







Évolution de carrière – Tableau comparatif					
	Fonctionnaires recrutés sous le nouveau statut ← → Fonctionnaires recrutés sous l'ancien statut				
Différence de base juridique					
1.	Préambule du Règlement (CE, Euratom) n° 723/2004 du Conseil du 22 mars 2004 modifiant le statut des fonctionnaires (la réforme du statut)				
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> (10) Il est manifestement nécessaire de confirmer le principe d'évolution de carrière fondée sur le mérite et de renforcer le lien entre performance et rémunération en offrant davantage d'incitations en récompense des bonnes prestations au moyen de modifications structurelles du système de carrières, tout en assurant l'équivalence des profils de carrière moyens entre la nouvelle et l'ancienne structure dans le respect du tableau des effectifs et de la discipline budgétaire. </td> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> (37) Il convient de prévoir un régime de transition afin de permettre une mise en oeuvre progressive des nouvelles dispositions et mesures, sans préjudice des droits acquis du personnel dans le cadre du régime communautaire avant l'entrée en vigueur de la présente modification du statut et en prenant en compte ses attentes légitimes. </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"> (12) Il apparaît nécessaire d'élaborer un système consistant à assurer l'équivalence des profils de carrière moyens qui, considéré globalement, compensera d'une manière équitable et raisonnable l'augmentation du nombre total de grades, d'une part, et la réduction du nombre d'échelons dans chaque grade, d'autre part. </td> <td></td> </tr> </table>	(10) Il est manifestement nécessaire de confirmer le principe d'évolution de carrière fondée sur le mérite et de renforcer le lien entre performance et rémunération en offrant davantage d'incitations en récompense des bonnes prestations au moyen de modifications structurelles du système de carrières, tout en assurant l'équivalence des profils de carrière moyens entre la nouvelle et l'ancienne structure dans le respect du tableau des effectifs et de la discipline budgétaire.	(37) Il convient de prévoir un régime de transition afin de permettre une mise en oeuvre progressive des nouvelles dispositions et mesures, sans préjudice des droits acquis du personnel dans le cadre du régime communautaire avant l'entrée en vigueur de la présente modification du statut et en prenant en compte ses attentes légitimes.	(12) Il apparaît nécessaire d'élaborer un système consistant à assurer l'équivalence des profils de carrière moyens qui, considéré globalement, compensera d'une manière équitable et raisonnable l'augmentation du nombre total de grades, d'une part, et la réduction du nombre d'échelons dans chaque grade, d'autre part.	
(10) Il est manifestement nécessaire de confirmer le principe d'évolution de carrière fondée sur le mérite et de renforcer le lien entre performance et rémunération en offrant davantage d'incitations en récompense des bonnes prestations au moyen de modifications structurelles du système de carrières, tout en assurant l'équivalence des profils de carrière moyens entre la nouvelle et l'ancienne structure dans le respect du tableau des effectifs et de la discipline budgétaire.	(37) Il convient de prévoir un régime de transition afin de permettre une mise en oeuvre progressive des nouvelles dispositions et mesures, sans préjudice des droits acquis du personnel dans le cadre du régime communautaire avant l'entrée en vigueur de la présente modification du statut et en prenant en compte ses attentes légitimes.				
(12) Il apparaît nécessaire d'élaborer un système consistant à assurer l'équivalence des profils de carrière moyens qui, considéré globalement, compensera d'une manière équitable et raisonnable l'augmentation du nombre total de grades, d'une part, et la réduction du nombre d'échelons dans chaque grade, d'autre part.					
2.	<i>Lex generalis</i> : article 6 et annexe I,B du statut ← → <i>Lex specialis</i> : annexe XIII du statut				
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center; padding: 10px;">☺</td> <td style="width: 50%; text-align: center; padding: 10px;">☺</td> </tr> </table>	☺	☺		
☺	☺				
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> Article 6 2. Afin de garantir l'équivalence entre la progression de la carrière moyenne dans la structure des carrières en vi- </td> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> Les fonctionnaires en transition (fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} mai 2004 et poursuivant leur carrière </td> </tr> </table>	Article 6 2. Afin de garantir l'équivalence entre la progression de la carrière moyenne dans la structure des carrières en vi-	Les fonctionnaires en transition (fonctionnaires recrutés avant le 1 ^{er} mai 2004 et poursuivant leur carrière		
Article 6 2. Afin de garantir l'équivalence entre la progression de la carrière moyenne dans la structure des carrières en vi-	Les fonctionnaires en transition (fonctionnaires recrutés avant le 1 ^{er} mai 2004 et poursuivant leur carrière				

	<p>gueur avant le 1er mai 2004 (ci-après dénommée 'ancienne structure des carrières') et la progression de la carrière moyenne dans la structure des carrières en vigueur après le 1er mai 2004 (ci-après dénommée 'nouvelle structure des carrières') et sans préjudice du principe de promotion fondée sur le mérite, énoncé à l'article 45 du statut, ce tableau garantit que, pour chaque institution, le nombre d'emplois vacants pour chaque grade est égal, au 1er janvier de chaque année, au nombre de fonctionnaires en activité au grade inférieur au 1er janvier de l'année précédente, multiplié par les taux fixés, pour ce grade, à l'annexe I, point B. Ces taux s'appliquent sur une base quinquennale moyenne à compter du 1er mai 2004.</p> <p>5. L'équivalence est évaluée en comparant, sur la base de la promotion et de l'ancienneté durant une période de référence donnée, à effectifs constants, la progression de la carrière moyenne avant le 1^{er} mai 2004 et la progression de la carrière moyenne des fonctionnaires recrutés après cette date.</p> <p>L'équivalence des carrières définie à l'article 6, paragraphes 2 et 5, du statut, est une innovation du nouveau statut introduite pour compenser les inconvénients des points a) à d) qui suivent. Elle est mise en oeuvre par les taux garantis fixés à l'annexe I,B du statut.</p>	<p>après cette date) échappent au concept d'équivalence des carrières (<i>argumentum a contrario</i> tiré de ⇐ l'article 6, paragraphe 5, du statut), puisque leur carrière se déroule à cheval entre l'ancienne et la nouvelle structure des carrières.</p> <p>Par conséquent, l'obligation de respecter les taux garantis ne s'applique pas à leur égard.</p>
3.		
	<p><i>Mais</i> : cet avantage est accompagné d'un inconvénient : L'évaluation (article 6, paragraphe 5, du statut) de cette équivalence comporte le risque de révision des taux fixés à l'annexe I,B du statut ; voir article 6, paragraphe 4, du statut :</p> <p>4. Pour assurer la cohérence entre ce système et le tableau des effectifs, l'équivalence entre l'ancienne</p>	<p>Il n'y a pas non plus d'interdiction de dépasser les taux qui leurs sont applicables. Un dépassement éventuel n'entraîne pas de 'sanction'. Les fonctionnaires en transition ne sont que partiellement (pour la partie restante de leur carrière) et à long terme exposés aux risques découlant de ⇐ l'évaluation de l'équivalence des carrières, si celle-ci aboutissait à une ⇐ <i>révision</i> des taux garantis à la baisse.</p>

	<p>et la nouvelle structure des carrières ainsi que la discipline budgétaire, les taux fixés à l'annexe I, point B, sont revus au terme de la période de cinq ans débutant le-1^{er} mai 2004 sur la base d'un rapport présenté par la Commission au Conseil et d'une proposition élaborée par la Commission.</p> <p>Le Conseil statue conformément à l'article 283 du traité CE.</p>	
4.		
	<p>Les fonctionnaires recrutés sous le nouveau statut ne doivent pas être affectés par les modalités de transition adoptées sur la base de l'article ci-contre⇒. Ils ne sont pas concernés par les modalités de transition, mais ont droit à l'application immédiate des taux prévus à l'annexe I, B du statut.</p> <p>●* Malgré cela, la Commission applique <i>illégalement</i> aux fonctionnaires AD8, qu'ils soient recrutés sous l'ancien ou sous le nouveau statut, des seuils transitoires!</p>	<p>Annexe XIII Article 6</p> <p>Sans préjudice des articles 9 et 10 de la présente annexe, et pour la première promotion des fonctionnaires recrutés avant le 1er mai 2004, les pourcentages visés à l'article 6, paragraphe 2, du statut et à l'annexe I, section B, du statut sont adaptés afin de les rendre conformes aux modalités en vigueur dans chaque institution avant cette date.</p>
5.	Différences entre les deux structures des carrières, ancienne (historique) et nouvelle	
		
	<p>a) Pour parcourir une carrière équivalente à une carrière moyenne sous l'ancien statut, les fonctionnaires recrutés sous le nouveau statut doivent franchir un « nombre total de grades » sensiblement plus élevé que sous l'ancienne structure des carrières (considérant 12 du règlement 723/2004 ↑) ; ce qui se traduit en un nombre plus grand d'obstacles (promotions) à franchir.</p>	
	Exemples de deux carrières 'équivalentes', sous l'ancien et sous le nouveau statut, à la Cour de justice :	

	Nouveau statut	Carrière	Ancien statut
	de AD 7 à AD 14 (8 grades)	Juriste linguiste hors encadrement	de LA 6 à LA 4 (3 grades)
	de AD 5 à AD 14 (10 grades) ou de AD 6 à AD 14 (9 grades)	Autre administrateur hors encadrement	de A 7 à A 4 (4 grades)
	de AST 3 à AST 11 (9 grades)	Assistant administratif	de B 5 à B 1 (5 grades)
	<p>b) « <i>Le nombre d'échelons dans chaque grade</i> » est, pour la nouvelle structure des carrières, réduit (considérant 12 du règlement 723/2004) (5 au lieu de 8 en principe) ; en même temps, la valeur cumulée des échelons de chaque grade est réduite (13,14%) par rapport à celle des grades de l'ancien statut (qui arrivait jusqu'à 42%) ; à la différence de l'ancienne structure des carrières, tout retard de promotion sous la nouvelle structure des carrières entraîne automatiquement une pénalisation dans l'évolution du traitement, due à la valeur dégressive des échelons 4 et 5.</p>		
	<p>c) Cette pénalisation est accentuée par l'absence de chevauchement (<i>overlap</i>) entre grades et l'absence de <i>report d'ancienneté d'échelon</i>⇒, en contraste avec l'ancienne structure des carrières ; en effet, contrairement à l'ancienne structure des grades, sous la nouvelle structure des carrières :</p> <ul style="list-style-type: none"> i) le cinquième et dernier échelon du grade coïncide en valeur avec le premier échelon du grade immédiatement supérieur ; ii) le fonctionnaire promu est invariablement classé au premier échelon de son nouveau grade. 		<p>L'ancien statut (article 46) prévoyait, en cas de promotion, un report d'ancienneté d'échelon ; toute promotion entraînait une progression salariale.</p>
	d) À l'exception des carrières de directeur et de di-		

	recteur général et de celle de chef d'unité au cas où cette dernière démarre au grade AD 12, le recrutement sous la nouvelle structure des carrières se fait à un niveau de traitement sensiblement moins élevé que sous l'ancienne structure des carrières (différence qui se situe entre 100 € et 1000 €).	
6.	Différences entre ⇐ la nouvelle structure des carrières et ⇒ la carrière des fonctionnaires qui, recrutés sous l'ancien statut, poursuivent leur carrière sous le nouveau statut dans les conditions de transition définies à l'annexe XIII du statut (ci-après : « fonctionnaires en transition »)	
	☹	☺
		a) Les fonctionnaires en transition échappent au concept de l' <i>équivalence</i> des carrières et aux risques qui en découlent (v. rubrique 2 ci-dessus ↑).
		b) <i>Avant</i> leur première promotion sous le nouveau statut, les fonctionnaires en transition ont droit à 8 échelons (article 8, par. 2, de l'annexe XIII du statut).
		c) <i>Lors de</i> leur première promotion accordée sous le nouveau statut, les fonctionnaires en transition bénéficient du mécanisme de l'article 7 de l'annexe XIII, qui reflète en fait le mécanisme de report d'ancienneté d'échelon de l'ancien statut (v. point 5 c) ↗ ci-dessus). Ainsi, p.ex., même sans réduction du seuil qui leur est applicable, les fonctionnaires qui, au 1 ^{er} mai 2004, ont été classés au grade A*10/AD10 se trouveront très rarement 'bloqués' au dernier échelon de leur grade et obtiendront obligatoirement l'augmentation de traitement fixée audit article lors de leur promotion en

		AD11.
		d) L'intégration dans la nouvelle grille des fonctionnaires en transition se fait dans un processus qui, dans la grande majorité des cas, leur apporte des avantages supplémentaires (article 7 de l'annexe XIII du statut) ; plus la durée de résorption du facteur multiplicateur est longue, plus la progression salariale est importante.
		e) Leur carrière est étendue à une (pour les AST), voire deux (pour les AD), promotions supplémentaires au-delà de ce qui, sous l'ancien statut, était leur grade de fin de carrière.

Conclusion

1. Globalement, les fonctionnaires en transition cumulent les avantages de l'ancien statut avec ceux du nouveau statut et d'autres, moins visibles, qui sont propres au mécanisme de transition.
2. Au vu de l'ensemble de ces différences, la situation factuelle et juridique des fonctionnaires *recrutés sous* le nouveau statut présente des différences essentielles par rapport à celle des fonctionnaires *recrutés sous* l'ancien statut.
3. Il est, par conséquent, conforme au principe d'égalité de traitement d'appliquer l'avantage du mécanisme de *prorata temporis* aux seuls fonctionnaires *recrutés sous* le nouveau statut.