

Écoles européennes

Bureau du Secrétaire général

Secrétariat général

Réf : 2009-D-73-fr-1

Orig. : FR

## **Bilan concernant l'application du Statut du Personnel administratif et de service**

### **Rapport du Secrétaire général**

---

Comité administratif et financier

18, 19 et 20 mars 2009 - Bruxelles

---

## **Introduction**

Fondé sur l'obligation faite par l'article 12 de la Convention portant statut des Écoles européennes, aux termes duquel «le Conseil supérieur établit les statuts du secrétaire général, des directeurs, du personnel enseignant et (...) du personnel administratif et de service», le Statut du Personnel Administratif et de Service (PAS), a été approuvé par le Conseil supérieur lors de la réunion tenue à Lisbonne les 17 et 18 avril 2007, avec entrée en vigueur le 19 avril 2007.

Après presque 2 années d'expérience, il a semblé opportun de dresser un bilan de l'application de ce Statut.

### **1. Principe général du Statut**

#### **Coexistence du droit international et du droit national**

Les membres du PAS sont engagés localement par les directeurs des Écoles et leurs contrats de travail sont établis selon le droit du travail du pays siège de l'école. Le Statut du PAS, arrêté par le Conseil supérieur, organe décisionnel d'une organisation intergouvernementale, n'a pas modifié cette situation juridique. L'article 3 du Statut énonce expressément que celui-ci s'applique dans le cadre de la législation du pays siège. L'application du Statut ne peut avoir pour résultat de priver les membres du PAS du bénéfice de la protection que leur assurent les «dispositions impératives» de la législation du pays siège considéré. En cas de contradiction entre les dispositions du Statut et la législation du pays siège de l'École, cette dernière prévaut.

Depuis l'entrée en vigueur du Statut, la question de savoir quelles sont les « dispositions impératives » auxquelles la législation du pays siège ne permet pas de déroger par convention entre parties, a donné matière à discussion à plusieurs reprises. En particulier, elle s'est posée non seulement au sujet du paiement d'un treizième mois voire d'un quatorzième mois, du versement du pécule de vacances ou de divers paiements exceptionnels (par exemple, au titre de primes d'assurances), mais également en matière d'augmentation des traitements sur la base, par exemple, de l'indexation prévue au niveau national.

Se pose également la question de savoir si la notion de « législation » du pays siège doit être prise à la lettre ou si elle peut être interprétée. Dans certains pays, le règlement des conditions de travail est régi par des conventions collectives et non par une loi au sens strict. Ces conventions collectives s'appliquent en principe à tous les travailleurs concernés.

La stricte application de la notion de « dispositions impératives » de la « législation » locale conduit par conséquent à un traitement différent du personnel selon qu'il peut se prévaloir, ou non, d'une loi du pays siège en matière de droit du travail.

## **2. Domaines d'application**

### **2.1. Application des droits acquis**

L'article 37. 2 prévoit que le PAS en fonction au moment de l'approbation du Statut conserve l'ensemble des droits acquis dont il bénéficie en vertu de son contrat de travail. L'application de cette disposition a donné lieu à de nombreuses discussions.

S'il n'y a pas lieu de revenir sur les détails des questions qui se sont posées au cours des deux premières années de l'application de l'article 37. 2 du Statut, force est de constater de manière générale qu'il existe, du simple fait de l'ancienneté des Écoles européennes ainsi que de l'ancienneté de certains contrats de travail, un grand nombre de situations différentes selon les pays sièges et les écoles.

Il n'existe pas de définition universelle s'appliquant au concept des «droits acquis». Toutefois, tous les juristes consultés ont mentionné, outre les droits acquis au titre des contrats de travail, la principe « d'usage et coutume » qui transforme des prestations volontaires de l'employeur en prestations prenant un caractère obligatoire auxquelles l'employeur ne peut plus déroger unilatéralement. Ce principe a été retenu pour les discussions avec les représentants des personnels au sein des CA des écoles et au bureau.

Les Écoles ont été invitées à dresser une liste des droits acquis. A l'occasion des réunions d'automne 2008 des conseils d'administration ces listes ont reçu l'approbation des conseils d'Administration de telle sorte que des droits acquis sont maintenant fixés au niveau de chaque École et que le personnel en fonction à la date du 18 avril 2007 peut y faire référence.

### **2.2 Rémunérations**

Il convient de signaler que l'application des droits acquis nécessite le maintien de deux barèmes évoluant de manière différente, notamment du fait de l'application de l'indexation des salaires dans certains cas, et crée des disparités de traitement qui peuvent être importantes entre les personnels recrutés avant le 19 avril 2007 et ceux recrutés à partir de cette date.

Le Statut prévoit le paiement des salaires sur 12 mois. Le personnel engagé depuis le 19 avril 2007 perçoit donc une rémunération annuelle qui est sensiblement inférieure à celle de leurs collègues engagés antérieurement qui, sur la base des «droits acquis», bénéficient, par exemple, d'un treizième mois. Certaines écoles considèrent que les avantages découlant des droits acquis devraient être appliqués aux PAS recrutés à partir du 19 avril 2007 pour des raisons de non-discrimination. Plusieurs avis juridiques reçus des écoles mentionnent ce risque de discrimination au sein d'une même école notamment en cas de rémunération différente pour une même fonction.

Par ailleurs, le recrutement d'un comptable à l'École de Francfort et celui d'un informaticien au Secrétariat général ont été extrêmement difficiles parce que les rémunérations proposées se sont révélées non compétitives sur le marché

du travail local. Si de telles situations se répétaient, il serait nécessaire d'y remédier, soit au cas par cas, soit, plus globalement, lors d'une révision anticipée des barèmes, révision actuellement prévue par le Statut en 2012.

### **2.3 Personnel auxiliaire**

L'article 2.1 du Statut PAS précise que celui-ci s'applique au personnel engagé par le Directeur ou le Secrétaire général «pour pourvoir un poste créé par le Conseil supérieur ».

Cette définition ne suffit cependant pas pour couvrir l'ensemble du personnel employé à des tâches de service au sein des Écoles européennes. De par le passé, certaines écoles ont employé d'autres personnes, non reprises à l'organigramme, pour effectuer quelques heures de travail dans la journée ou à temps plein. Ces personnels « auxiliaires », sont rémunérés, selon les écoles, sur la base d'un montant fixe ou en application d'un barème comprenant plusieurs échelons d'ancienneté similaire à celui du PAS.

Cette catégorie de personnel n'est mentionnée ni dans le texte du Statut ni dans ses annexes. Au moment de l'élaboration et de l'approbation de l'annexe II dans les CA des écoles, la situation de ces personnels qui, pour certains, travaillent depuis de nombreuses années au sein des Écoles européennes, est donc restée ouverte. Il est souhaitable qu'une décision soit prise le plus rapidement possible concernant le statut de ce personnel.

### **2.4 Carrière**

- Revalorisation de la fonction et possibilité de promotion

Dans le document 2008-D-562, la difficulté que soulève une modification des tâches définies pour un poste qui justifierait d'être transformé dans une catégorie professionnelle supérieure a déjà été soulignée. Tant que le poste en question est pourvu, le Statut du PAS ne permet pas de promouvoir dans la catégorie professionnelle supérieure la personne qui occupe le poste. Cette personne doit en effet poser sa candidature au même titre qu'un candidat externe et risque de perdre son poste si elle n'est pas sélectionnée, le peu de postes PAS disponibles ne permettant généralement pas une mutation sur un poste équivalent au sein de la même école ou du bureau.

- Classement initial

Si un membre du PAS a participé à une procédure de recrutement et a été sélectionné en tant que meilleur candidat pour le poste à pourvoir il peut arriver que son salaire se trouve réduit. Ceci est le cas si le membre du PAS était parvenu à un échelon élevé dans sa catégorie professionnelle et qu'il se trouve classé, pour ses nouvelles fonctions, dans une catégorie professionnelle supérieure mais à un des trois premiers échelons, le 3<sup>e</sup> échelon étant le maximum permis par l'article 7,3 du Statut PAS en tant que classement initial.

- Modification de l'horaire/contrat de travail

Dans le cadre de la sélection d'un membre du PAS pour un poste vacant, la question d'une modification du contrat de travail, notamment s'il s'agit d'un contrat conclu avant l'entrée en vigueur du Statut du PAS, se pose.

Nous sommes confrontés notamment à la situation dans laquelle un membre du PAS occupe un poste à temps partiel et est engagé, après la procédure de sélection, pour un deuxième temps partiel complémentaire pour accomplir une autre fonction ou, le cas échéant, la même fonction.

Il convient de clarifier si les Ecoles européennes en tant qu'employeur peuvent régler cette situation par un avenant au contrat de travail existant, y inclus les droits acquis ou, s'il faut conclure un nouveau contrat de travail soumis aux conditions du Statut PAS, en commençant au 1<sup>er</sup> échelon avec une période d'essai etc.

Cette dernière hypothèse crée une situation délicate où un même membre du PAS peut se retrouver avec deux contrats pour un même poste, son ancien contrat pour un mi-temps et un nouveau contrat basé sur les dispositions du Statut applicables aux personnels recrutés à partir du 19 avril, pour le deuxième mi-temps.

.- Mutation

Il serait utile également de préciser les conditions dans lesquelles la mutation éventuelle du personnel d'une école à une autre peut s'effectuer, notamment dans le cas de transfert lors de la création d'une nouvelle école.

## **2.5 Contrats de travail à durée indéterminée**

Le Statut PAS est défini de telle sorte que les recrutements sont en principe prévus pour une durée indéterminée.

A l'exception d'un recrutement possible pour une durée inférieure à un an, le Statut prévoit que le contrat de travail est établi pour une durée indéterminée, avec une période probatoire de six mois.

Or il pourrait s'avérer intéressant de recruter des personnels sur des contrats à durée déterminée pour effectuer une mission spécifique pendant une période fixée pour la réalisation de cette mission.

## **2.6 Recours**

Contrairement à l'article 79 du Statut du personnel détaché qui spécifie que le Secrétaire général prend, après un avis préalable du Conseil d'administration, une décision sur le recours, l'article 35 du Statut du PAS établit que le Conseil d'Administration prend lui-même cette décision après avoir entendu le membre du personnel qui peut se faire assister d'un avocat (article 35.4).

Cette disposition soulève une question de principe, dans la mesure où l'acte contesté qui est l'objet du recours est susceptible d'être une décision du directeur. Le directeur étant membre du Conseil d'administration, il y a manifestement conflit d'intérêt.

De plus, dans le cas où un consensus ne pourrait pas être trouvé sur une question d'ordre financier, les règles de procédure des Conseils d'administration prévoient que la question doit être soumise au CAF. Au regard du rôle du CAF, cela signifie que celui-ci risque de se transformer en tribunal où les membres du personnel devraient probablement avoir également le droit d'être entendus, assistés de leur avocat.

Il est rappelé que la Convention portant statut des EE stipule dans son article 27 que le personnel PAS est exclu du champ de compétence de la Chambre de recours. Les tribunaux locaux sont donc seuls compétents. Si l'on souhaite maintenir une première voie de recours administrative au sein du système des écoles européennes, il faudrait, pour éviter le conflit d'intérêt évoqué plus haut, soit aligner la procédure sur celle du statut du personnel détaché (art.79), soit que le recours administratif soit traité directement par le Secrétaire général sans intervention du Conseil d'administration.

### **3. Conclusion**

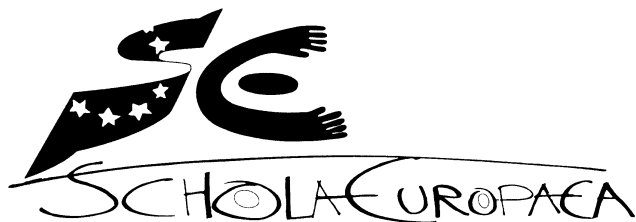
L'application du Statut du PAS a soulevé de nombreuses questions, tant du côté de la Direction que du personnel.

Après presque 2 années de concertation, d'analyse de nombreux avis juridiques et de discussions entre les différentes parties concernées, notamment au sein des Conseils d'administration, des réponses ont été trouvées à un certain nombre de ces questions.

Il reste cependant quelques points, mentionnés dans le présent rapport, qui mériteraient d'être examinés dans le souci d'assurer le bon fonctionnement du système dans lequel le personnel administratif et de service joue un rôle essentiel.

### **4. Proposition**

**Le CAF est invité à prendre connaissance du bilan des deux premières années d'application du Statut du PAS et à recommander au Conseil supérieur de donner mandat au Secrétaire général, d'examiner, en consultation avec des représentants du PAS, l'opportunité de revoir certaines dispositions du Statut.**



Écoles Européennes  
Bureau du Secrétaire général

Administration  
Comptabilité

Réf. : 2009-D-352-fr-1

Version originale

## **PROBLEMATIQUE CONCERNANT L'APPLICATION DU STATUT PAS : BILAN SUR LA SITUATION DANS LES ECOLES**

---

**COMITE ADMINISTRATIF ET FINANCIER**

Réunion des 18, 19 et 20 Mars 2009 au BSGEE à Bruxelles, Salle -1/15  
à partir de 1



## BILAN SUR L'APPLICATION DU REGIME APPLICABLE AU PAS

### HISTORIQUE

Le Statut du Personnel administratif et de service (PAS), a été arrêté par le Conseil supérieur lors de la réunion tenue à Lisbonne les 17 et 18 avril 2007.

L'initiative de la création du Statut du PAS était fondée sur l'obligation faite par l'article 12 de la Convention portant statut des Écoles européennes, aux termes duquel «le Conseil supérieur établit les statuts du secrétaire général, des directeurs, du personnel enseignant et (...) du personnel administratif et de service». Ce statut devait notamment répondre au souhait d'une harmonisation du régime de cette catégorie de personnel dans le système des Écoles européennes. Et encore plus, il devait répondre aux remarques formulées par la Cour des Comptes Européenne à la page 8 de son rapport 1995 : « *pour des raisons de parité de traitement, l'harmonisation des rémunérations de tout le P.A.S. devrait être recherchée...* ».

Depuis l'entrée en vigueur du statut, la question, à savoir quelles sont les dispositions impératives incontournables, même dans le cadre d'une convention entre parties, a donné matière à discussion à plusieurs reprises et a généré beaucoup de travail à cause de controverses à résoudre entre les directions des écoles et les représentations du personnel ou membres dudit personnel. Du fait de l'ambiguïté du Statut du PAS valant pour toutes les Écoles Européennes, privilégiant les dispositions nationales impératives, tous les utilisateurs du Statut sont confrontés à des questions juridiques difficiles qui requièrent une connaissance approfondie du droit national et qui ne pourront pas toujours être suffisamment éclaircies, y compris avec l'aide des conseillers juridiques locaux des Écoles.

### FAITS

Le politique n'a jamais voulu établir un vrai statut. Le document approuvé par le Conseil Supérieur est donc à considérer comme un régime applicable au personnel P.A.S. recruté aux conditions locales des différentes Ecoles européennes. , c. à d. **un règlement de travail, qui par sa nature n'aurait pas du porter préjudice aux conditions plus favorables de tout le personnel.**

### **Droits acquis**

Les consignes restrictives données par le Bureau du Secrétaire général ont généré beaucoup de malaise (Doc. 2007-M-25 et Doc. 2008-LD-42) non seulement parmi le personnel mais aussi parmi les directions des écoles. L'application du Statut P.A.S. a emmené une panoplie de situations différentes qui varient non seulement d'un pays d'accueil à un autre, mais également à l'intérieur d'un même pays voire au sein d'une même école.

Les représentants du Personnel Administratif et de Service des écoles estiment que tous les avantages extralégaux dont bénéficie le personnel déjà en place au moment de l'approbation du Statut P.A.S. devraient continuer à être donnés aux nouveaux recrutés car il s'agit d'avantages d'usage courant dans leurs pays.

Dans les réunions du Groupe de Travail il a jamais été question de priver les nouveaux recrutés des avantages d'usage habituel dans le pays siège des Ecoles. **On s'était accordé uniquement pour lier à la performance des nouveaux recrutés les échelons qui pour les anciens sont automatiques.**



## Personnel auxiliaire

Le non intégration des auxiliaires au personnel P.A.S. et leur non représentation au Conseil d'Administration de leur école qui en découle est un autre problème majeur. Ils sont pourtant inscrits dans les budgets des Ecoles (Art. 1320 du budget) et qu'il s'agit quand même des personnes recrutées localement par les Directeurs.

Les Représentants du P.A.S. demandent que la situation des auxiliaires avec un contrat à durée indéterminée soit régularisée, c. à d. que le C.A.F. et le Conseil Supérieur approuvent que ces postes soient inscrits à l'organigramme des Ecoles et ceci dans un souci de transparence. Cette opération n'aurait pas des coûts supplémentaires car les crédits nécessaires pour ce personnel ont toujours été inscrits aux budgets des Ecoles.

Entre-temps, pour leur permettre de participer aux prochaines élections de leur représentant P.A.S., nous demandons une reformulation de l'art. 15 2) comme suit : « *Sont seuls électeurs et éligibles les membres du PAS, **et les personnels auxiliaires recrutés par le directeur, ayant un contrat d'au moins 2 ans .....*** »

## Nouveaux recrutés

A cause de l'interprétation très restrictive du Statut, l'ampleur de la perte de salaire pour les nouveaux recrutés cause beaucoup de problèmes non seulement pour l'engagement du personnel bien qualifié mais aussi pour le retenir.

Il s'avère que dans plusieurs pays la perte de salaire est très conséquente, à savoir :

- Luxembourg : une perte qui varie entre 21,5% et 28%.
- Bergen : une perte globale qui arrivera à 30% dans le temps.
- Allemagne : une perte globale de 20%.

Nous devons malheureusement conclure, que cette interprétation restrictive et unilatérale du nouveau Statut a accentué ou fait naître des discriminations entre le personnel de certaines écoles au lieu d'harmoniser.

## Droit de représentation

Le Comité du Personnel Administratif et de Service voudrait soulever aussi un débat approfondi et sans préjudices au sein du Conseil Supérieur sur le rôle du Comité du Personnel et sur le droit d'une représentation aux termes de la directive CE 2002/14 qui impose la consultation des travailleurs des entreprises privées et publiques, incluant celles à but non lucratif.

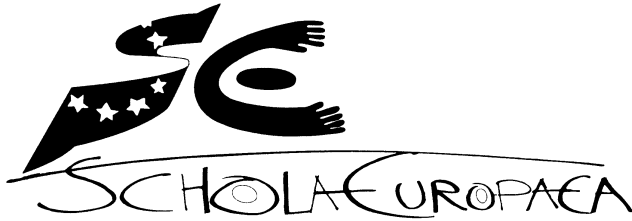
Nous voulons attirer l'attention du Conseil Supérieur sur le fait que dans les Institutions Européennes ainsi qu'Internationales assimilées, comme pour les différents secteurs publics et privés dans la plupart des états membres, **les représentants du personnel sont associés à toute sorte de processus décisionnel qui pourrait affecter leurs conditions de travail.** La gouvernance des Ecoles Européennes est actuellement en train de changer et les membres du P.A.S. ne sont pas informés ou consultés sur des décisions qui auront sans doute des répercussions sur leur futur travail.

Du moment que la Convention est en train d'être modifiée, il serait temps de permettre qu'un représentant du P.A.S. puisse participer régulièrement aux réunions du C.A.F. (ou futur Comité Budgétaire) et du Conseil Supérieur avec la même dignité que les représentants des enseignants détachés.

**PROPOSITION DU P.A.S. :**

Les représentants du Personnel Administratif et de Service demandent avec urgence la création d'un **groupe paritaire de travail** pour la révision dudit Statut.

Les points énoncés ci-dessus ne représentent qu'une première partie des problèmes qui se sont présentés. Nous sommes d'avis que il y a encore beaucoup de points qui restent ouverts et doivent trouver des réponses.



Écoles Européennes  
Bureau du Secrétaire général

Administration  
Comptabilité

Réf. : 2009-D-362-fr-1

Version originale

## **DEMANDE DE CHANGEMENT DE L'ARTICLE 22 DU STATUT PAS**

---

**COMITE ADMINISTRATIF ET FINANCIER**

Réunion des 18, 19 et 20 Mars 2009 au BSGEE à Bruxelles, Salle -1/15  
à partir de 10h00

---



## DEMANDE DE MODIFICATION

### De l'art. 22 « Changement de catégorie professionnelle » Statut du Personnel Administratif et de Service

#### HISTORIQUE

Le Statut du Personnel administratif et de service (PAS), arrêté par le Conseil Supérieur lors de la réunion tenue à Lisbonne les 17 et 18 avril 2007, est entré en vigueur le 19 avril 2007. Ce Statut a été l'objet d'un Mémoire (Document 2007-M-25) qui aurait dû clarifier l'application de certains articles dont l'interprétation soulevait des doutes.

Sur initiative de la Commission, une nouvelle rédaction de l'interprétation de l'art. 25 avait été approuvée par le Conseil Supérieur dans sa réunion du 23/24 octobre 2007.

Après plus qu'un an depuis son approbation ce Statut continue à créer des problèmes et notamment ne répond pas au souhait d'une harmonisation du régime de la catégorie du Personnel Administratif et de Service des Ecoles.

Parmi les articles qui créent le plus de difficultés aux Directions des Ecoles, l'art. 22 représente le problème le plus aigu. Chaque fois qu'un membre PAS gagne la procédure d'engagement pour occuper une fonction supérieure, celui-ci serait engagé d'après les dispositions du nouveau Statut et perdrait, d'après l'interprétation stricte du texte, tous les droits qu'il avait acquis.

#### DEMANDE DU PERSONNEL

Le Comité du Personnel Administratif et de Service estime que l'ancien système est un droit acquis qui ne peut pas être annulé, comme le prévoit l'art. 37 2. du Statut : « *Le PAS en fonction au moment de l'approbation du présent Statut conserve l'ensemble des droits acquis dont il bénéficie en vertu de son contrat de travail...* »

Pour cette raison les représentants du Personnel Administratif et de Service demandent qu'à la fin de l'art. 22 du Statut du PAS soit rajoutée la phrase suivante :

**« Le membre PAS qui passe dans une autre catégorie professionnelle continue à bénéficier des tous les droits qu'il avait acquis avant. »**