

RO

RO

RO



COMISIA EUROPEANĂ

Bruxelles, 30.3.2011
COM(2011) 171 final

RAPORT CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIU
ECHIVALENȚA DINTRE VECHEA ȘI NOUA STRUCTURĂ DE CARIERĂ

Articolul 6 din Statutul funcționarilor

RAPORT CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIU

ECHIVALENȚA DINTRE VECHEA ȘI NOUA STRUCTURĂ A CARIERELOR

Articolul 6 din Statutul funcționarilor

O – CUVÂNT ÎNAINTE ȘI SCURTĂ PREZENTARE A CONTEXTULUI POLITIC

Reforma din 2004 a Statutului funcționarilor a avut două priorități principale: în primul rând, modernizarea administrației publice europene, în special a sistemului de carieră al acesteia, care era în vigoare de peste 40 de ani și, în al doilea rând, asigurarea unor economii considerabile în termeni reali. În ceea ce privește cel de al doilea obiectiv, scopul inițial a fost explicit: realizarea unor economii de peste 1 miliard de EUR în următorii 15 ani. La numai șapte ani de la adoptarea reformei, este dificil să se evalueze care ar fi economiile reale aferente întregii perioade. Cu toate acestea, simulările arată, în general, că, pe termen lung, reforma din 2004 a avut un impact financiar foarte important atât asupra costurilor salariale, cât și a pensiilor. În acest sens, Eurostat a calculat economiile legate de punerea în aplicare a reformei, estimând că, pe termen lung (în următorii 50 de ani), reforma din 2004 va permite realizarea unor economii de peste 1,5 miliarde de EUR în fiecare an, comparativ cu ipoteza în care reforma nu s-ar fi aplicat. Se poate concluziona, prin urmare, că, din punctul de vedere al disciplinei bugetare, reforma din 2004 reprezintă un succes.

În ceea ce privește modernizarea Statutului funcționarilor și restructurarea sistemului de carieră, scopul reformei din 2004 a fost simplificarea sistemului anterior bazat pe patru categorii de personal, susținându-se, în același timp, o avansare în carieră bazată de merite. Noul sistem trebuia să asigure funcționarilor, în medie, aceleași perspective de carieră ca și în sistemul anterior, dar, în același timp, acesta a fost astfel conceput încât funcționarii cu cele mai bune rezultate să poată fi recompensați pentru eforturile depuse, oferindu-le acestora noi perspective de carieră. Prezentul raport este primul document care evaluează dacă și în ce măsură acest obiectiv a fost îndeplinit.

Mai precis, raportul arată că noile dispoziții sunt, în medie, mai favorabile în ceea ce privește funcționarii cu carieră rapidă decât dispozițiile vechiului statut. Cu toate acestea, raportul subliniază că impactul pe care l-au avut dispozițiile din 2004 asupra carierelor diferă semnificativ de la un tip de carieră la altul. De exemplu, angajații administrativi au fost avantajați în mare măsură de noul sistem de carieră, în multe cazuri indiferent de meritele personale. În schimb, perspectivele de carieră ale administratorilor încadrați în gradul de bază - considerând acest grup în ansamblul său - sunt mult mai puțin atractive decât în sistemul anterior.

De asemenea, raportul analizează impactul măsurilor tranzitorii aplicabile funcționarilor care au fost numiți înainte de luna mai 2004, în special impactul asupra posturilor de conducere, concluzia fiind că introducerea unei noi structuri de carieră, combinată cu convergența către noua grilă salarială, a produs o serie de rezultate neprevăzute, printre care o decuplare clară, în anumite cazuri, între nivelul responsabilităților și nivelul de remunerare. Se poate concluziona, prin urmare, că economiile bugetare realizate ca urmare a reformei din 2004 au fost inegal

repartizate în rândul personalului, în special în detrimentul grupei de funcții a administratorilor, luată în ansamblu.

Această concluzie ar trebui avută în vedere în cazul în care se preconizează o nouă modificare a Statutului funcționarilor. În special, dacă Uniunea Europeană dorește să îi atragă pe cei mai capabili și devotați funcționari, păstrând, în același timp, o bază geografică diversificată, ar trebui, probabil, să reechilibreze sarcina economiilor între diferitele grupe de personal.

CUPRINS

O – Cuvânt înainte și scurtă prezentare a contextului politic.....	2
I – Context, cadru juridic și metodologie.....	6
Caseta 1 - de la salariul de bază la salariul net.....	8
Caseta 2 - Ce înseamnă paralelismul?.....	9
II – Principalele constatări: echivalență globală, cu excepția secretarilor/angajaților administrativi	11
1°) administratorii cu experiență pot avea structuri de carieră echivalente, cu condiția să fie recrutați în gradul AD7 în noua grilă	11
Tabelul 1 - Comparatie între vechea și noua structură de carieră la recrutare, după 10/20 de ani și la vârsta de pensionare (grad și salariu de bază lunar*)	12
2°) administratorii încadrați în gradul de bază câștigă mult mai puțin în noul sistem decât în cel vechi, iar diferența este compensată doar parțial prin creșterea vârstei de pensionare.....	12
Tabelul 2 - Comparatie între vechea și noua structură de carieră la recrutare, după 10/20 de ani și la vârsta de pensionare (grad și salariu de bază lunar*)	13
Tabelul 3 - Gradele minime și maxime pentru anumite posturi de conducere (salariu de bază lunar în euro)	14
3°) În cazul asistenților tehnici și administrativi, evoluțiile carierelor în temeiul vechiului și noului Statut al funcționarilor sunt în mare parte echivalente	14
Tabelul 4 - Comparatie între vechea și noua structură de carieră la recrutare, după 10/20 de ani și la vârsta de pensionare (grad și salariu de bază lunar*)	15
4°) principiul echivalenței este în mod evident încălcat în cazul secretarilor/angajaților administrativi, noii angajați câștigând mult mai mult în noul sistem decât în cel vechi.	15
Tabelul 5 - Comparatie între vechea și noua structură de carieră la recrutare, după 10/20 de ani și la vârsta de pensionare (grad și salariu de bază lunar*)	16
III – Concluzii	16
Tabelul 6 - Diferențele dintre vechea și noua structură de carieră.....	17
ANEXA 1	18
a) Impactul anexei XIII asupra categoriilor de funcționari	18
b) Impactul procedurii de atestare	19
c) Impactul asupra gradelor cele mai mari și asupra posturilor de conducere	19
Caseta A1 - Factorul de multiplicare.....	20
ANEXA 2.....	22

Tabelul A1 - Diferența de remunerare în cadrul noului Statut al funcționarilor în funcție de viteza cu care se evoluează în cariera	22
ANEXA 3	23
Tabel A2 - Ponderea funcționarilor cu cariere mai lente/mai rapide	23
ANEXA 4.....	24
Tabelul A3 - Vârsta medie de pensionare (2000-2004)	24
Tabelul A4 - Vârsta medie de recrutare (2000-2004)	24
Tabelul A5 - Vârsta medie de recrutare (2004-2009)	25
Tabelul A6 - Vechimea medie înainte de promovare (exprimată în ani, în perioada 2000-2004)	25

Conform articolului 6 alineatul (3) din Statutul funcționarilor, „Comisia [...] prezintă anual autorității bugetare un raport asupra evoluției carierelor medii în cadrul celor două grupe de funcții în toate instituțiile, care indică dacă principiul de echivalență a fost respectat și, în caz contrar, în ce măsură acest principiu a fost încălcat.” În plus, articolul 6 alineatul (4) prevede că „pentru asigurarea coerenței dintre acest sistem [...], ratele stabilite în anexa I punctul B sunt revizuite la sfârșitul perioadei de cinci ani care începe la 1 mai 2004 pe baza unui raport al Comisiei către Consiliu și a unei propuneri elaborate de Comisie.” În consecință, Comisia a pregătit un raport tehnic care urmează a fi prezentat Parlamentului European și Consiliului¹. Acest raport încearcă să facă o comparație între „vechea” și „noua” structură de carieră, constatând existența unor discrepante. Prima parte a raportului conține explicații privind cadrul juridic, metodologia aplicată și principalele ipoteze pe care se bazează, iar partea a doua prezintă în detaliu rezultatele obținute în funcție de diferitele tipuri de carieră.

I – CONTEXT, CADRU JURIDIC ȘI METODOLOGIE

Se prevede o verificare periodică a echivalenței dintre „vechea” și „noua” structură de carieră. În conformitate cu articolul 6 alineatul (5) din Statutul funcționarilor, „echivalența se evaluează comparând, pe baza promovării și a vechimii într-o perioadă de referință dată, cu efective constante, evoluția carierei medii înainte de 1 mai 2004 și evoluția carierei medii a funcționarilor recrutați după această dată.” Această definiție lasă deschisă noțiunea de „carieră medie”.

Într-o primă abordare, se pornește de la premisa că există o echivalență între vechea și noua structură de carieră atunci când **creșterea globală a salariului de bază lunar** pe parcursul unei cariere medii (și anume, cariera unui funcționar mediu ipotetic, recrutat la vârsta medie de recrutare pentru funcționarii din grupa/categoria sa de funcții, care este promovat după o perioadă egală cu durata medie în care un funcționar deține un anumit grad și care, în cele din urmă, iese la pensie la vârsta medie de pensionare corespunzătoare grupei/categoriei sale de funcții) este aceeași și în cadrul vechiului statut, și în cadrul noului statut. Verificarea respectării principiului echivalenței ar presupune, așadar, o simplă calculare a diferenței dintre primul salariu, primit în momentul recrutării de către instituții, și ultimul salariu, primit înainte de a ieși la pensie, și compararea acestei diferențe în cadrul vechiului statut cu diferența în cadrul noului statut.

Deși este simplă și relativ ușor de pus în aplicare, această primă abordare nu ține seama pe deplin de spiritul reformei Statutului funcționarilor. Reforma a fost menită să modifice structura carierei funcționarilor, oferindu-le salarii mai mici la începutul carierei, dar mai multe promovări și perspectiva unor salarii mai mari la sfârșitul carierei. Aceasta înseamnă că este posibil ca diferența dintre primul și ultimul salariu să fie mai mare în noua structură de carieră, ceea ce generează economii în ceea ce privește cheltuielile salariale generale în conformitate cu noile dispoziții.

Pentru a asigura cel mai înalt grad de comparabilitate posibil, s-a decis ca, în prezentul document, să se definească „remunerația” ca fiind salariul de bază, excluzând astfel anumiți factori, cum ar fi eventualele alocații și indemnizații acordate în temeiul anexei VII la Statutul

¹ Anexa XIII la Statutul funcționarilor prevede, de asemenea, că „raportul prezentat de Comisie în temeiul articolului 6 alineatul (3) din statut este însoțit de informații cu privire la incidențele financiare ale ratelor de promovare prevăzute în prezenta anexă și de integrare în noul sistem de carieră a funcționarilor încadrați în muncă înainte de 1 mai 2004”. Aceste informații pot fi găsite în anexa I.

funcționarilor, care, din punct de vedere tehnic, sunt considerate ca făcând parte din „remunerație” la articolul 62 din Statutul funcționarilor, dar care variază în funcție de situația personală a fiecărui funcționar.

Prin urmare, s-a decis să se ia în considerare **totalul salariilor de bază din întreaga carieră**, adică suma tuturor salariilor de bază lunare primite de la recrutare până la pensionare. Trebuie menționat că, și după eliminarea beneficiilor asociate (a se vedea mai sus), acest salariu de bază nu reprezintă salariul pe care îl câștigă efectiv funcționarii. Iată două motive în acest sens:

1) salariile nete sunt reduse în mod semnificativ din cauza diverselor deduceri obligatorii (a se vedea caseta 1 - *De la salariul de bază la salariul net*);

2) salariile nete a aproape 50 % din personalul recrutat **înainte de 1/5/2004** sunt reduse prin așa-numitul „factor de multiplicare”, care asigură neutralitatea financiară a reformei din 2004, prin reducerea salariului de bază prevăzut la articolul 66 din Statutul funcționarilor (a se vedea caseta A1 din anexa 1).

Caseta 1 - De la salariul de bază la salariul net

Prezentul raport ia în calcul salariul de bază astfel cum este definit în grila de salarizare prevăzută la articolul 66 din Statutul funcționarilor. Cu toate acestea, din salariul de bază se deduc o serie de contribuții obligatorii, o parte dintre acestea reprezentând contravaloarea beneficiilor sociale (sistemul de pensii, asigurarea de boală și asigurarea în caz de accident). În tabelul de mai jos se prezintă rata contribuțiilor/impozitelor care se reține din salariile funcționarilor începând cu 1 ianuarie 2010.

Impozit/contribuție	Rată
Contribuția la sistemul de pensii	11,6 %
Asigurare de boală	1,7 %
Asigurare în caz de accident	0,1 %
Impozit pe venit	până la 45 %
Prelevare specială	5,5 %

Faptul că bazele de calculare a contribuțiilor nu sunt perfect identice, precum și caracterul progresiv al impozitului pe venit au drept rezultat o gamă foarte variată de cote ale contribuțiilor globale în cadrul grilei de salarizare, de la 13,4% pentru AST1 la 40,5 % pentru AD16 treapta 3. În următorul tabel se oferă câteva exemple de salarii lunare nete, după reținerile obligatorii, corespunzând diferitelor grade, la 1 ianuarie 2011:

Gradul	Salariul de bază (euro)	Salariul după reținerea contribuțiilor	Cota globală de impozitare	Cota marginală de impozitare
Secretar AST1 / 1	2 654	2 299	13,4%	13%
Asistent tehnic AST3/1	3 398	2 726	19,8%	25%
Administrator AD5/1	4 350	3 414	21,5%	29%
Șef de unitate AD9/1	7 128	5 240	26,5%	40%
Director AD14/1	13 216	8 386	36,5%	51%
Director general AD16/1	18 371	10 925	40,5%	51%

Este util să se rețină aceste cote ale contribuțiilor, în special atunci când se consultă diferitele tabele din raport, în care se prezintă numai salariile de bază.

Trebuie menționat faptul că funcționarii pot beneficia, în funcție de situația familială și de statutul de expatriat, de alocații familiale și de expatriere. Normele care reglementează aceste alocații sunt prevăzute în secțiunile 1 și 2 din anexa VII la Statutul funcționarilor.

În plus, pentru a ține cont de faptul că reforma Statutului funcționarilor a extins durata carierei funcționarilor prin mărirea vârstei de pensionare la 63 de ani, s-a luat în considerare cariera medie adaptată în funcție de vârsta de pensionare, adică remunerația anuală medie (remunerația acumulată pe parcursul carierei împărțită la numărul de ani de activitate). Se compensează astfel faptul că un număr mai mare de ani duce automat la creșterea remunerației acumulate, însă, în același timp, efectul este ambiguu asupra echivalenței dintre vechea și noua structură de carieră.

De asemenea, s-au efectuat simulări, luând în calcul viteze diferite de carieră (adică perioada în care s-a deținut fiecare grad al grilei salariale). Acesta este un punct critic în cadrul noului

statut. Dacă în statutul anterior diferențele de remunerare în funcție de viteza de carieră erau limitate, noul statut include stimulente care recompensează carierele rapide. Într-adevăr, conform noului Statut al funcționarilor, funcționarii cu carieră rapidă câștigă, în general, de-a lungul întregii cariere, cu aproximativ 15 % mai mult decât cei cu carieră normală, iar funcționarii cu carieră lentă câștigă cu aproximativ 9 % mai puțin (a se vedea anexa 2). Prin urmare, media remunerației corespunzătoare unei cariere lente și unei cariere rapide nu este echivalentă cu remunerația corespunzătoare unei cariere medii. Așadar, în prezentul raport se consideră „cariere lente” acele cariere în cazul cărora vechimea în grad în momentul promovării este cu 25 % mai mare decât în cazul carierelor normale. De asemenea, se consideră „cariere rapide” acele cariere în cazul cărora vechimea în grad în momentul promovării este cu 25 % mai mică decât în cazul carierelor normale. **Remunerația medie pentru cariere** poate fi comparată, prin urmare, în „vechiul” și în „noul” sistem calculându-se remunerația medie pentru un anumit procent de cariere lente, normale și rapide, care reprezintă distribuția avansării în carieră în cadrul Comisiei (a se vedea anexa 3).

Pornind de la această ipoteză, prezentul raport compară patru tipuri de cariere care corespund principalelor profiluri recrutate înainte și după reforma Statului funcționarilor: secretari/angajați administrativi (fosta categorie C), asistenți (fosta categorie B), administratori încadrați în gradul de bază (fără experiență) și administratori (cu experiență). Trebuie menționat că se face o comparație între vechea și noua structură de carieră pentru fiecare dintre aceste patru tipuri de carieră. Dacă s-ar face o comparație între diferitele tipuri de carieră, situația s-ar complica și mai mult, în sensul că ar trebui calculat procentajul funcționarilor care trec de la o grupă/categorie de funcții la alta și ar trebui luată în calcul vârsta medie la care are loc această schimbare etc. S-a evitat, de asemenea, compararea globală a carierelor: această abordare ar trebui să țină seama de schimbările apărute de-a lungul timpului în ceea ce privește procentajul funcționarilor recrutați în fiecare grupă/categorie de funcții. Deși acest lucru ar putea părea relevant pentru evaluarea impactului bugetar global al politicii de recrutare după intrarea în vigoare a reformei, s-ar depăși condițiile prevăzute la articolul 6 din Statutul funcționarilor.

Trebuie menționat faptul că orice comparație trebuie să se bazeze pe ipoteza existenței unei legături între variația prețurilor și modificarea salariilor. Prezentul raport pleacă de la premisa că acestea se modifică în paralel. În cazul în care această premisă se dovedește a fi falsă, rezultatele comparației structurii de carieră ar fi cu mult diferite (a se vedea Caseta 2 – *Ce înseamnă paralelismul?*).

CASETA 2 - CE ÎNSEAMNĂ PARALELISMUL?

Caseta 2 - Ce înseamnă paralelismul?

Prezentul raport presupune faptul că prețurile și remunerațiile cresc în paralel în decursul timpului. În general, salariul mediu anual obținut pe parcursul întregii cariere, exprimat în euro la valoarea din anul de referință 2004, se calculează după cum urmează:

Presupunând că P_k este rata inflației în anul k (unde $k > 2004$), orice sumă dată s , în euro la valoarea din

$$\tilde{s} = \frac{s}{\prod_{k=2004}^{k=t} (1 + p_k)}$$

anul t , se calculează după formula

rezultatul fiind exprimat în euro la valoarea din

anul 2004 (unde $p_{2004} = 0$).

Fie $r_t(g, s)$ remunerația la valoarea actuală a monedei euro, corespunzând gradului g treapta s din grila de salarizare a anului t .

Fie i_t rata de ajustare utilizată pentru adaptarea grilei de salarizare a funcționarilor în anul t comparativ cu anul $t-1$ ($t > 2004$ și $i_{2004} = 0$). În fiecare an, grila se adaptează astfel încât $r_{t+1}(g, s) = r_t(g, s)(1 + i_{t+1})$. Rezultă că remunerația corespunzătoare gradului g și treptei s din grila de salarizare a anului t depinde de remunerația corespunzătoare din grila de salarizare a anului 2004 prin relația:

$$r_t(g, s) = r_{2004}(g, s) \prod_{k=2004}^{k=t} (1 + i_k).$$

Această sumă, exprimată în euro la valoarea constantă din 2004, este egală cu:

$$\tilde{r}_t(g, s) = \frac{r_{2004}(g, s) \prod_{k=2004}^{k=t} (1 + i_k)}{\prod_{k=2004}^{k=t} (1 + p_k)}$$

Remunerația medie anuală, A , obținută pe parcursul întregii cariere de N ani, începând din 2004, exprimată în euro la valoarea din 2004, este:

$$\begin{aligned} \tilde{A} &= \frac{1}{N} \sum_{t=2004}^{t=2004+N} \tilde{r}_t(g_t, s_t) = \frac{1}{N} \sum_{t=2004}^{t=2004+N} \frac{r_{2004}(g_t, s_t) \prod_{k=2004}^{k=t} (1 + i_k)}{\prod_{k=2004}^{k=t} (1 + p_k)} \\ &= \frac{1}{N} \sum_{t=2004}^{t=2004+N} \left(r_{2004}(g_t, s_t) \prod_{k=2004}^{k=t} \frac{(1 + i_k)}{(1 + p_k)} \right) \end{aligned}$$

unde (g_t, s_t) sunt gradul și treapta atinse în anul t .

Ipoteza paralelismului utilizată în raport înseamnă că i_k și p_k au aceeași valoare în orice an k , astfel încât $\prod_{k=2004}^{k=t} \frac{(1 + i_k)}{(1 + p_k)} = 1$ și, prin urmare,

$$\tilde{A} = \frac{1}{N} \sum_{t=2004}^{t=2004+N} r_{2004}(g_t, s_t).$$

Dacă s-ar renunța la această ipoteză, rezultatul comparației dintre vechea și noua structură de carieră, astfel cum rezultă din raport, ar fi destul de diferit. De exemplu, în cazul în care adaptările salariale ar fi doar cu 0,5 puncte procentuale mai mici decât inflația în fiecare an, adică un raport $\prod_{k=2005}^{k=t} \frac{(1 + i_k)}{(1 + p_k)} \approx (1.005)^{t-2004}$, remunerația medie anuală a unui funcționar cu gradul AD5 ar fi cu 8 % mai mică decât în cazul în care s-ar asigura paralelismul.

Prin urmare, este necesar să se sublinieze că paralelismul ar trebui să fie considerat o prezumție importantă pentru viitor. Dacă se va dovedi că puterea de cumpărare a funcționarilor se va deteriora continuu în următorii ani, este foarte probabil ca principiul echivalenței să se fi încălcat pentru toate categoriile de personal.

Trebuie menționat că, din cauza faptului că noul Statut al funcționarilor este în vigoare de numai cinci ani, niciun funcționar nu și-a desfășurat întreaga carieră conform noilor dispoziții, astfel încât nu se pot calcula o serie de parametri, precum vârsta medie de pensionare. În plus, vechimea medie în grad pentru persoanele recrutate după reformă este influențată de faptul că, până în prezent, au fost promovați numai funcționarii cu rezultatele cele mai bune. Din aceste motive, au fost utilizate ratele menționate în anexa Ib la noul Statut al funcționarilor pentru a compara noua structură de carieră cu cea veche. Datele observate au fost utilizate numai pentru a verifica dacă, în linii mari, cariere reale sunt conforme cu dispozițiile Statutului funcționarilor.

Datele utilizate în prezentul raport sunt, în esență, datele Comisiei. Totuși, cifrele furnizate de alte instituții corespund cifrelor Comisiei (a se vedea anexa 4).

II – PRINCIPALELE CONSTATĂRI: ECHIVALENȚĂ GLOBALĂ, CU EXCEPȚIA SECRETARIILOR/ANGAJAȚILOR ADMINISTRATIVI

Conform metodologiei utilizate în raport se ajunge la concluzia că, exceptând carierele de secretariat, „vechea” și „noua” structură de carieră sunt, în mare măsură, similare, deși cea veche beneficiază de un ușor avantaj. Cu toate acestea, în cadrul noului statut, funcționarii cu „carriere rapide” beneficiază de condiții mai avantajoase în ceea ce privește remunerația de-a lungul carierei. Într-adevăr, sistemul de remunerare existent înainte de reforma din 2004 a Statutului funcționarilor avea tendința de a reduce diferențele dintre vitezele de carieră. Este clar că noul **Statut al funcționarilor tinde să ofere un nivel mai bun de remunerare pentru promovările rapide**. Aceasta înseamnă că, pentru toate grupele/categoriile, funcționarii cu carieră rapidă sunt mult mai avantajați în cadrul noului regim.

1º) ADMINISTRATORII CU EXPERIENȚĂ POT AVEA STRUCTURI DE CARIERĂ ECHIVALENTE, CU CONDIȚIA SĂ FIE RECRUTAȚI ÎN GRADUL AD7 ÎN NOUA GRILĂ

Începând cu 1 mai 2004, administratorii cu experiență (adică administratorii cărora li se cereau cel puțin câțiva ani de experiență pentru a fi angajați) au fost recrutați în principal în gradele AD6 (75 %) și AD7 (25 %). Pe lângă aceasta, trebuie menționat că un număr semnificativ de funcționari AD5 recrutați începând din mai 2004 aveau, în fapt, o experiență substanțială, chiar dacă aceasta nu se număra printre condițiile de participare la concurs. În special, dacă analizăm recrutările efectuate începând din mai 2004, numărul total de funcționari AD5 cu vârsta de peste 30 de ani în momentul recrutării – și care au, probabil, cel puțin câțiva ani de experiență în muncă înainte de a fi angajați la Comisie – este egal cu numărul total de AD6 și AD7 recrutați în aceeași perioadă. Conceptul de echivalență aplicat în acest caz se referă la tipurile de carieră posibile oferite pe tipuri de concursuri, fără să se țină seama de profilul real al persoanelor recrutate. Având în vedere o astfel de structură de recrutare, este foarte probabil ca, în urma unei comparații realizate între carierele medii ale personalului Comisiei bazate mai degrabă pe experiența individuală decât pe concursul pe care l-au reușit, să rezulte un dezavantaj semnificativ pentru personalul recrutat după luna mai 2004.

Luând în considerare exclusiv gradul în care s-a efectuat recrutarea și comparând remunerația medie acumulată de un funcționar mediu recrutat în gradul AD6 cu cea a unui funcționar mediu recrutat în gradul A7 conform statutului anterior, rezultă o diferență de aproximativ 10 % în favoarea celor recrutați conform statutului anterior. Această diferență nu se reduce dacă se ia în calcul creșterea vârstei de pensionare, întrucât funcționarii recrutați după 2004 sunt mai în vârstă decât cei recrutați înainte de 2004 și, prin urmare, nu au o carieră mai lungă atunci când

ies la pensie, la vârsta de 63 de ani. **Dezavantajul funcționarilor AD6 comparativ cu cei A7** este și mai pronunțat în cazul carierelor lente și poate fi observat chiar și în cazul carierelor rapide. Prin urmare, noua structură penalizează carierele medii ale funcționarilor AD6 comparativ cu cei recrutați la gradul A7 (cu 11 %, a se vedea tabelul din secțiunea IV).

Situația diferă atunci când se compară **carierele A7** cu carierele funcționarilor recrutați la **gradul AD7**. În această situație, remunerația totală este **aproape aceeași** în cadrul vechiului și noului statut. Funcționarii cu carieră lentă câștigă cu 7 % mai puțin în întreaga carieră decât în cadrul sistemului anterior, în timp ce funcționarii cu carieră rapidă tind să câștige cu 8 % mai mult în cadrul noului sistem. În general, **remunerația medie este practic egală pentru carierele noi și cele din regimul anterior**.

TABELUL 1 - COMPARAȚIE ÎNTRE VECHEA ȘI NOUA STRUCTURĂ DE CARIERĂ LA RECRUTARE, DUPĂ 10/20 DE ANI ȘI LA VÂRSTA DE PENSIONARE (GRAD ȘI SALARIU DE BAZĂ LUNAR*)

Carieră	La recrutare	După 10 ani	După 20 de ani	La pensionare
A7 în vechea structură de carieră	34 de ani A7 / 2 (5 770 EUR*)	44 de ani A5 / 3 (8 264 EUR)	54 de ani A4 / 5 (10 972 EUR)	61 de ani A4 / 8 (12 479 EUR)
AD7 în noua structură de carieră normală	37 de ani AD7 / 2 5 802 EUR***	47 de ani AD10 / 1 8 065 EUR***	57 de ani AD12 / 2 10 758 EUR***	63 de ani AD13 / 3 12 684 EUR***
carieră lentă	AD7 / 2 5 802 EUR***	AD8 / 2 6 565 EUR***	AD11 / 1 9 125 EUR ***	AD12 / 2 10 758 EUR***
carieră rapidă	AD7 / 2 5 802 EUR***	AD10 / 2 8 404 EUR***	AD13 / 2 12 172 EUR***	AD14 / 3 14 351 EUR***

* Salariul de bază lunar corespunzând grilei de salarizare de la 1.7.2010. Salariu de bază înainte de aplicarea oricărei deduceri reprezentând contribuții și impozite (a se vedea caseta 1). Trebuie menționat că, în perioada 2000-2004, aproximativ 15 % din persoanele recrutate de pe listele de rezervă A7/A6 au fost încadrate la gradul A6 și aveau vârsta medie de 40 ½ ani. Nu existată o categorie similară de carieră conform noului Statut al funcționarilor.

*** Fără a se ține seama de factorul de multiplicare utilizat în cazul personalului recrutat înainte de 1/5/2004 (a se vedea caseta A1/anexa 1).

2°) ADMINISTRATORII ÎNCADRAȚI ÎN GRADUL DE BAZĂ CÂȘTIGĂ MULT MAI PUȚIN ÎN NOUL SISTEM DECÂT ÎN CEL VECHI, IAR DIFERENȚA ESTE COMPENSATĂ DOAR PARȚIAL PRIN CREȘTEREA VÂRSTEI DE PENSIONARE

Majoritatea administratorilor recrutați începând cu 1 mai 2004 (57 %) au fost încadrați în gradul AD5, în urma unor concursuri pentru care nu s-a solicitat experiență profesională. Acest profil corespunde celui al administratorilor recrutați în gradul A8 din statutul anterior, grad pentru care nu se solicita experiență profesională. Trebuie menționat că foarte mulți administratori AD5 au de fapt un număr semnificativ de ani de experiență, ceea ce nu a fost cazul pentru administratorii A8. Aceasta se explică prin faptul că, înainte de 2004, concursurile pentru gradul A8 s-au organizat în general concomitent cu cele pentru gradul A7, în cazul cărora era necesară dovedirea experienței. Dimpotrivă, începând cu 1 mai 2004, s-au organizat foarte puține concursuri generale pentru grade mai mari de AD5. Ca urmare, persoanele

interesate să lucreze la instituții au fost nevoite să se înscrie, chiar dacă aveau experiență, la concursuri unde nu era necesară dovedirea experienței. Cu toate acestea, după cum s-a menționat în secțiunea II)1°), conceptul de echivalență aplicat în acest caz se referă la tipul de cariere posibile în funcție de tipul de concurs, fără a se ține seama de profilul real al persoanelor recrutate.

Presupunând o durată egală a carierelor, în **noua structură se constată o scădere cu 9 % a remunerației globale pentru gradul AD 5 față de gradul A8**. Această diferență poate atinge chiar 14 % în cazul carierelor lente. Doar funcționarii cu cariere rapide sunt ușor mai avantajați de noul sistem (o creștere în medie cu 1 % a remunerației globale pentru 25 % din funcționari). Este adevărat că situația este mai puțin defavorabilă dacă se ia în calcul creșterea vârstei de pensionare, întrucât administratorii încadrați în gradul de bază sunt recrutați la vârste mai mici decât administratorii cu experiență, perioada suplimentară în care rămân în activitate pentru a putea obține drepturi integrale de pensie le permite să ajungă să fie încadrați în grade mai mari, cu o remunerație mai mare decât în cadrul vechiului sistem. În acest caz, cifrele de mai sus devin: o scădere cu 4%, o creștere cu 7 % și, respectiv, o scădere cu aproximativ 10 %. În ansamblu, **presupunând că durata carierelor este egală**, media carierelor în conformitate cu noul Statut al funcționarilor este afectată de un **dezavantaj semnificativ în detrimentul noilor administratori încadrați în gradul de bază**. Dezavantajul aparent scade (3 % în total) doar dacă se introduce în calcul faptul că aceștia ar trebui să muncească mai mult timp pentru a putea obține drepturi integrale de pensie.

TABELUL 2 - COMPARAȚIE ÎNTRE VECHEA ȘI NOUA STRUCTURĂ DE CARIERĂ LA RECRUTARE, DUPĂ 10/20 DE ANI ȘI LA VÂRSTA DE PENSIONARE (GRAD ȘI SALARIU DE BAZĂ LUNAR*)

Carieră	La recrutare	După 10 ani	După 20 de ani	La pensionare
A8 în vechea structură de carieră	30 de ani A8 / 1 (4 861 EUR*)	40 de ani A6 / 2 (6 734 EUR)	50 de ani A4 / 3 (9 967 EUR)	61 de ani A4 / 8 (12 479 EUR)
AD5 în noua structură de carieră normală	30 de ani** AD5 / 1 4 350 EUR***	40 de ani AD8 / 1 6 300 EUR***	50 de ani AD11 / 1 9 125 EUR***	63 de ani AD13 / 3 12 684 EUR***
carieră lentă	AD5 / 1 4 350 EUR***	AD7 / 2 5 802 EUR***	AD10 / 1 8 065 EUR***	AD12 / 2 10 758 EUR***
carieră rapidă	AD5 / 1 4 350 EUR***	AD9 / 1 7 128 EUR***	AD12 / 2 10 758 EUR***	AD14 / 4 14 750 EUR***

* Salariul de bază lunar corespunzând grilei de salarizare de la 1.7.2010. Salariu de bază înainte de aplicarea oricărei deduceri reprezentând contribuțiile la asigurările sociale și impozitele (a se vedea caseta 1).

** În scopul simulării, vârsta de recrutare a administratorilor încadrați în gradul de bază ar trebui să fie aceeași în vechea și în noua structură de carieră. Cu toate acestea, vârsta efectivă de recrutare în perioada 2004-2009 în gradul AD5 este ușor mai ridicată (31,6 ani la Comisie), incluzând și persoanele cu experiență.

*** Fără a se ține seama de factorul de multiplicare utilizat în cazul personalului recrutat înainte de 1/5/2004 (a se vedea caseta A1/anexa 1).

Ar trebui menționat că tabelul de mai sus se referă numai la carierele care nu implică posturi de conducere. În special, diferența de salariu la pensionare între noile cariere rapide și carierele reglementate de vechile norme (14 750 de EUR în comparație cu 12 479 de EUR) este valabilă

doar pentru funcționarii care nu ocupă posturi de conducere. Desigur, este probabil ca, în practică, mulți funcționari cu cariere rapide să ajungă în funcții de conducere. În acest caz, după cum reiese din tabelul de mai jos, diferența dintre cel mai ridicat salariu posibil în conformitate cu vechile norme și cel în conformitate cu noile norme este mai mică.

TABELUL 3 - GRADELE MINIME ȘI MAXIME PENTRU ANUMITE POSTURI DE CONDUCERE (SALARIU DE BAZĂ LUNAR ÎN EURO)

	Șef de unitate		Director		Director general	
	<i>Vechiul statut</i>	<i>Noul statut</i>	<i>Vechiul statut</i>	<i>Noul statut</i>	<i>Vechiul statut</i>	<i>Noul statut</i>
Gradul și treapta minime (salariu)	A5 / 1 (7 389)	AD9 / 1 (7 128)***	A2 / 1 (12 881)	AD14 / 1 (13 216)***	A1 / 1 (14 515)	AD15 / 1 (14 954)***
Gradul și treapta maxime (salariu)	A3 / 8 (15 173)	AD14 / 5 (14 954)***	A2 / 6 (16 560)	AD15 / 5 (16 919)***	A1 / 6 (18 371)	AD16 / 3 (18 371)***

Notă: Salariile de bază din coloanele care corespund noului Statut al funcționarilor nu includ indemnizația de conducere. Salariu de bază înainte de aplicarea oricărei deduceri reprezentând contribuții și impozite (a se vedea caseta 1). Aceste salarii se aplică numai personalului recrutat după 1.5.2004. Pentru personalul recrutat înainte de această dată, se aplică anexa XIII la noul Statut al funcționarilor (a se vedea anexa 1 la prezentul raport). Salariile de bază menționate aici sunt doar limite superioare și inferioare și nu reflectă perioada reală în care funcționarii dețin gradele respective.

*** Fără a se ține seama de factorul de multiplicare utilizat în cazul personalului recrutat înainte de 1/5/2004 (a se vedea caseta A1/anexa 1).

3º) ÎN CAZUL ASISTENȚILOR TEHNICI ȘI ADMINISTRATIVI, EVOLUȚIILE CARIERELOR ÎN TEMEIUL VECHIULUI ȘI NOULUI STATUT AL FUNCȚIONARILOR SUNT ÎN MARE PARTE ECHIVALENTE

În temeiul fostului Statut al funcționarilor, asistenții tehnici și administrativi au fost încadrați, la recrutare, în gradul B5. În cadrul noului sistem, aceștia au fost recrutați ca AST3. Noii asistenți sunt, în medie, cu aproape trei ani mai în vârstă decât asistenții care fuseseră încadrați în categoria B, ceea ce înseamnă că majorarea vârstei de pensionare de la 60 la 63 are un impact limitat asupra duratei carierei lor.

Pentru o carieră care evoluează în ritm normal (adică promovarea dintr-un grad în altul are loc respectându-se durata medie din cadrul Comisiei), asistenții câștigă cu 5 % mai puțin în noul sistem decât în cadrul vechiului sistem (4 % dacă se ia în considerare vârsta de 63 de ani pentru pensionare). Asistenții cu o evoluție lentă a carierei câștigă, în medie, cu 10 % mai puțin decât în cadrul vechiului sistem, însă cei cu o evoluție rapidă a carierei câștigă cu aproape 4 % mai mult conform noilor norme față de Statutul funcționarilor anterior. Rezultatul este că, în noul și vechiul sistem, **mediile carierelor sunt echivalente, în mare**, noile cariere fiind doar cu 3 % mai defavorabile decât vechile cariere.

TABELUL 4 - COMPARAȚIE ÎNTRE VECHEA ȘI NOUA STRUCTURĂ DE CARIERĂ LA RECRUTARE, DUPĂ 10/20 DE ANI ȘI LA VÂRSTA DE PENSIONARE (GRAD ȘI SALARIU DE BAZĂ LUNAR*)

Carieră	La recrutare	După 10 ani	După 20 de ani	La pensionare
Categoria B în vechea structură de carieră	34 de ani B5 / 2 (3 739 EUR *)	44 de ani B3 / 3 (5 072 EUR)	54 de ani B2 / 5 (6 570 EUR)	60 de ani B1 / 5 (7 779 EUR)
AST3 în noua structură de carieră normală	36 de ani AST3 / 1 3 398 EUR***	46 de ani AST6 / 1 4 921 EUR***	56 de ani AST8 / 1 6 300 EUR***	63 de ani AST9 / 3 7 740 EUR***
carieră lentă	AST3 / 1 3 398 EUR***	AST5 / 2 4 532 EUR***	AST7 / 2 5 802 EUR***	AST8 / 3 6 841 EUR***
carieră rapidă	AST3 / 1 3 398 EUR***	AST6 / 2 5 128 EUR***	AST9 / 2 7 428 EUR***	AST11 / 2 9 508 EUR***

* Salariul de bază lunar corespunzând grilei de salarizare de la 1.7.2010. Salariu de bază înainte de aplicarea oricărei deduceri reprezentând contribuții și impozite (a se vedea caseta 1).

*** Fără a se ține seama de factorul de multiplicare utilizat în cazul personalului recrutat înainte de 1/5/2004 (a se vedea caseta A1/anexa 1).

4°) PRINCIPIUL ECHIVALENȚEI ESTE ÎN MOD EVIDENT ÎNCĂLCAT ÎN CAZUL SECRETARILOR/ANGAJAȚILOR ADMINISTRATIVI, NOII ANGAJAȚI CÂȘTIGÂND MULT MAI MULT ÎN NOUL SISTEM DECÂT ÎN CEL VECHI.

În cadrul Statutului funcționarilor anterior, secretarii/angajații administrativi au fost încadrați la recrutare în gradul C5, putând atinge gradul C1. Diferența maximă dintre remunerația de la începutul carierei unui angajat administrativ și cea de la sfârșitul acesteia varia de la 1 la 1,9, respectiv până la 5 250 EUR pe lună. Conform noilor norme, angajații administrativi sunt încadrați în gradul AST1 (1 300 de angajați administrativi au fost recrutați începând din 1 mai 2004, adică peste 25 % din totalul funcționarilor recrutați de la acea dată) și, teoretic, pot să atingă gradul AST 11, ceea ce înseamnă o **diferență maximă de remunerație variind de la 1 la 3,9, adică până la peste 10 000 EUR pe lună.**

În ceea ce privește remunerația totală de-a lungul carierei, angajații administrativi recrutați după 1 mai 2004 cu o carieră medie câștigă 6 % mai mult în noua grilă de salarizare. Luându-se în calcul ajustarea pentru modificarea vârstei de pensionare, un **angajat administrativ nou recrutat va avea o remunerație medie anuală cu 14 % mai ridicată** decât cea a unui angajat administrativ a cărui carieră s-a derulat în întregime conform normelor fostului statut.

Ar trebui menționat faptul că, presupunându-se că o carieră în vechiul regim are o durată totală egală cu o carieră în noul regim (23,2 ani, în medie, durată calculată pentru angajații Comisiei), o carieră normală se va încheia la gradul AST7, cu un salariu de 5 802 EUR pe lună. Presupunând o durată suplimentară de șase ani de activitate, pentru a atinge vârsta de pensionare (63 de ani), noii secretari/angajați administrativi cu cariere normale ar atinge gradul AST9 (peste 7 000 EUR pe lună). Aceste rezultate se bazează pe ipoteza că o carieră începe la vârsta medie de recrutare. Cu toate acestea, ar trebui să se țină cont de faptul că un secretar recrutat la vârsta de 23 de ani va atinge gradul AST11 (până la 9 000 EUR pe lună).

Este de la sine înțeles că angajații administrativi încadrați la recrutare în gradul AST1 nu sunt obligați să își păstreze același post pe tot parcursul carierei. În prezent, aceștia sunt recrutați având calificări superioare celor necesare pentru categoria C. Cu cât aceștia dobândesc mai multă experiență și urmează mai multe cursuri de formare, cu atât își pot asuma mai multe responsabilități. Acest lucru duce la creșterea șanselor de promovare.

Este evident că avantajele noului sistem sunt mai pregnante pentru carierele rapide. Simulările arată că secretarii/angajații administrativi cu cariere rapide vor avea o remunerație anuală de-a lungul carierei cu 30 % mai mare, în medie, decât în temeiul normelor anterioare. Chiar și angajații administrativi cu cariere lente vor câștiga mai mult în medie, conform noului Statut al funcționarilor. Se impune și precizarea că **secretarii/angajații administrativi cu cariere lente câștigă mai mult conform noilor norme decât câștigau secretarii/angajații administrativi cu cariere normale** conform vechilor norme. În ansamblu, **remunerația medie pentru carierele de secretari/angajați administrativi conform noului Statut al funcționarilor este cu 16 % mai mare decât cea acordată conform normelor anterioare.**

TABELUL 5 - COMPARAȚIE ÎNTRE VECHEA ȘI NOUA STRUCTURĂ DE CARIERĂ LA RECRUTARE, DUPĂ 10/20 DE ANI ȘI LA VÂRSTA DE PENSIONARE (GRAD ȘI SALARIU DE BAZĂ LUNAR*)

Carieră	La recrutare	După 10 ani	După 20 de ani	La pensionare
Categoria C în vechea structură de carieră	34 de ani C5 / 2 (2 881 EUR *)	44 de ani C3 / 4 (3 710 EUR)	54 de ani C2 / 8 (4 620 EUR)	60 de ani ** C1 / 7 (5 084 EUR)
AST1 în noua structură de carieră normală	34 de ani AST1 / 1 2 654 EUR***	44 de ani AST4 / 1 3 844 EUR***	54 de ani AST7 / 1 5 568 EUR***	63 de ani AST9 / 1 7 128 EUR***
carieră lentă	AST1 / 1 2 654 EUR***	AST3 / 2 3 540 EUR***	AST6 / 1 4 921 EUR***	AST7 / 3 6 046 EUR***
carieră rapidă	AST1 / 1 2 654 EUR***	AST5 / 2 4 532 EUR***	AST8 / 2 6 565 EUR***	AST11 / 1 9 125 EUR***

* Salariul de bază lunar corespunzând grilei de salarizare de la 1.7.2010. Salariu de bază înainte de aplicarea oricărei deduceri reprezentând contribuții și impozite (a se vedea caseta 1).

**Vârsta de pensionare efectivă, observată în cadrul Comisiei în perioada 2000-2004 pentru funcționarii din categoria C a fost de 57,2 ani, respectiv semnificativ mai scăzută decât cea de la alte instituții (a se vedea anexa 4). Aceasta se explică, în parte, prin includerea unor beneficiari de pensii de invaliditate. Prin urmare, s-a decis să se indice în acest caz vârsta legală de pensionare (60 de ani înainte de 2004).

*** Fără a se ține seama de factorul de multiplicare utilizat în cazul personalului recrutat înainte de 1/5/2004 (a se vedea caseta A1/anexa 1).

III – CONCLUZII

Prezentul raport se bazează pe anumite ipoteze privind durata carierelor și ratele de promovare, care sunt totuși considerate a fi în mare măsură plauzibile. Întrucât noul Statut al funcționarilor este în vigoare doar începând din mai 2004, este foarte dificil să se anticipeze comportamentul viitor al personalului nou recrutat. În special, vârsta de pensionare și durata carierei sunt extrem de ipotetice. Prin urmare, este important să se continue monitorizarea echivalenței carierelor.

Cu toate acestea, prezentul raport a identificat unele diferențe între vechea și noua structură de carieră. În special, administratorii cu experiență tind să câștige mai puțin în noua structură de carieră, în timp ce secretarii/angajații administrativi câștigă semnificativ mai mult conform noilor norme.

TABELUL 6 - DIFERENȚELE DINTRE VECHEA ȘI NOUA STRUCTURĂ DE CARIERĂ

	Carieră lentă	Carieră normală	Carieră rapidă	Cariere medii
Angajați administrativi ex C/AST 1	+6 %	+14 %	+30 %	+16 %
Asistenți ex B/AST 3	-10 %	-4 %	+4 %	-3 %
Administratori încadrați în gradul de bază ex A8/AD5	-10 %	-4 %	+7 %	-3 %
Administratori ex A7/AD6	-17 %	-12 %	-2 %	-11 %
Administratori ex A7/AD7	-7 %	-2 %	+8 %	-1 %

Sursa: DG HR

Notă: „+” înseamnă că nouă structură de carieră este mai favorabilă decât cea veche în ceea ce privește remunerația medie anuală de-a lungul carierei (ajustată pentru a ține seama de schimbarea vârstei de pensionare).

ANEXA 1

Implicațiile financiare ale ratelor (procentelor) de promovare prevăzute în anexa XIII la Statutul funcționarilor și ale integrării funcționarilor angajați înainte de 1 mai 2004 în noul sistem de carieră, inclusiv efectele aplicării procedurii de atestare

Anexa XIII la Statutul funcționarilor prevede măsuri tranzitorii aplicabile funcționarilor care au fost numiți înainte de 1 mai 2004, stabilind norme menite să faciliteze tranziția funcționarilor de la vechea structură de carieră la cea prevăzută de noul Statut al funcționarilor. Unul dintre aspectele acestei integrări progresive este faptul că ratele din anexa I.B nu sunt direct aplicabile structurii anterioare de carieră și sunt înlocuite temporar de rate stabilite ad hoc. În prezenta anexă se oferă câteva date statistice despre evoluția în carieră a funcționarilor vizați de anexa XIII, bazate pe creșterea salariilor acestora în perioada 2004-2009; aceste date statistice pot fi considerate a fi un indicator direct al implicațiilor financiare din această perioadă de tranziție². În secțiunea A) din prezenta anexă se prezintă creșterea salarială reală pentru fiecare din cele patru categorii de funcționari existente înainte de 1 mai 2004, în secțiunea B) se analizează în detaliu impactul procedurii de atestare și în secțiunea C) se remarcă unele neconcordanțe introduse prin anexa XIII, în special în ceea ce privește gradele cele mai mari și posturile de conducere.

A) IMPACTUL ANEXEI XIII ASUPRA CATEGORIILOR DE FUNCȚIONARI

Metoda folosită în acest caz este calcularea valorii cu care a crescut salariul de bază al funcționarilor angajați înainte de 1 mai 2004 și aflați încă în activitate în mai 2009 între aceste două date. Această creștere se compară cu cea care s-ar fi înregistrat dacă nu ar fi survenit nicio schimbare în Statutul funcționarilor și, de asemenea, cu creșterea care s-ar fi înregistrat dacă funcționarii în cauză ar fi beneficiat de o creștere salarială medie în conformitate cu noua grilă de salarizare.

Calcululele arată că toți funcționarii recrutați înainte de 1 mai 2004 au beneficiat de o creștere salarială mai mare decât cea pe care ar fi primit-o dacă nu ar fi survenit nicio schimbare în Statutul funcționarilor. Acest avantaj este limitat pentru funcționarii din categoria A, în cazul cărora creșterea salarială a fost cu 0,1 puncte procentuale pe an mai mare decât în ipoteza în care Statutul funcționarilor nu s-ar fi modificat și doar ușor inferioară (-0,1 puncte procentuale) creșterii care s-ar fi înregistrat dacă funcționarii în cauză ar fi beneficiat de ratele din anexa I.B la noul Statut al funcționarilor.

Pentru funcționarii din categoria B, avantajele față de fostul Statut al funcționarilor au fost mai importante decât pentru cei din categoria A. Asistenții au beneficiat de o creștere salarială cu 0,5 puncte procentuale în fiecare an față de normele anterioare, ceea ce este chiar mai mult decât creșterea prevăzută în noul Statut al funcționarilor.

În cazul fostelor categorii C și D, creșterea salarială observată nu ține seama de procedura de atestare prevăzută la articolul 10 alineatul (3) din anexa XIII la Statutul funcționarilor. Astfel, luându-se și acest factor în calcul, creșterea salarială pentru categoriile C și D a fost de 1,5 ori

² Rezultatele din prezenta anexă se bazează pe date referitoare la personalul Comisiei. Acestea nu pot fi direct aplicabile altor instituții, deoarece punerea în aplicare a anexei XIII poate varia de la o instituție la alta.

mai mare decât cea care s-ar fi înregistrat în conformitate cu normele anterioare. Avantajul rezultat este de 0,6 puncte procentuale pe an pentru categoria D și de 0,7 puncte procentuale pentru categoria C. Această creștere este totuși semnificativ inferioară creșterii prevăzute de noul Statut al funcționarilor pentru grupa de funcții AST.

B) IMPACTUL PROCEDURII DE ATESTARE

Procedura de atestare, prin intermediul căreia fostele categorii C și D de funcționari pot să își schimbe cariera (schimbare calitativă) și să devină membri ai grupei de funcții AST, fără restricție, a contribuit la creșterea suplimentară a remunerației acestora.

Calculul arată că, după cinci ani, procedura de atestare a avut un impact deosebit de semnificativ în ceea ce privește creșterea salarială pentru beneficiarii acestei proceduri. De exemplu, funcționarii din categoria C beneficiari ai procedurii de atestare, au avut o creștere salarială de aproape două ori mai mare decât cea care ar fi fost obținută în conformitate cu anteriorul Statut al funcționarilor. Diferența este chiar mai mare pentru cei din categoria D, a căror creștere salarială a fost de aproape trei ori mai mare decât cea de care ar fi beneficiat dacă statutul anterior rămânea în vigoare.

Cu toate acestea, în medie, impactul global al procedurii de atestare pentru categoriile C și D a fost mai limitat. Creșterea salarială anuală medie pentru toți funcționarii din categoria D a fost doar cu 0,1 puncte procentuale mai mare decât în lipsa procedurii de atestare și cu 0,2 puncte procentuale în ceea ce privește categoria C de funcționari. Aceasta se explică în principal prin faptul că, în perioada 1 mai 2004 – 1 mai 2009, doar un procent redus din totalul funcționarilor potențial eligibili au beneficiat de procedura de atestare (28 % din funcționarii din categoria C și numai 12 % din funcționarii din categoria D).

C) IMPACTUL ASUPRA GRADELOR CELE MAI MARI ȘI ASUPRA POSTURILOR DE CONDUCERE

Procesul de tranziție, prin care carierele din regimul anterior sunt convertite progresiv în cariere de tip nou, se bazează în foarte mare măsură pe sistemul de promovare. De fapt, procesul de tranziție începe odată cu prima promovare de după 1 mai 2004. Până la promovare, funcționarii păstrează același factor de multiplicare prevăzut la articolul 7 din anexa XIII, astfel cum a fost calculat la 1 mai 2004.

Cu toate acestea, nu a existat niciun proces de tranziție pentru tipurile de posturi enumerate în anexa Ia la Statutul funcționarilor. În special, înainte de 1 mai 2004, toți directorii generali și directorii generali adjuncți erau în exclusivitate încadrați în gradul A1. După reformă, însă, directorii generali pot avea fie gradul AD 15, fie gradul AD 16. De asemenea, acum și directorii pot ajunge la gradul AD15. Toți funcționarii care ocupau un post de director înainte de 1 mai 2004 au fost încadrați la gradul AD15, la fel ca și foștii funcționari A3 promovați între timp în funcția de director. Cu toate acestea, directorii în activitate înainte de 1 mai 2004 care au fost numiți directori generali după această dată nu au fost promovați în mod automat (de fapt doar un procent foarte mic dintre aceștia au fost promovați). Prin urmare, situația acestor funcționari nu converge încă spre noua evoluție a carierei.

Această lipsă de sincronizare dintre introducerea unei noi structuri de carieră în ceea ce privește tipul de posturi ocupate și convergența cu noua grilă salarială a condus la apariția anumitor rezultate neprevăzute:

- unii membri ai personalului Comisiei care nu dețineau o funcție de director general primeau totuși, în mai 2009, un salariu mai mare decât cei care dețineau o astfel de funcție;
- funcționarii care dețineau un post de director înainte de 1 mai 2004 și care au fost numiți directori generali după această dată au avut, în perioada mai 2004 - mai 2009, o creștere salarială medie de aproape trei ori mai mică decât creșterea salarială de care au beneficiat cei care erau șefi de unitate înainte de 1 mai 2004 și care au fost numiți directori după această dată;
- unii șefi de unitate numiți directori după 1 mai 2004, dar care nu au fost încă promovați într-un grad superior câștigă mai puțin decât șefii de unitate din aceeași direcție și uneori chiar mai puțin decât unii administratori care lucrează în aceeași direcție.

Ar trebui menționat faptul că noua structură de carieră poate avea un impact mai mare în ceea ce privește structura salariului în unități decât s-a anticipat inițial. De exemplu, nu ar fi imposibil ca un șef de unitate să câștige mai puțin decât toți funcționarii care lucrează în unitatea pe care o conduce, inclusiv decât secretarul/secretara său/sa. Acest ultim exemplu ipotetic nu este în mod special un rezultat al aplicării dispozițiilor anexei XIII, ci al tipurilor de posturi enumerate în anexa Ia. Șefii de unitate pot fi numiți în gradul AD9, în timp ce administratorii pot ajunge la gradul AD14 (respectiv cinci grade mai sus, spre deosebire de doar un grad mai sus în conformitate cu anteriorul Statut al funcționarilor), iar secretarii/angajații administrativi pot ajunge la gradul AST11 (două grade mai sus decât gradul de bază în care sunt încadrați șefii de unitate). Cu toate acestea, anexa XIII, prin convergența factorului de multiplicare, amplifică în anumite cazuri unele dintre aceste efecte asupra noii structuri de carieră.

CASETA A1 - FACTORUL DE MULTIPLICARE

Caseta A1 - Factorul de multiplicare

Statutului funcționarilor din 2004 a creat un nou sistem de carieră, instituind, în două etape, două grupuri de funcții - AD și AST - în locul categoriilor anterioare A, B, C și D. Tranziția a avut un impact nu numai asupra gradelor, ci și asupra grilei de salarizare. La sfârșitul perioadei de tranziție, care variază pentru fiecare funcționar, salariile de bază sunt adaptate la noua grilă de salarizare, astfel încât toți funcționarii din același grad și aceeași treaptă să primească același salariu de bază. Prin urmare, salariile funcționarilor sunt în mod progresiv adaptate la noua grilă de salarizare (în conformitate cu articolul 7 alineatul (7) din anexa XIII privind măsurile tranzitorii din Statutul funcționarilor).

Aceste măsuri tranzitorii erau inițial menite să garanteze că, datorită factorului de multiplicare, salariul de bază nu era diminuat în urma intrării în vigoare a Statutului revizuit al funcționarilor, la data de 1 mai 2004. În egală măsură, acestea prevăd că salariul de bază trebuie să fie la sfârșitul perioadei de tranziție egal cu cel prevăzut în noua grilă de salarizare. Când se va realiza acest lucru, factorul de multiplicare va fi 1.

Mai exact, la 1 mai 2004, salariile de bază au rămas neschimbate, însă au fost calculate folosindu-se ca referință noua grilă de salarizare și de evoluție a carierei. Factorul de multiplicare, calculat la 1 mai 2004, exprimă relația dintre salariul primit la data respectivă și salariul prevăzut de noua grilă salarială („salariul de referință”). Până la prima promovare a funcționarilor în conformitate cu versiunea revizuită a Statutului funcționarilor (după 1 mai 2004), salariul de bază rămâne sub nivelul salariului de referință pentru gradul și treapta din noua grilă salarială. Atunci când funcționarii sunt promovați, relația dintre noul salariu de bază și salariul de referință se schimbă. Se calculează un nou

factor de multiplicare. Salariul de bază este apoi aliniat progresiv la salariul de referință. Acest lucru se realizează printr-una din următoarele două metode:

Pentru funcționarii cu un factor de multiplicare mai mic decât 1

Pentru marea majoritate a personalului al cărui salariu de bază este mai mic decât salariul de referință prevăzut în noua grilă după prima promovare, salariul crește o dată la doi ani, funcționarul rămânând în prima treaptă a acestui grad până când salariul de bază ajunge la nivelul salariului de referință pentru prima treaptă a aceluși grad. Cu fiecare creștere salarială din doi în doi ani factorul de multiplicare obținut în urma recalculării se apropie de 1,0. Când factorul de multiplicare devine 1, funcționarul continuă să avanseze în ceea ce privește salariul și treapta.

Pentru funcționarii cu un factor de multiplicare mai mare decât 1

În cazul unui grup mai redus de funcționari, însă, promovarea în cadrul noului sistem de carieră înseamnă că noul lor salariu de bază este mai mare decât salariul de referință, ceea ce conduce la un factor de multiplicare mai mare de 1. Pentru a evita îmbogățirea fără justă cauză și a garanta că, la sfârșitul perioadei de tranziție, toți funcționarii din același grad și aceeași treaptă primesc salarii de bază identice, factorul de multiplicare trebuie să fie redus la unu – instanțele confirmând că existența unui factor mai mare de 1 este o „anomalie” ce nu ar trebui să fie tolerată. La doi ani după promovare, cu ocazia avansării în treaptă, partea din factorul de multiplicare mai mare de 1 se convertește în vechime în treaptă. Aceasta înseamnă că funcționarii avansează direct la treapta 2, 3, 4 sau 5, în funcție de valoarea salariilor de bază ale acestora.

Pe lângă acest factor de multiplicare, perioada de tranziție prevede, de asemenea, o așa-numită protecție a venitului nominal, prin care un funcționar nu poate câștiga mai puțin decât salariul pe care l-ar fi primit în conformitate cu normele precedente prin avansarea automată în treaptă, în interiorul gradului deținut anterior.

La peste cinci ani de la începerea perioadei de tranziție, factorul de multiplicare nu este încă egal cu 1,0 pentru toți funcționarii. La 1 ianuarie 2011, mai mult de 50 % din funcționari din cadrul Comisiei recrutati înainte de 1 mai 2004 aveau un factor de multiplicare mai mic decât 1, ceea ce înseamnă că aceștia câștigă mai puțin decât salariul corespunzător gradului/treptei în care sunt încadrați din grila de salarizare. Diferența dintre salariul primit efectiv și salariul corespunzător gradului este încă foarte importantă pentru unii funcționari. Diferența poate reprezenta o scădere de până la 20 % din salariu, cu o diferență medie de - 6 % pentru cei care nu au ajuns la sfârșitul perioadei de tranziție.

Factorul de multiplicare vizează, potențial, toate gradele, inclusiv gradele corespunzând posturilor superioare de conducere. Astfel, unii directori-general AD15/AD16 primesc un salariu cu 10 % mai mic decât cel pe care l-ar fi avut în lipsa factorului de multiplicare.

ANEXA 2

Grila de salarizare prevăzută de noul Statut al funcționarilor face ca o carieră rapidă să fie mai bine remunerată per total comparativ cu normele precedente, iar funcționarii cu cariere lente să câștige mai puțin. Cu toate acestea, diferențele nu sunt simetrice, adică avantajele unei cariere rapide sunt mai mari decât penalizarea pentru o carieră lentă. În tabelul A1 se ilustrează acest efect: un funcționar numit în gradul AD5 cu o carieră normală (adică, promovat respectându-se ratele de multiplicare prevăzute în anexa IB la Statutul funcționarilor) va câștiga în medie 85 000 de EUR pe an pe parcursul întregii sale cariere. Dacă acesta promovează cu 25 % mai repede în fiecare grad față de o carieră normală (de exemplu, promovează după 3 ani de vechime în gradul AD9, în loc de 4 ani), va câștiga cu 17 % mai mult în fiecare an, pe parcursul întregii sale cariere. Dacă, dimpotrivă, acesta rămâne în fiecare grad o perioadă cu 25 % mai mare decât cea corespunzătoare carierelor normale (de exemplu, după 5 ani de vechime în gradul AD9, în loc de 4 ani), va câștiga cu 10 % mai puțin pe parcursul întregii sale cariere. Acest efect asimetric este aproape același pentru toate gradele în care s-a făcut numirea: funcționarii cu cariere lente câștigă, în medie, cu 9 % mai puțin, iar cei cu cariere rapide câștigă cu 15 % mai mult.

TABELUL A1 - DIFERENȚA DE REMUNERARE ÎN CADRUL NOULUI STATUT AL FUNCȚIONARILOR ÎN FUNCȚIE DE VITEZA CU CARE SE EVOLUEAZĂ ÎN CARIERA

Tip de carieră (gradul la numire)	Carieră normală (salariu de bază mediu anual în EUR)	Carieră lentă (% diferență față de cariera normală)	Carieră rapidă (% diferență față de cariera normală)
AD5	85 243	-10 %	17 %
AD7	91 703	-8 %	14 %
AST1	48 588	-10 %	18 %
AST3	57 206	-9 %	14 %

Sursa: Comisia Europeană, DG HR

Notă: Salariu de bază (la 1 mai 2004) fără ajustări anuale.

ANEXA 3

În tabelul A2 se arată ponderea funcționarilor din fiecare grad care au fost promovați după o perioadă mai scurtă (sau mai lungă, după caz) comparativ cu media vechimii în grad înainte de promovare pentru toți funcționarii, în perioada 2000-2004. O perioadă mai scurtă (mai lungă) înseamnă cu 25 % mai puțin (sau mai mult) decât media.

Rezultă că, în ipoteza în care 60 % din funcționari au o carieră normală, 20 % au o carieră mai lentă și 20 % o carieră mai rapidă, rezultatele sunt în concordanță cu datele observate în cadrul Comisiei în perioada 2000-2004.

TABEL A2 - PONDEREA FUNCȚIONARILOR CU CARIERE MAI LENTE/MAI RAPIDE

ÎN CONFORMITATE CU STATUTUL FUNCȚIONARILOR ANTERIOR (în %, în perioada 2000-2004)		
Grad	Cariere cu cel puțin 25 % mai lente	Cariere cu cel puțin 25 % mai rapide
A5	26	32
A6	19	14
A7	19	15
A8	13	24
Medie A	21	22
B2	14	16
B3	23	17
B4	18	12
B5	19	32
Medie B	19	19
C2	13	12
C3	19	19
C4	19	11
C5	21	36
Medie C	19	20

ANEXA 4

În tabelele A3 - A6 de mai jos se compară datele privind evoluția în carieră la Comisie și la celelalte instituții/organisme care au răspuns la chestionarul Comisiei.

Datele referitoare la celelalte instituții și organisme sunt, în general, conforme cu cele ale Comisiei. Unele diferențe sunt vizibile în special în cazul în care eșantionul de funcționari vizați este foarte mic în unele organisme. Atunci când sunt vizate mai puțin de 10 persoane, datele sunt marcate cu *.

Ar trebui să se menționeze că, deși media vârstei de pensionare a unui funcționar al Comisiei este mai mică decât cea a funcționarilor care își desfășoară activitatea în alte instituții și organisme, vârsta medie de recrutare tinde, la rândul ei, să fie mai mică.

TABELUL A3 - VÂRSTA MEDIE DE PENSIONARE (2000-2004)

ÎN CONFORMITATE CU STATUTUL FUNCȚIONARILOR ANTERIOR						
Carieră	Parlament	Consiliu	Comisie	Curtea de Justiție	CESE	CoR
A	62,2	61,5	60,6	61,1	61,4	63,2*
B	63,5	61,5	59,7	61,5	60*	59,6*
C	62,4	60,9	57,2	62,4	60	61,7*

TABELUL A4 - VÂRSTA MEDIE DE RECRUTARE (2000-2004)

ÎN CONFORMITATE CU STATUTUL FUNCȚIONARILOR ANTERIOR						
Grad	Parlament	Consiliu	Comisie	Curtea de Justiție	CESE	CoR
A7	34,4	35,0	34,1	34,0	37,0	36,2
A8	29,5	n.a.	30,2	n.a.	29,5*	29,2*
B5	35,6	37,0	33,6	38,1	34,3*	35,0*
C5	37,0	37,0	34,0	36,4	37,4	36,7

TABELUL A5 - VÂRSTA MEDIE DE RECRUTARE (2004-2009)

ÎN CONFORMITATE CU NOUL STATUT AL FUNCȚIONARILOR						
Grad	Parlament	Consiliu	Comisie	Curtea de Justiție	CESE	CoR
AD7	33,9	34,0	36,9	32,2	41,3*	33,6*
AD6	37,9	37,0	37,4	38,5*	37,7	36,9*
AD5	33,3	33,0	31,6	33,1	33,4	33,8
AST3	36,6	36,0	36,3	36,3	35,7	37,7
AST1	34,2	33,0	34,0	33,6	33,9	33,1

TABELUL A6 - VECHIMEA MEDIE ÎNAINTE DE PROMOVARE (EXPRIMATĂ ÎN ANI, ÎN PERIOADA 2000-2004)

ÎN CONFORMITATE CU STATUTUL FUNCȚIONARILOR ANTERIOR						
Grad	Parlament	Consiliu	Comisie	Curtea de Justiție	CESE	CoR
A5	5,1	8,7	6,9	7,1	5,8	2,2*
A6	4,8	4,3	5,0	4,5	5,7	4,7*
A7	5,3	4,0	4,6	3,9	4,8	2,1*
A8	2,6	n.a.	2,1	3,9	1,3*	n.a.
B2	5,1	7,2	7,6	7,1	8,0*	6,7*
B3	5,3	5,2	6,1	6,4	4,5*	1,8*
B4	5,0	2,6	5,5	5,9	4,2*	2,8*
B5	3,2	2,2	2,4	2,3	1,9	n.a.
C2	6,7	11,6	8,4	9,7	7,8	3,8*
C3	5,3	6,5	5,8	6,6	6,0	3,4
C4	6,1	3,1	5,6	5,7	2,8	2,5
C5	3,1	2,7	2,6	2,9	1,9	n.a.