listes visées à l'article 5, le directeur général de la DG Personnel et administration vérifie les critères d'éligibilité mentionnés à l'article 3 et établit une proposition concernant deux cent vingt candidats au maximum pour chacun des deux premiers exercices. Pour le troisième exercice, la proposition porte sur un nombre de candidats qui, ajouté au nombre des personnes auxquelles les mesures ont été appliquées au cours des deux premiers exercices, donne un total de six cent vingt personnes au maximum.
- 2) Les candidats ne satisfaisant pas aux critères d'éligibilité sont informés par écrit et les critères auxquels ils n'ont pas satisfait leur sont communiqués.
- 3) Dans chacune des propositions visées au paragraphe 1, les candidats sont inscrits par catégorie compte tenu :
 - a) de la nécessité d'assurer une application cohérente des critères de sélection de l'article 5 dans les différents services,
 - b) de l'intérêt du service, eu égard en particulier à la nécessité du renouvellement des compétences à l'intérieur de la Commission,

- c) de l'attribution d'un degré de priorité élevé aux candidats dont le bilan de carrière fait apparaître que les deux dernières promotions ont été obtenues tardivement par rapport à la moyenne,
- d) de l'attribution d'une priorité négative à une demande :
 - i) lorsque le bilan de carrière du fonctionnaire montre que les deux dernières promotions ont été obtenues plus rapidement que la moyenne,
 - ii) lorsque le fonctionnaire a obtenu une promotion récemment, à moins d'avoir acquis une très longue ancienneté dans le grade précédent,
 - iii) lorsque le fonctionnaire aurait droit à une pension de retraite complète dans les deux ans suivant la fin de l'exercice au cours duquel il a introduit sa demande,
- e) de l'impact des mesures sur les effectifs et la structure du personnel (en particulier sur la répartition entre catégories, services et dotations budgétaires),
- f) de la condition que l'indemnité moyenne ne doit pas dépasser 62,5% du dernier traitement de base.

Article 7

Consultation de la commission paritaire

Le projet de proposition visé à l'article 6, paragraphe 1, est soumis à la commission paritaire, qui rend son avis dans les quinze jours ouvrables conformément à l'article 10 *bis* du statut.

Article 8

Adoption de la liste par la Commission

- 1) Une fois que la commission paritaire a rendu son avis ou, en l'absence d'avis, à l'expiration du délai prévu à l'article 7, la Commission adopte une liste alphabétique des fonctionnaires auxquels les mesures doivent être appliquées.
- 2) Les listes relatives aux deux premiers exercices comprennent chacune deux cents fonctionnaires au maximum. La liste relative au troisième exercice comprend au maximum un nombre de fonctionnaires représentant la différence entre le total de ceux auxquels les mesures ont été appliquées pendant les deux premiers exercices et six cents.
- 3) Sur la même base et pour chaque exercice, la Commission adopte une liste de réserve comptant jusqu'à vingt fonctionnaires classés par ordre de priorité.

Article 9

Mise en œuvre de la décision de la Commission

- 1) Les candidats sélectionnés sont informés de leur sélection par écrit. Ils disposent, à compter de la notification, de dix jours ouvrables pour retirer leur candidature. En cas de retrait d'une candidature, le candidat placé le plus haut sur la liste de réserve remplace automatiquement celui qui a retiré sa demande. La première phrase s'applique mutatis mutandis à ce candidat, qui, en cas de retrait, est automatiquement remplacé par le

candidat placé le plus haut sur la liste de réserve, qui dispose du même droit de retrait, la procédure se poursuivant ensuite le cas échéant.

La liste finale des fonctionnaires auxquels s'appliquent les mesures est publiée dans les Informations administratives.

- 2) Les dates de prise d'effet des mesures sont fixées individuellement par le directeur général de la DG Personnel et administration, après consultation du directeur général ou chef de service concerné. Ces dates sont comprises dans la période de six mois suivant la décision de la Commission visée à l'article 8, à condition que le fonctionnaire a atteint l'âge et l'ancienneté requis.

ANNEXE I

Liste des agences visées à l'article 3, paragraphe 3.

Ce sont actuellement les agences suivantes (dans l'ordre chronologique de l'adoption des règlements les ayant instituées) :

- le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Thessalonique); règlement (CEE) n° 337/75;
- la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Dublin); règlement (CEE) n° 1365/75;
- l'Agence européenne pour l'environnement (Copenhague); règlement (CEE) n° 1210/90;
- la Fondation européenne pour la formation (Turin); règlement (CEE) n° 1360/90;
- l'Observatoire européen des drogues et des toxicomanies (Lisbonne); règlement (CEE) n° 302/93;
- l'Agence européenne pour l'évaluation des médicaments (Londres); règlement (CEE) n° 2309/93;
- l'Office de l'harmonisation dans le marché intérieur (marques, dessins et modèles) (Alicante); règlement (CE) n° 40/94;
- l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (Bilbao); règlement (CE) n° 2062/94;
- l'Office communautaire des variétés végétales (Angers); règlement (CE) n° 2100/94;
- le Centre de traduction des organes de l'Union européenne (Luxembourg); règlement (CE) n° 2965/94;
- l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (Vienne); règlement (CE) n° 1035/97;
- l'Agence européenne pour la reconstruction (Thessalonique); règlement (CE) n° 2454/1999;
- l'Autorité européenne de sécurité des aliments (Bruxelles (prov.)); règlement n° (CE) 178/2002;
- l'Agence européenne sur la sécurité maritime; règlement (CE) n° 1406/2002 ;
- l'Agence européenne pour la sécurité aérienne; règlement (CE) n° 1592/2002.

ANNEXE II

Critère d'exclusion (justification requise pour dérogation)		REF	OUI		NON	COMMENTAIRES
	(1) Le dernier rapport de notation était-il, pour le grade du fonctionnaire, supérieur à la moyenne de la DG ou du service auquel il est affecté?	Article 5, paragraphe 4				
Critères de priorité			OUI, absolu ment	OUI dans une certaine mesure	NON	
DEGRÉ DE PRIORITÉ ÉLEVÉ	(2) Les tâches du fonctionnaire ont-elles été supprimées du fait de mesures de réorganisation en cours et est-il impossible d'identifier de nouvelles tâches appropriées au fonctionnaire dans l'immédiat ou dans un avenir proche?	Article 5, paragraphe 5, point a) i)				
	(3) Les mesures de réorganisation ou de redéploiement en cours touchent-elles le fonctionnaire et est-il difficile de lui trouver une nouvelle affectation parce que ses aptitudes sont très spécialisées ou qu'elles ne sont pas directement utilisables par la Commission?	Article 5, paragraphe 5, point a) ii)				
	(4) Le fonctionnaire a-t-il été touché par des mesures récentes de réorganisation ou de redéploiement et les nouvelles tâches qui lui ont été assignées sont-elles suffisamment conformes à ses aptitudes?	Article 5, paragraphe 5, point a) iii)				

DEGRÉ DE PRIORITÉ ÉLEVÉ	(5) Le fonctionnaire sera-t-il probablement touché par une mesure de réorganisation ou de redéploiement dans un avenir proche (par exemple, parce que ses tâches actuelles sont susceptibles d'être supprimées ou ne présentent pas une valeur ajoutée suffisante pour la direction générale ou le service) et ses aptitudes sont-elles tellement spécialisées ou peu utilisables dans l'immédiat par la Commission qu'une nouvelle affectation devrait se révéler difficile?	Article 5, paragraphe 5, point a) iv)				
DEGRÉ DE PRIORITÉ ÉLEVÉ	(6) a) Les aptitudes du fonctionnaire correspondent-elles aux qualifications requises pour remplir ses fonctions, conformément au système d'information sur les postes (JIS – Job Information System)?	Article 5, paragraphe 5, point b) i)				
	b) Les fonctions du fonctionnaire correspondent-elles à son grade?	Article 5, paragraphe 5, point b) ii)				
	Si NON pour le critère (6) a) ou le critère (6) b) : c) Les aptitudes du fonctionnaire sont-elles tellement spécialisées ou peu utilisables immédiatement par la Commission qu'il sera probablement difficile d'identifier une nouvelle affectation adéquate?	Article 5, paragraphe 5				

	(7) a) Le problème de l'affectation (voir critères (2) à (6)) du fonctionnaire à de nouvelles tâches peut-il être résolu par des mesures de formation appropriées?	Article 5, paragraphe 6				
	Si OUI pour le critère (7) a) b) Des mesures de formation représenteraient-elles une charge excessive en temps et en moyens financiers?	Article 5, paragraphe 6				
	(8) La demande du candidat invoque-t-elle une situation personnelle particulière exigeant sa présence à son domicile ou en un lieu autre que le lieu d'affectation ?	Article 5, paragraphe 7				
	CONCLUSION/ÉVALUATION GÉNÉRALE		ELEVÉ	PEU ELEVÉ	AU-CUN	
	Faut-il considérer, d'une manière générale et compte tenu des critères de priorité, qu'il est dans l'intérêt du service de mettre le fonctionnaire en cessation définitive de fonctions ?					
	Information supplémentaire		OUI, absolument	OUI, dans une certaine mesure	NON	
	Le bilan de carrière du fonctionnaire montre-t-il que les deux dernières promotions ont été obtenues tardivement par rapport à la moyenne?	Article 6, paragraphe 3, point c)				

	<p>Si OUI :</p> <p>Cette tendance peut-elle être confirmée par le directeur général du service auquel le fonctionnaire est actuellement affecté ?</p>					
--	---	--	--	--	--	--