

Raportul special

Funcția publică a UE

Un cadru flexibil pentru încadrarea în muncă, dar
insuficient utilizat pentru a îmbunătăți
gestionarea forței de muncă



CURTEA DE
CONTURI
EUROPEANĂ

Cuprins

	Puncte
Sinteză	I-IX
Introducere	01-09
Sfera și abordarea auditului	10-16
Observații	17-97
Instituțiile UE au pus în aplicare procese de recrutare flexibile, dar încă au dificultăți în a atrage anumite profiluri	17-69
Instituțiile UE realocă personalul și se concentrează din ce în ce mai mult pe competențele de care au nevoie	19-33
O creștere semnificativă a personalului temporar recrutat prin canale de recrutare alternative	34-49
Instituțiile UE nu reușesc să atragă anumite profiluri și naționalități	50-69
Instituțiile UE nu utilizează pe deplin toate posibilitățile disponibile pentru a îmbunătăți gestionarea forței de muncă	70-97
O abordare inutil de restrictivă a gestionării performanțelor personalului	72-84
Posibilitățile de îmbunătățire a perspectivelor de carieră pentru anumite categorii de personal nu sunt utilizate pe deplin	85-97
Concluzii și recomandări	98-103
Anexe	
Anexa I – Instituțiile UE care intră sub incidența Statutului funcționarilor și categoriile de personal din cadrul lor	
Anexa II – Cerințele de eligibilitate pentru recrutare în gradele de bază pentru fiecare categorie de personal din instituțiile UE	
Anexa III – Metoda de ajustare a salariilor personalului UE	
Anexa IV – Echilibrul geografic al forței de muncă a instituțiilor UE	

Acronime

Glosar

Răspunsurile Parlamentului

Răspunsurile Consiliului

Răspunsurile Comisiei

Calendar

Echipa de audit

Sinteză

I Personalul instituțiilor și organismelor UE, împreună cu cel al agențiilor executive numără aproximativ 51 000 de angajați, cu diferite tipuri de contracte: funcționari permanenți, agenți temporari și agenți contractuali. Rolul funcției publice a UE este de a sprijini UE în atingerea obiectivelor sale și în punerea în aplicare a politicilor și activităților sale. Cheltuielile cu salariile reprezintă aproximativ jumătate din bugetul cheltuielilor administrative ale UE.

II Încadrarea în muncă a personalului instituțiilor UE este reglementată prin norme comune, și anume prin [Statutul funcționarilor Uniunii Europene](#) și [Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene](#). Aceste norme sunt completate de deciziile de punere în aplicare și de politica de resurse umane a fiecărei instituții. Acest cadru pentru încadrarea în muncă este conceput cu obiectivul de a permite instituțiilor UE să atragă, să recruteze și să păstreze personal cu înaltă calificare și multilingv, recrutat pe o bază geografică cât mai largă, care este independent și respectă cele mai înalte standarde profesionale. Statutul funcționarilor a fost elaborat în 1962 și a fost reformat substanțial în 2004. O nouă revizuire, mai restrânsă, a avut loc în 2014.

III UE funcționează într-un mediu din ce în ce mai dificil marcat de: migrație, Brexit, pandemia de COVID-19, războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei, precum și de inflația și criza energetică ce au urmat. Toate au dat naștere la sarcini suplimentare pentru instituțiile UE, fără a fi neapărat însoțite de o creștere a numărului de angajați.

IV Obiectivul prezentului audit a fost de a evalua dacă, în acest context, cadrul pentru încadrarea în muncă în funcția publică a UE a oferit instituțiilor flexibilitatea necesară pentru a răspunde nevoilor de recrutare și pentru a îmbunătăți gestionarea forței lor de muncă. Concluziile și recomandările Curții ar trebui să contribuie la eventuale discuții viitoare privind Statutul funcționarilor UE. Curtea a acoperit trei instituții ale UE: Parlamentul European, Consiliul și Comisia Europeană. În special, Curtea a examinat în ce măsură cadrul pentru încadrarea în muncă a permis instituțiilor:

- (a) să recruteze personalul calificat și talentat de care au nevoie; și
- (b) să valorifice la maximum capacitățile personalului lor.

V Curtea a concluzionat că actualul cadru pentru încadrarea în muncă este flexibil, permițând instituțiilor să își satisfacă majoritatea nevoilor de recrutare, chiar dacă au dificultăți în a atrage personal pentru anumite profiluri specifice. Cu toate acestea, instituțiile nu valorifică pe deplin unele dintre posibilitățile prevăzute de actualul statut pentru a îmbunătăți gestionarea forței lor de muncă.

VI Curtea a constatat că instituțiile au răspuns nevoilor de recrutare proprii prin redistribuirea posturilor vacante către departamentele cu responsabilități crescute, prin reevaluarea nevoilor lor de personal punând un accent mai mare pe aptitudini și competențe și prin recrutarea într-o măsură mai mare de agenți temporari. Cu toate acestea, instituțiile nu reușesc încă să atragă anumite profiluri și naționalități specifice, deși oferă condiții de lucru moderne și flexibile. Motivele care stau la baza acestei lipse de atractivitate nu au fost analizate în mod cuprinzător. În plus, faptul că se bazează pe agenți temporari în anumite departamente strategice în materie de politici poate pune în pericol continuitatea activității.

VII De asemenea, Curtea a constatat că instituțiile nu au utilizat întotdeauna flexibilitățile oferite de Statutul funcționarilor pentru a îmbunătăți gestionarea forței lor de muncă. Statutul conține dispoziții privind modul de abordare a celor mai grave cazuri de incompetență profesională, dar acestea sunt rareori utilizate de instituții. Ele dispun de puține proceduri formale care să trateze alte aspecte ale performanței personalului, fie în ceea ce privește abordarea și corectarea performanțelor slabe înainte ca acestea să devină incompetență profesională, fie în ceea ce privește încurajarea și recompensarea performanțelor deosebite.

VIII Potențialul concursurilor interne de a oferi perspective de carieră suplimentare personalului din grupele de funcții precum secretari/angajați administrativi și asistenți este insuficient utilizat fiindcă cerințele de eligibilitate sunt adesea mai restrictive decât condițiile stabilite în Statutul funcționarilor. Aceste restricții amplifică problema oportunităților de carieră limitate pentru personalul cu atribuții de secretariat și, într-o mai mică măsură, pentru asistenți, în ciuda schimbărilor semnificative atât în profilul personalului care ocupă aceste posturi, cât și în conținutul muncii lor, ca urmare a unui nivel crescut de digitalizare și a unor noi metode de lucru apărute după pandemie.

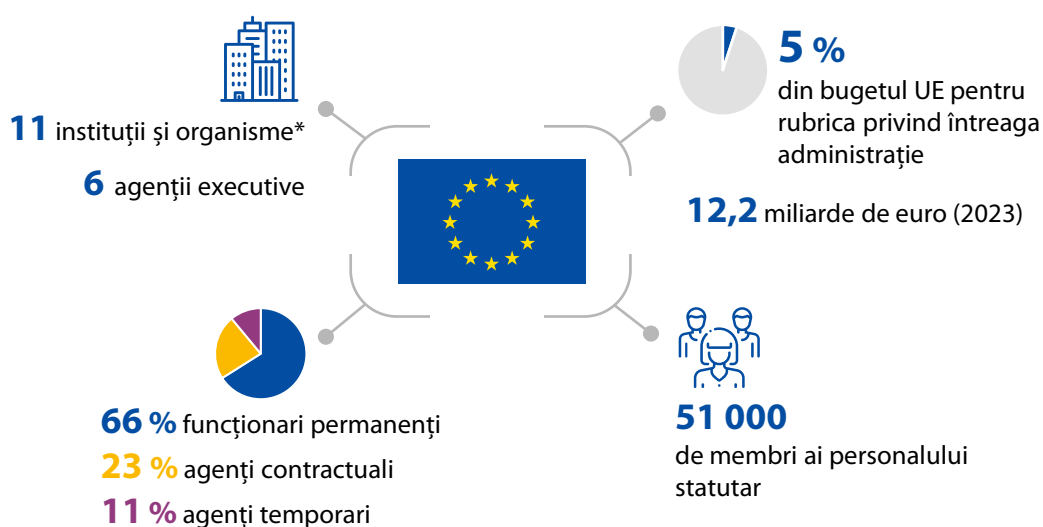
IX Pe baza acestor concluzii, Curtea recomandă instituțiilor auditate:

- (a) să pună în aplicare o politică bazată pe analiza riscurilor în ceea ce privește angajarea de agenți temporari;
- (b) să elaboreze planuri de acțiune bine orientate pentru a crește atractivitatea locurilor de muncă;
- (c) să își dezvolte în continuare cadrul de avansare în carieră și de evaluare a performanței.

Introducere

01 Personalul statutar al instituțiilor și organismelor UE, împreună cu cel al agențiilor executive numără aproximativ 51 000 de angajați, cu diferite tipuri de contracte: funcționari permanenți, agenți temporari și agenți contractuali (a se vedea [anexa I](#)). Alte 12 500 de persoane sunt angajate în cadrul agențiilor descentralizate. Agențiile descentralizate au propriile politici specifice în materie de resurse umane și propriile cadre de guvernare. Dintre instituții, Comisia Europeană este cel mai mare angajator (cu o forță de muncă de aproximativ 30 000 de persoane), urmată de Parlamentul European (cu o forță de muncă de aproximativ 7 000 de persoane în cadrul Secretariatului General) și de Consiliul Uniunii Europene (cu puțin peste 3 000 de persoane). **Figura 1** de mai jos prezintă câteva cifre esențiale privind administrația UE.

Figura 1 – Administrația UE – Instituțiile și agențiile executive: cifre-cheie (2023)



* Sub incidența Statutului funcționarilor, a se vedea [anexa I](#) pentru detalii.

Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza documentelor de lucru privind bugetul.

02 Încadrarea în muncă a tuturor acestor membri ai personalului este reglementată de Statutul funcționarilor Uniunii Europene (pentru funcționari) și de Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene pentru celelalte categorii (orice referire la „Statutul funcționarilor” în prezentul raport înseamnă atât [Statutul funcționarilor](#), cât și [Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene](#), cu excepția cazului în care se prevede altfel).

03 Statutul funcționarilor este completat de o serie de decizii de punere în aplicare adoptate de autoritățile împuternicite să facă numiri ale instituțiilor UE și de politica de resurse umane a fiecărei instituții. Împreună, acestea formează cadrul de încadrare în muncă a personalului UE.

04 Orice revizuire a Statutului funcționarilor este inițiată de Comisie. Propunerile sunt apoi înaintate colegiitorilor – Parlamentul European și Consiliul – în vederea negocierii și a adoptării, după ce au avut loc consultări cu celelalte instituții ale UE. Statutul funcționarilor a fost adoptat pentru prima dată în 1962 și a fost revizuit cel mai recent în 2004 și în 2014. Ambele revizuiuri au urmărit să modernizeze administrația UE și să ducă la economii la nivelul salariilor și al pensiilor. Curtea a auditat impactul revizuirii din 2014 a Statutului funcționarilor într-un raport anterior (a se vedea [Raportul special nr. 15/2019](#): „Punerea în aplicare, în cadrul Comisiei, a pachetului de reforme din 2014 privind personalul – Economii substanțiale, dar nu fără consecințe pentru personal”).

05 Versiunea actuală (2014) a Statutului funcționarilor include obligații de raportare pentru Comisie referitoare în special la modul în care funcționează metoda de ajustare a salariilor și la implicațiile bugetare și echilibrul actuarial al sistemului de pensii pentru personalul UE¹. Comisia a concluzionat în rapoarte recente² că nici metoda de ajustare a salariilor, nici normele care reglementează sistemul de pensii nu trebuie modificate și că nu era necesară nicio revizuire a Statutului funcționarilor în ceea ce privește aceste aspecte.

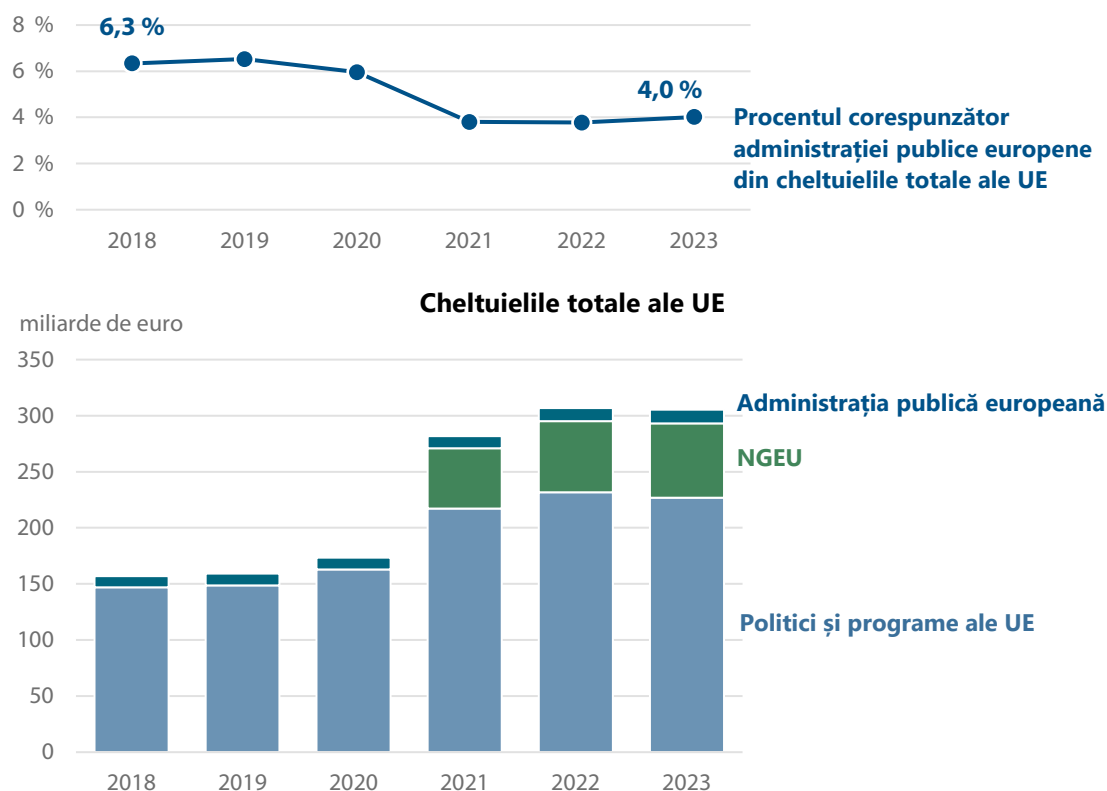
06 În cadrul financiar multianual (CFM) al UE pentru perioada 2021-2027, finanțarea administrației UE în ansamblu – personal, clădiri, pensii și școlile europene – este acoperită aproape în întregime de rubrica 7: Administrația publică europeană. Cheltuielile administrative legate de agențiile descentralizate și agențiile executive sunt finanțate în cadrul rubricilor CFM corespunzătoare domeniilor lor de politică, însă cheltuielile cu pensiile pentru personalul agențiilor sunt incluse la rubrica 7.

¹ Statutul funcționarilor, articolul 15 din anexa XI și articolul 14 din anexa XII.

² Raport privind aplicarea anexei XI la Statutul funcționarilor și a articolului 66a al acestuia, [COM\(2022\) 180 final](#), 26.4.2022; Raport privind echilibrul actuarial al sistemului de pensii al funcționarilor UE (PSEO), [COM\(2023\) 188 final](#), 14.4.2023.

07 În cadrul negocierilor privind CFM 2021-2027, Consiliul European a subliniat necesitatea ca „eficiența și eficacitatea administrației publice europene să fie constant îmbunătățite” și a afirmat că „toate instituțiile UE ar trebui să adopte o abordare cuprinzătoare și țintită pentru evaluarea numărului de angajați și sunt invitate să reducă cheltuielile administrative acolo unde este posibil”. Costul administrației ca procent din cheltuielile totale ale UE a scăzut din 2019 (a se vedea *figura 2*).

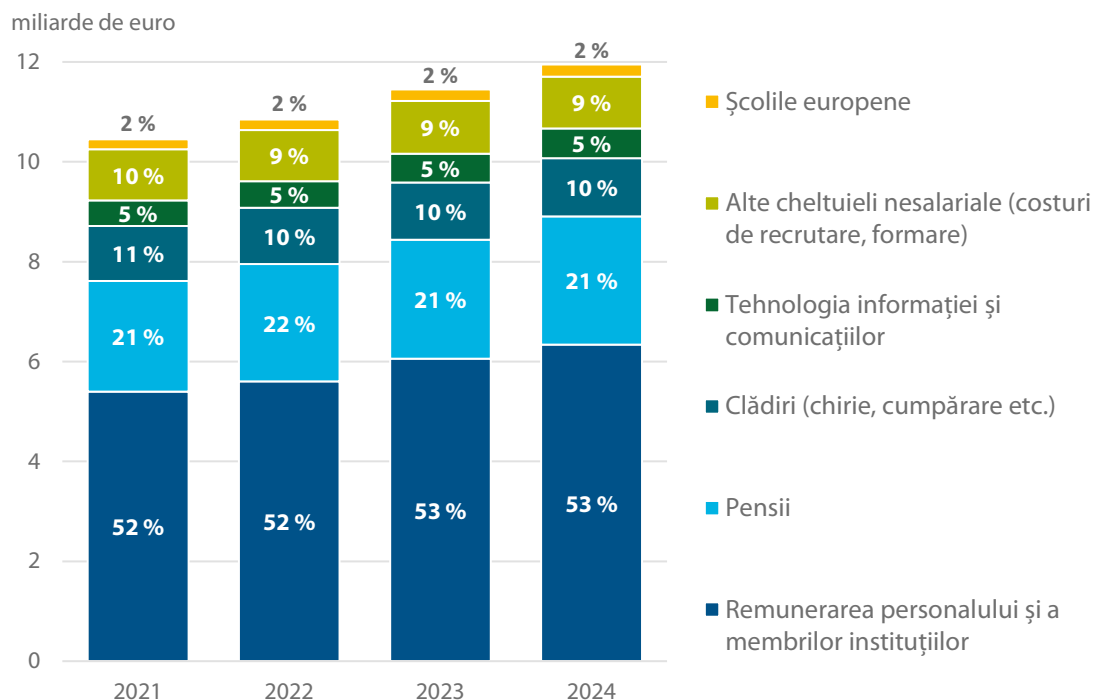
Figura 2 – Ponderea din cheltuielile UE a celor privind administrația a scăzut din 2019



Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza datelor Comisiei privind execuția bugetară.

08 Cea mai mare parte a cheltuielilor de la rubrica 7 vizează salariile și pensiile personalului și ale membrilor instituțiilor, urmate de cele privind clădirile și de cele privind tehnologia informației și comunicațiilor (a se vedea *figura 3*).

Figura 3 – Pensiile și salariile reprezintă cea mai mare pondere din cheltuielile administrative



Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza proiectelor de buget anuale.

09 În raportul său din 2019 privind Statutul funcționarilor UE, Curtea a identificat anumite provocări structurale care afectează funcția publică a UE: o forță de muncă îmbătrânită, dezechilibre crescute în cadrul personalului (geografice, tipuri de contracte) și dificultăți în gestionarea unui volum de muncă sporit cu un număr redus de angajați. De atunci, au apărut alte provocări globale majore: pandemia de COVID-19, războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei și criza inflaționistă și energetică ulterioară. Aceste provocări au dus la sarcini suplimentare pentru instituțiile UE, fără ca numărul de posturi cu caracter permanent sau temporar să crească neapărat.

Sfera și abordarea auditului

10 Obiectivul acestui audit a fost de a evalua dacă cadrul privind încadrarea în muncă în funcția publică a UE a oferit instituțiilor flexibilitatea necesară pentru a răspunde nevoilor de recrutare și a îmbunătăți gestionarea forței de muncă, precum și pentru a le permite să abordeze circumstanțele din ce în ce mai dificile cu care se confruntă UE. În special, Curtea a analizat dacă instituțiile au utilizat cadrul privind încadrarea în muncă în funcția publică a UE pentru:

- (a) a recruta personalul calificat și talentat de care au nevoie; și
- (b) a valorifica la maximum capacitățile personalului lor.

11 Auditul Curții a acoperit perioada 2019-2023. Acolo unde era relevant, Curtea a luat în considerare evenimentele care au avut loc în prima jumătate a anului 2024. Curtea a pornit de la rezultatele a două audituri anterioare care au acoperit aspecte legate de personal și de recrutare din 2012 până în 2018 ([Raportul special nr. 15/2019](#) și [Raportul special nr. 23/2020](#)) și a utilizat o parte din datele colectate inițial pentru auditurile respective.

12 Auditul s-a axat pe principalele categorii de personal statutar, și anume funcționarii, agenții temporari și agenții contractuali. Experții naționali detașați au fost luați în considerare atunci când angajarea lor a răspuns unei probleme specifice întâmpinate de instituții, cum ar fi dezechilibrele geografice sau lipsa de expertiză.

13 Curtea a auditat trei instituții ale UE: Parlamentul European, Consiliul Uniunii Europene și Comisia Europeană. Curtea de Justiție a Uniunii Europene a fost, de asemenea, consultată pentru a furniza statistici referitoare la personal. Astfel, Curtea a reușit să acopere 80 % din personalul instituțiilor UE în cadrul analizelor sale cantitative.

14 Curtea a exclus agențiile descentralizate și Sistemul de pensii al funcționarilor europeni (PSEO) din sfera prezentului audit. Agențiile și calculele referitoare la angajamentele cu titlu de pensii sunt acoperite în cadrul activității sale anuale de audit.

15 Activitățile de audit ale Curții au constat în următoarele:

- (a) o analiză a strategiilor în materie de resurse umane ale instituțiilor și a deciziilor și a documentației aferente;
- (b) o evaluare a proceselor care implică analiza nevoilor în materie de resurse umane la nivel de instituție, realocarea posturilor între servicii și recrutarea de personal;
- (c) o analiză a statisticilor privind personalul de la Parlament, Consiliu, Comisie și Curtea de Justiție;
- (d) o analiză a unor studii comparative privind condițiile de muncă în organizații internaționale realizate între 2018 și 2023;
- (e) o analiză a datelor publicate cu privire la concursurile EPSO începând din 2019 și o comparație cu date similare colectate pentru activități de audit anterioare;
- (f) interviuri cu departamentele de resurse umane ale instituțiilor auditate;
- (g) interviuri cu personalul din cinci reprezentanțe permanente pentru toate situațiile privind echilibrul geografic al personalului.

16 Scopul raportului Curții este de a sprijini instituțiile UE să își îmbunătățească eficiența gestionării forței de muncă într-un context economic și geopolitic dificil, indicând domeniile în care cadrul actual de încadrare în muncă ar putea fi mai bine utilizat. Concluziile și recomandările Curții ar trebui să contribuie la eventuale discuții viitoare privind Statutul funcționarilor UE.

Observații

Instituțiile UE au pus în aplicare procese de recrutare flexibile, dar încă au dificultăți în a atrage anumite profiluri

17 Cadrul de încadrare în muncă al instituțiilor UE ar trebui să le permită atragerea, recrutarea și păstrarea unui personal înalt calificat și multilingv, recrutat pe o bază geografică cât mai largă din rândul cetățenilor statelor membre³.

18 Prin urmare, instituțiile ar trebui să fie în măsură să identifice posturile de care au nevoie, precum și lacunele în materie de aptitudini și competențe din cadrul forței lor de muncă, și să aplice procese de recrutare flexibile și o varietate de canale de recrutare în funcție de nevoile lor. Condițiile de muncă și beneficiile pe care le oferă angajaților ar trebui să fie suficient de competitive pentru a le permite să atragă și să păstreze candidați din toate statele membre și pentru toate profilurile profesionale.

Instituțiile UE realocă personalul și se concentrează din ce în ce mai mult pe competențele de care au nevoie

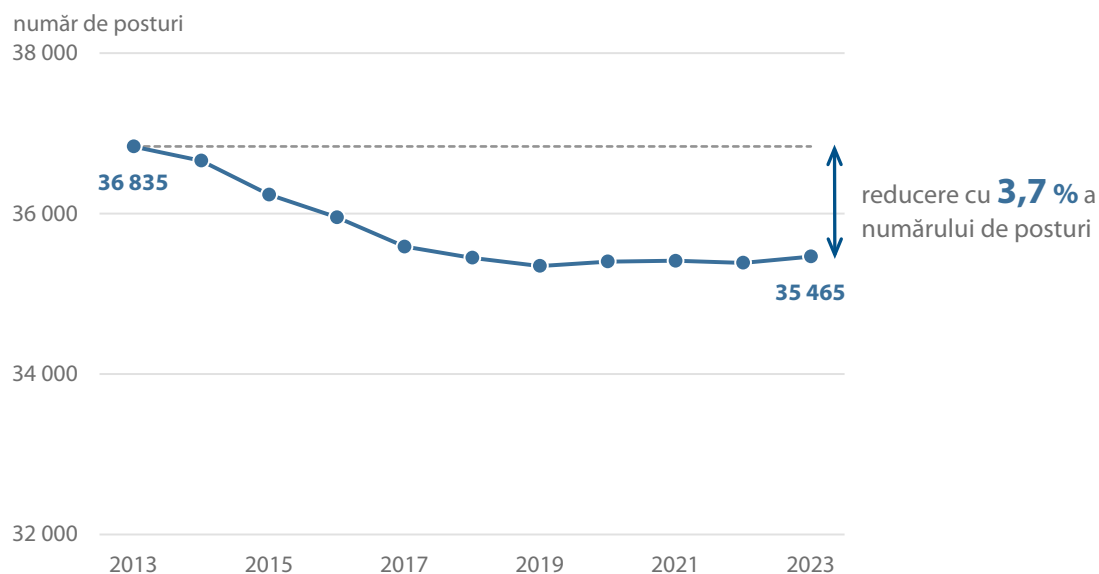
Realocarea strategică a posturilor a contribuit la abordarea nevoilor de personal

19 Între 2013 și 2019, ca parte a [unui acord interinstituțional](#) de reducere a personalului, majoritatea instituțiilor UE au redus numărul de posturi permanente și temporare autorizate în schemele lor de personal aprobate prin buget⁴. În 2020, Consiliul European a subliniat necesitatea unei abordări țintite a numărului de angajați (a se vedea punctul **07**). Comisia s-a angajat să își mențină la un nivel stabil efectivul de personal în cursul CFM 2021-2027, iar celelalte instituții fie au solicitat o creștere mică, fie nu au solicitat nicio creștere în schemele lor de personal. În consecință, din 2013, numărul total de posturi autorizate pentru Parlament, Consiliu, Comisie (fără agențiile executive) și Curtea de Justiție a scăzut cu 3,7 % (a se vedea [figura 4](#)).

³ [Regulamentul \(UE, Euratom\) nr. 1023/2013](#) de modificare a Statutului funcționarilor Uniunii Europene și a Regimului aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene.

⁴ [Raportul special nr. 15/2019](#).

Figura 4 – Dimensiunea schemelor de personal ale instituțiilor UE selectate a cunoscut o ușoară scădere între 2013 și 2023



Sursa: schemele de personal prezentate în bugetul general al UE.

20 Cu toate acestea, între 2019 și 2023, s-a înregistrat o ușoară creștere (cu 2 %, adică 830 de angajați) a efectivului de personal statutar din aceste instituții, care corespunde în principal posturilor de agenți contractuali ce nu sunt înscrise în schema de personal.

21 Începând din 2019, instituțiile auditate au utilizat mai intensiv posturile disponibile în bugetele lor. Numărul de posturi neocupate a scăzut de la 5,2 % la 4,6 % între ianuarie 2019 și ianuarie 2023. Întrucât erau în desfășurare proceduri de recrutare, rata reală a locurilor de muncă vacante era mai scăzută. Parlamentul a fost singura instituție auditată cu o rată a locurilor de muncă vacante în continuare cu mult peste 5 %. În plus, bugetele instituțiilor sunt supuse unei reduceri standard a cheltuielilor lor de personal, ceea ce înseamnă că acestea nu dispun întotdeauna de bugetul necesar pentru a acoperi toate posturile din schema de personal. În afară de înlocuirea angajaților care pleacă, numărul de alte posturi disponibile în instituții pentru a recruta funcționari sau agenți temporari este redus.

22 Volumul mai mare de sarcini care trebuie îndeplinite de instituțiile UE, neînsoțit de o creștere a numărului de posturi, a determinat instituțiile să organizeze exerciții de realocare. Direcțiile și-au evaluat, la nivel individual, nevoile în materie de posturi, în funcție de sarcinile și prioritățile lor, și au raportat aceste nevoi departamentelor de resurse umane ale instituțiilor lor, care aveau să realoce apoi posturi vacante departamentelor care se confruntau cu o creștere a volumului de muncă.

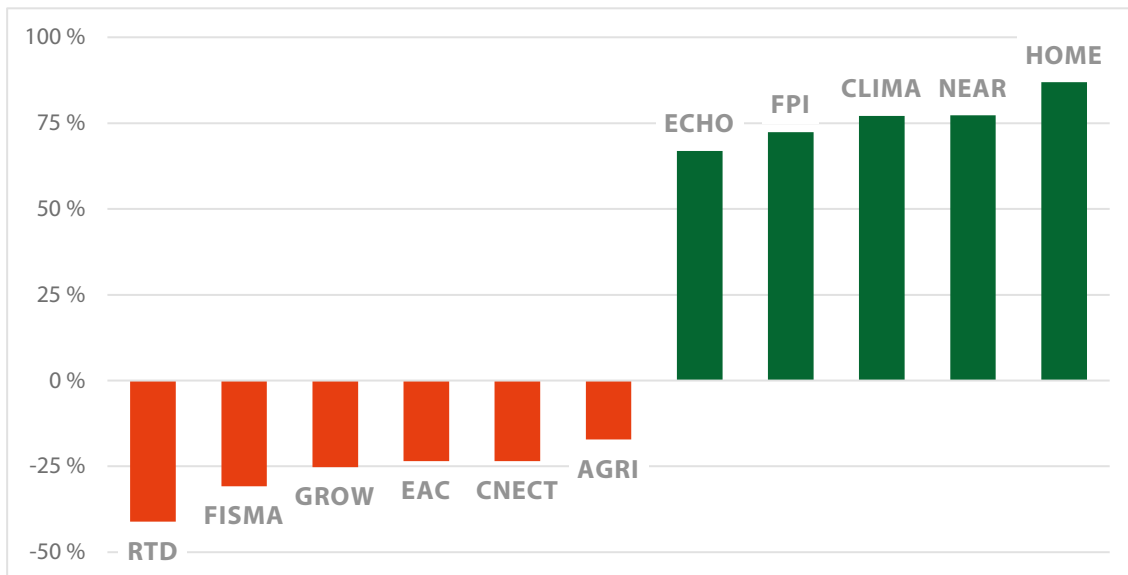
23 Parlamentul a consolidat personalul celor două direcții generale (DG) care se ocupă de politici ale UE. Între 2019 și 2023, numărul de funcționari și agenți temporari a crescut cu 7,5 % la DG EXPO (Direcția Generală Politici Externe ale Uniunii) și cu 4,4 % la DG IPOL (Direcția Generală Politici Interne ale Uniunii). Direcțiile generale care se ocupă de securitatea cibernetică au fost, de asemenea, consolidate.

24 La Consiliu, Serviciul juridic și Direcția generală Politică generală și instituțională, care joacă deopotrivă un rol important în pregătirea și coordonarea dosarelor de politică, au înregistrat o creștere a numărului de funcționari și agenți temporari cu 12,8 % și, respectiv, cu 18,3 % între 2019 și 2023. S-a înregistrat, de asemenea, o creștere cu 15,5 % a numărului de funcționari și agenți temporari angajați în cadrul Direcției Generale Servicii Digitale, dat fiind accentul sporit pus pe digitalizare ca parte a noilor metode de lucru introduse după COVID-19⁵ și dată fiind nevoia de a răspunde la problemele de securitate cibernetică.

25 Comisia începuse deja, în 2013, să realoce semnificativ personalul între direcțiile generale, în contextul punerii în aplicare a reducerii numărului de posturi convenite în același an. Până în 2020, Comisia a utilizat un sistem de „impozitare”, prin care direcțiile generale trebuiau să returneze un număr de posturi unei liste de rezervă, în funcție de grupul de priorități (în corelație cu prioritățile politice ale instituției) de care țineau. Acest sistem a contribuit la modificări semnificative ale nivelului de personal pentru unele direcții generale. *Figura 5* prezintă direcțiile generale responsabile de politici care au înregistrat cele mai mari schimbări în ceea ce privește personalul între 2013 și 2023.

⁵ [Raportul special nr. 18/2022](#): „Instituțiile UE și pandemia de COVID-19 – Acestea au acționat cu promptitudine, dar mai au de abordat unele provocări pentru a valorifica la maximum inovarea și flexibilitatea determinate de criză”.

Figura 5 – Evoluția între 2013 și 2023 a personalului din direcțiile generale responsabile de politici din cadrul Comisiei, în funcție de priorități



Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza listelor de personal ale Comisiei.

26 Direcțiile generale care au câștigat cele mai multe posturi sunt fie cele care au legătură cu prioritățile celor mai recente două Comisii (2014-2019 și 2019-2024): migrația (DG HOME), schimbările climatice și Pactul verde european (DG CLIMA), fie cele care răspund situației geopolitice actuale (DG NEAR – vecinătate și extindere, DG ECHO – ajutor umanitar și DG FPI – instrumente de politică externă). Personalul DG FISMA (stabilitate financiară, servicii financiare și uniunea piețelor de capital) a scăzut semnificativ, per ansamblu, în ultimii 10 ani. Această direcție pierduse 40 % din personal între 2013 și 2019, dar numărul său de angajați a crescut din nou (cu 17,7 %) începând cu 2019, în parte datorită implicării sale în gestionarea sancțiunilor împotriva Rusiei. Acest lucru arată că Comisia încearcă să își ajusteze personalul la nevoile sale curente.

Instituțiile se concentrează din ce în ce mai mult pe aptitudini și competențe pentru a face față volumului tot mai mare de muncă

27 Sistemul de realocare internă a locurilor de muncă vacante își atinge limitele atunci când rata locurilor de muncă vacante este scăzută. Toate instituțiile auditate au politici privind mobilitatea internă, care este fie voluntară (personalul candidând pentru posturi vacante interne), fie obligatorie (un exercițiu general de rotație a personalului). Aceasta, împreună cu realocarea posturilor vacante, poate ajuta departamentele cu un volum de muncă sporit, prin încurajarea personalului să se mute acolo unde nevoia de resurse este mai mare.

28 Mobilitatea temporară a personalului poate, de asemenea, să ajute în perioadele când volumul de muncă este cel mai ridicat. Ea nu rezolvă însă problema sistemică a gestionării unui volum de muncă sporit cu resurse plafonate – un echilibru din ce în ce mai fragil între viața profesională și cea privată a fost raportat în sondajele efectuate în rândul personalului, iar recurgerea la ore suplimentare neplătite a devenit ceva obișnuit în unele departamente. Dat fiind modul în care se înregistrează tiparele de lucru și în care se pune în aplicare orarul flexibil în majoritatea instituțiilor, personalul nu are mereu obligația de a înregistra în mod oficial orele suplimentare lucrate atunci când nu are dreptul la compensații financiare. Întregul personal al Comisiei își înregistrează însă orele lucrate. Evidențele Comisiei arată că, în medie, între 2019 și 2023, volumul total de ore suplimentare neremunerate lucrate în fiecare an a corespuns unui număr echivalent de aproximativ 740 de angajați cu normă întreagă (2,75 % din forța de muncă a Comisiei).

29 Creșterea volumului de muncă a determinat instituțiile să își schimbe abordarea cu privire la modul în care identifică nevoile de personal, concentrându-se mai mult pe aptitudinile și competențele necesare. Această schimbare este în concordanță cu bunele practici recomandate de Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE)⁶: „O bună planificare a forței de muncă necesită [...] cartografierea de înaltă calitate a forței de muncă actuale în ceea ce privește numărul, aptitudinile, performanța; [...] identificarea lacunelor în forța de muncă, inclusiv a profilurilor care lipsesc și a celor suprasaturate”.

30 În 2022, Parlamentul a demarat un proiect de identificare a competențelor de care avea nevoie pe termen scurt și lung, inclusiv o revizuire a profilurilor posturilor existente. Această revizuire este încă în desfășurare, dar planul de învățare și dezvoltare pentru 2023 include deja cereri de formare din partea direcțiilor generale, în funcție de competențele de care acestea au nevoie și de cele pe care ar dori să le consolideze.

31 În a doua jumătate a anului 2023, Consiliul a fuzionat exercițiul său anual de realocare cu evaluarea anuală a nevoilor de formare pentru a elabora planuri anuale de management pentru fiecare direcție generală. În aceste planuri, personalul cu funcții de conducere identifică competențele necesare pentru îndeplinirea obiectivelor lor și modalitățile prin care să dobândească sau să dezvolte aceste competențe cu personalul existent. Posturi suplimentare nu pot fi solicitate decât după ce au fost epuizate toate celelalte posibilități. Intenția este ca acest exercițiu să fie repetat anual.

⁶ OECD, *Public Employment and Management 2021 – The Future of the Public Service*.

În plus, instituția își concentrează strategia de formare pe îmbunătățirea competențelor digitale ale personalului său.

32 În 2023, Comisia a lansat, de asemenea, o analiză preliminară a competențelor necesare, solicitând personalului cu funcții de conducere să identifice competențele disponibile în prezent în cadrul direcțiilor lor generale, nevoile lor emergente în materie de competențe, inclusiv cele legate în mod specific de inteligența artificială, precum și modul în care acestea din urmă ar putea fi utile pentru fiecare post în parte. Această analiză a servit drept bază pentru un exercițiu mai detaliat de cartografiere a competențelor, care urmează să fie efectuat în întreaga instituție în 2024 și care se preconizează că va fi repetat în viitor.

33 Instituțiile auditate au început, de asemenea, să reflecteze mai larg asupra efectului pe care inteligența artificială l-ar putea avea asupra activității lor. Aceste reflecții se află încă într-un stadiu preliminar, dar se așteaptă, în general, că inteligența artificială va putea îmbunătăți eficiența personalului și, astfel, va atenua într-o anumită măsură riscurile antrenate de numărul insuficient de angajați (identificat ca fiind un risc critic în evaluările de risc ale instituțiilor). Prin urmare, accentul se pune pe identificarea utilizării potențiale a inteligenței artificiale pentru activitatea de zi cu zi și pe asigurarea unei formări adecvate a personalului în acest sens.

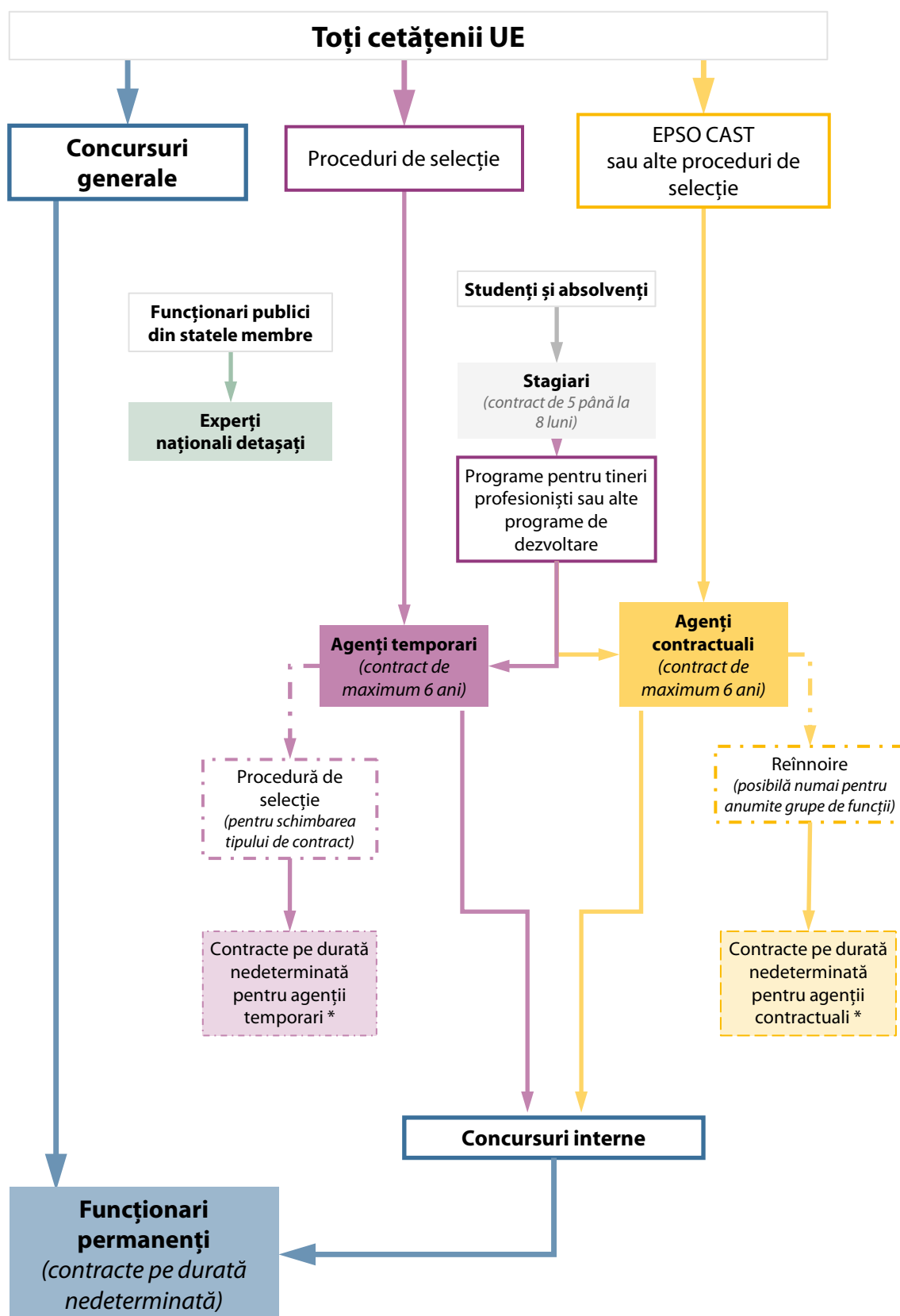
O creștere semnificativă a personalului temporar recrutat prin canale de recrutare alternative

Dificultățile EPSO au condus la recrutarea mai frecventă de personal temporar

34 Există diferite modalități de a accede la funcția publică a UE, după cum se arată în [figura 6](#) de mai jos, dar, în mod tradițional, cea mai mare parte a personalului obișnuia să ocupe un post prin intermediul concursurilor generale externe, organizate de Oficiul European pentru Selecția Personalului (EPSO). Mai rar, după 2004, personalul a fost recrutat și prin concursuri generale organizate de anumite instituții. Membrii personalului recrutați în urma concursurilor generale sunt numiți în funcție ca funcționari permanenți. Până în anii 2000, funcția publică a UE era formată în proporție covârșitoare de funcționari, pe baza principiului conform căruia o administrație independentă are ca fundament un personal cu locuri de muncă stabile și protejate împotriva concedierii abuzive⁷.

⁷ OCDE, *The Principles of Public Administration*, noiembrie 2023.

Figura 6 – Multiplele metode de a accede la o carieră în UE



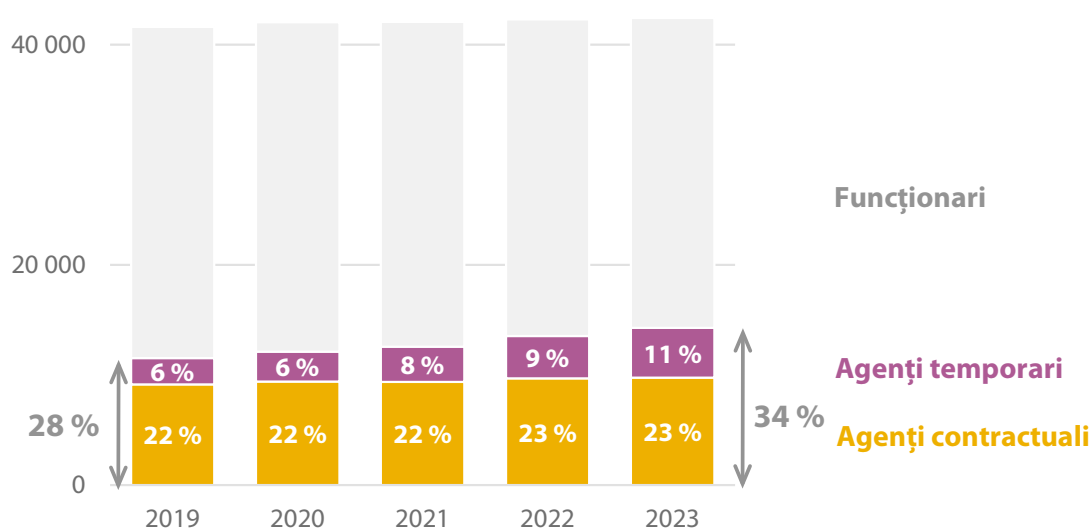
Notă: CAST înseamnă Instrumentul de selecție a agenților contractuali.

* A se vedea detalii în [anexa I](#).

Sursa: Curtea de Conturi Europeană.

35 Personalul cu contract pe perioadă determinată (agenți contractuali și agenți temporari) a crescut în ultimii ani (a se vedea *figura 7*). O mică parte dintre acești agenți pot obține un contract pe durată nedeterminată, în funcție de caracteristicile postului și ale grupei lor de funcții (agenți contractuali, a se vedea *anexa I*) sau de disponibilitatea unor astfel de contracte (agenți temporari recrutați pe posturi rezervate agenților temporari, a se vedea *anexa I*).

Figura 7 – Ponderea personalului cu contracte pe durată determinată a crescut între 2019 și 2023



Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza listelor de personal ale instituțiilor auditate.

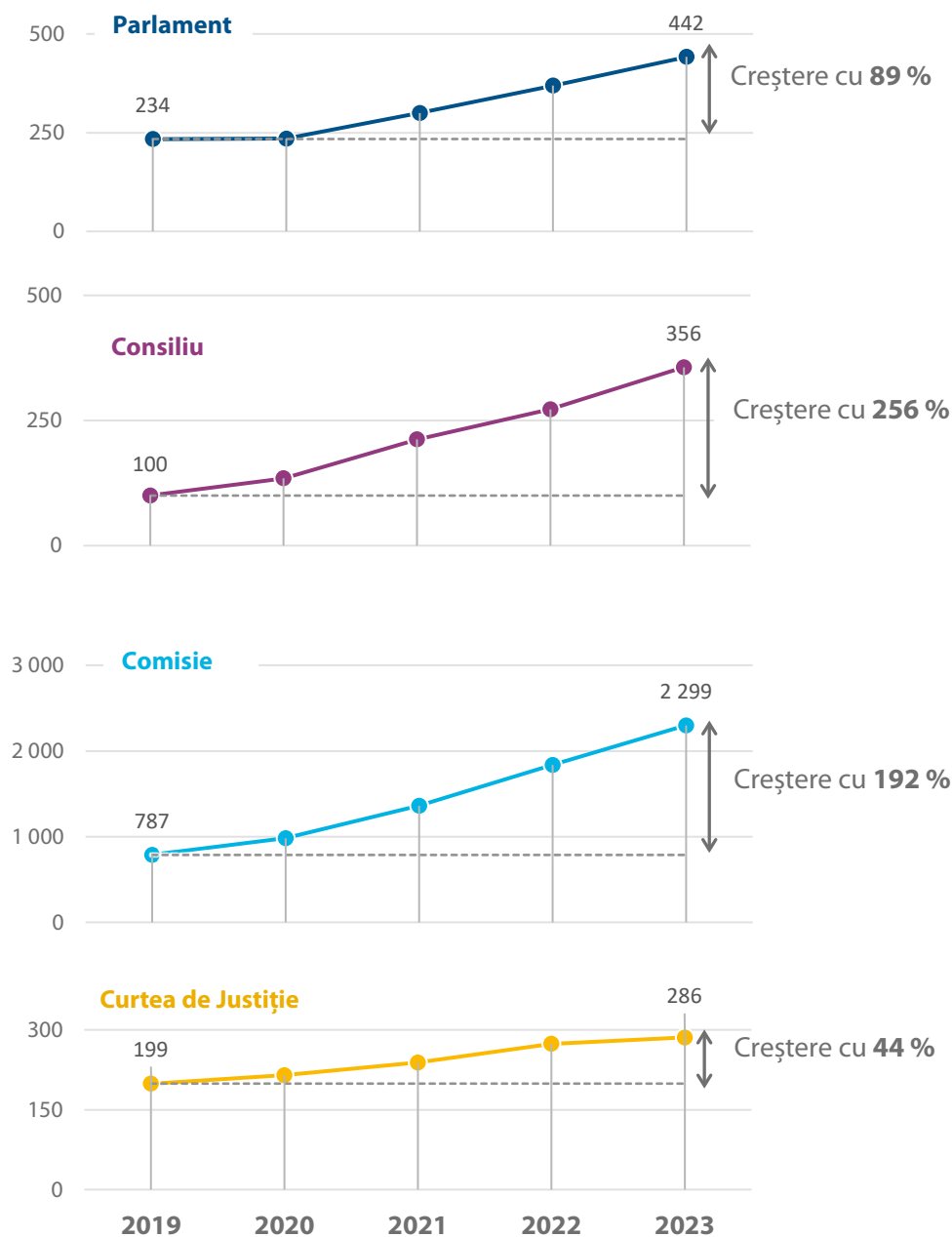
36 Concursurile EPSO au continuat să fie principalul canal de recrutare pentru instituții până de curând, când EPSO a întâmpinat o serie de probleme. Pandemia de COVID-19 a perturbat grav organizarea testelor cu prezență fizică, iar întârzierile acumulate au fost recuperate abia în 2022. EPSO a suspendat apoi unele concursuri pentru a finaliza⁸ conceperea unui nou model de concurs, dar lansarea acestui nou model a fost afectată de probleme informatice. În consecință, între 2019 și 2023, au fost lansate (cu o scădere de 35 %) și finalizate (cu o scădere de 38 %) mai puține concursuri decât în perioada de 5 ani anterioară. Astfel, numărul de candidați disponibili pentru recrutare a scăzut.

⁸ Raportul special nr. 23/2020.

37 Instituțiile au reacționat prin recrutarea unui număr mai mare de agenți temporari pe posturi destinate funcționarilor, în așteptarea unei soluții de recrutare permanentă. Profilurile pentru care au fost organizate proceduri de selecție corespund unor posturi care fac în general obiectul concursurilor EPSO (personal IT, lingviști, administratori cu profil general, personal de securitate etc.). De exemplu, toate procedurile de selecție a agenților temporari organizate de Consiliu între 2019 și 2023 au vizat profiluri pentru care nu se organizase niciun concurs în ultimii 4 sau 5 ani sau profiluri pentru care listele EPSO corespunzătoare erau fie mai vechi de 2 ani, fie indisponibile la momentul recrutării. În mod similar, EPSO a publicat o serie de concursuri în domeniul IT în februarie 2022, dar acestea au fost finalizate abia în primăvara anului 2024. Între 2020 și 2023, instituțiile auditate au recrutat agenți temporari cu aceste profiluri.

38 În funcție de instituție și de an, agenții temporari au reprezentat între 30 % și 59 % din recrutările externe pentru posturi cu caracter permanent în perioada 2019-2020. În perioada 2021-2022, acest procent a crescut la un interval între 61 % și 77 %, înainte de a scădea din nou în 2023 (la un interval între 48 % și 63 %). Ca urmare, numărul de agenți temporari angajați pe posturi permanente în instituții a crescut semnificativ, după cum se arată în *figura 8*.

Figura 8 – O creștere semnificativă, începând cu 2019, a numărului de agenți temporari angajați pe posturi permanente



Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza listelor de personal ale instituțiilor auditate.

39 Recrutarea de agenți temporari este, în general, mai rapidă decât cea de funcționari, deoarece procedurile de selecție nu trebuie să respecte un calendar convenit la nivel interinstituțional și pot fi organizate ori de câte ori este nevoie⁹. De asemenea, instituțiile pot adapta mai ușor conținutul procedurii de selecție la nevoile lor și la gradul la care doresc să recruteze, deoarece Statutul funcționarilor nu prevede

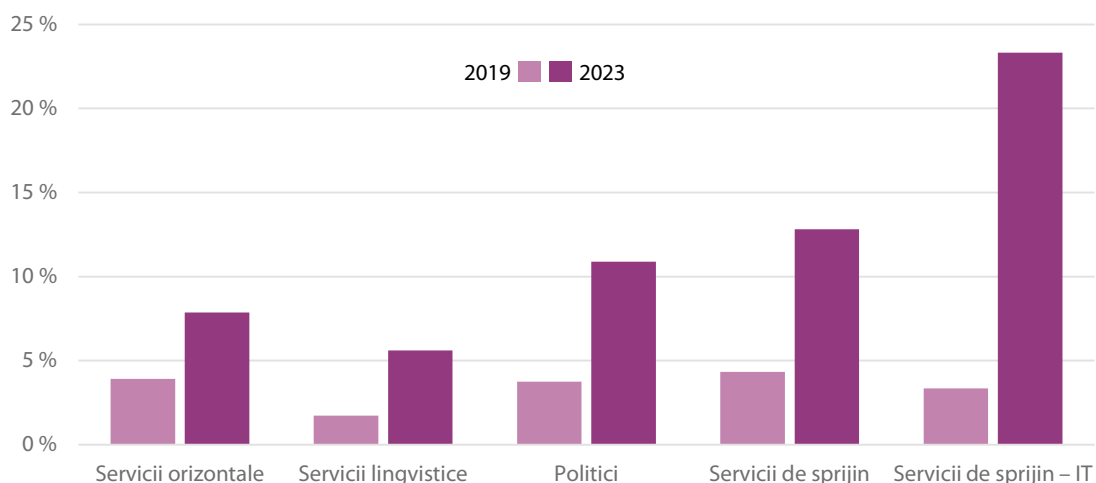
⁹ Raportul special nr. 23/2020.

nicio restricție cu privire la grade pentru recrutarea de agenți temporari. Prin urmare, în funcție de normele lor interne privind gradele, instituțiile pot adapta gradul la condițiile de pe piața muncii, cu condiția să dispună de bugetul necesar. Acest lucru poate duce totuși la recrutarea de funcționari și de agenți temporari cu grade diferite pentru a desfășura aceeași activitate.

40 Deși angajarea de agenți temporari este benefică din punctul de vedere al flexibilității (recrutarea este mai ușoară, cu contracte pe perioade mai scurte care pot fi reziliate mai ușor), ea implică un risc semnificativ de pierdere a cunoștințelor dobândite. Acest lucru se poate întâmpla fie în cazul în care un agent temporar decide să plece înainte de sfârșitul contractului, fie în cazul în care cei care doresc să rămână trebuie să plece pentru că nu au reușit să promoveze un concurs pentru a deveni funcționari. Riscul de pierdere a cunoștințelor este mai mare atunci când ponderea agenților temporari într-un departament este ridicată.

41 Curtea a cartografiat serviciile în care sunt angajați agenți temporari în instituțiile auditate, împărțind direcțiile generale în cinci domenii: servicii orizontale (serviciu juridic, secretariat general), servicii lingvistice, servicii de sprijin (resurse umane, finanțe, clădiri), IT și politici. Direcțiile IT sunt cele în care creșterea numărului de agenți temporari a fost cea mai evidentă (a se vedea [figura 9](#)).

Figura 9 – Ponderea posturilor cu caracter permanent ocupate de agenți temporari a crescut în toate direcțiile generale începând cu 2019



Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza listelor de personal ale instituțiilor auditate.

42 În unele dintre direcțiile generale ale Comisiei care se ocupă de diferite politici, cum ar fi DG COMP (concurență), DG ECFIN (afaceri economice și financiare), DG HOME și DG JUST (justiție și consumatori), agenții temporari reprezintă mai mult de 15 % din personalul care ocupă posturi cu caracter permanent, cea mai mare pondere fiind în DG COMP (20 % din posturile cu caracter permanent ocupate în 2023). În departamentele recent create, cum ar fi DG DEFIS (industria de apărare și spațiu) și HERA (Autoritatea pentru Pregătire și Răspuns în caz de Urgență Sanitară), ponderea personalului temporar pe posturi cu caracter permanent este mare – între 18 % și 40 % din posturile cu caracter permanent ocupate – din cauza necesității de a le dota rapid cu personal după ce au fost create. Proporția tot mai mare de agenți temporari pe posturi cu caracter permanent în direcțiile generale însărcinate cu punerea în aplicare a unor politici-cheie (cum ar fi concurența sau migrația) poate pune în pericol continuitatea activității și poate duce la pierderea cunoștințelor instituționale, după cum a raportat Curtea în 2023 cu ocazia evaluării administrării datoriei la nivelul Comisiei¹⁰.

43 Pentru a reduce acest risc, instituțiile pot organiza concursuri interne deschise agenților temporari. Agenții temporari care promovează astfel de concursuri pot fi apoi recrutați ca funcționari permanenți. Cu toate acestea, organizarea unor astfel de concursuri necesită mult timp și resurse. Deși toate instituțiile auditate le-au organizat între 2019 și 2023, doar Comisia și Parlamentul sunt în măsură să facă acest lucru în mod regulat.

Instituțiile au utilizat canale specifice de recrutare pentru a aborda probleme stringente precum îmbătrânirea forței de muncă și nevoia urgentă de competențe de specialitate

44 Instituțiile au instituit, de asemenea, canale specifice de recrutare pentru a reacționa la probleme specifice, cum ar fi îmbătrânirea forței lor de muncă, sau pentru a dispune rapid de competențe de specialitate care nu sunt disponibile în cadrul instituției.

¹⁰ Raportul special nr. 16/2023.

45 Forța de muncă a instituțiilor îmbătrânește. La Parlament, vârsta medie a personalului a crescut de la 46 în 2013 la 49 de ani în 2022; la Comisie, de la 44 în 2013 la 47 în 2023. Instituțiile au de ceva timp dificultăți în atragerea de personal tânăr. Deja în 2012¹¹, vârsta medie a personalului la recrutare era de 35 de ani. Ea a crescut de-a lungul timpului: între 2019 și 2023, vârsta medie a angajaților nou recrutați în instituțiile auditate a fost cuprinsă între 37 și 40 de ani. În special, vârsta medie a noilor angajați în grade de început de carieră este mai mare decât ar fi de așteptat, având în vedere că cerințele pentru aceste grade nu depășesc 5 ani de experiență profesională sau chiar nu prevăd experiență profesională (a se vedea [anexa II](#)): la Consiliu și la Comisie, doar aproximativ 30 % din personalul nou recrutat cu gradul AD5 are sub 30 de ani, deși pentru acest grad nu este nevoie de nicio experiență profesională și numărul minim de ani de studii universitare finalizate este de cel puțin 3 ani.

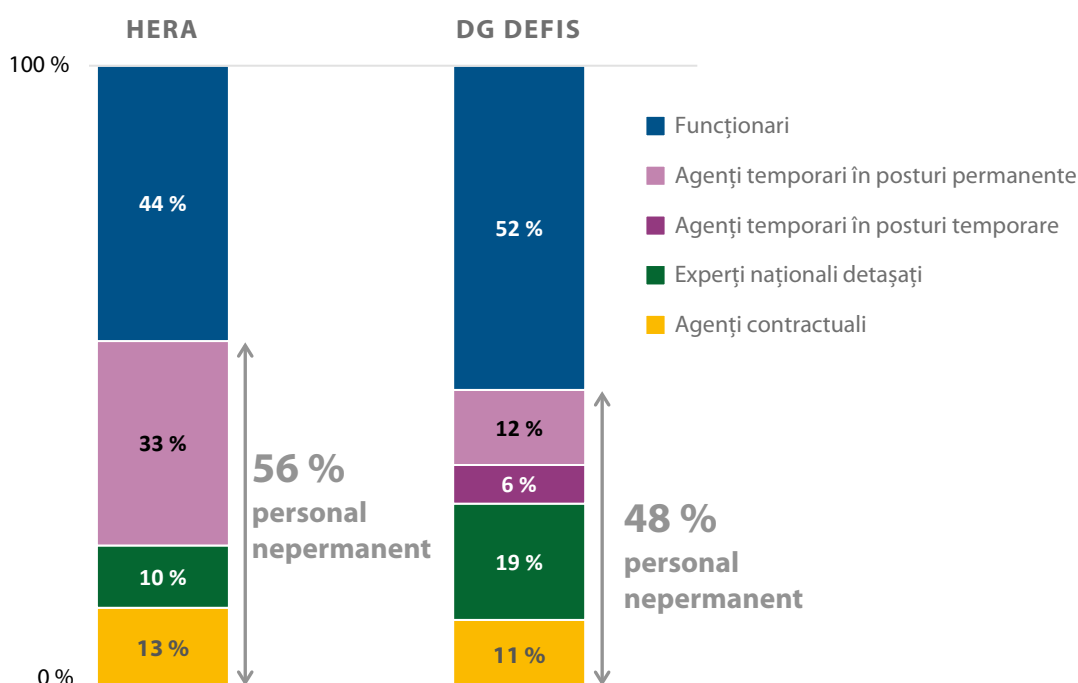
46 Pentru a remedia problema îmbătrânirii forței de muncă, fără discriminare pe criterii de vârstă, Consiliul și Comisia au instituit programe de recrutare pentru tineri profesioniști (cu mai puțin de 3 ani de experiență profesională). Programul fiecărei instituții este adaptat la nevoile acesteia, dar unele caracteristici generale sunt comune: participanții eligibili provin în principal din rezervele de stagieri ale instituțiilor (deși și personalul statutar poate participa dacă îndeplinește criteriile de experiență), iar candidaților selectați li se oferă un contract temporar AD5.

47 Aceste inițiative nu pot modifica singure profilul demografic al noilor angajați, deoarece se referă doar la un număr mic de posturi. Cu toate acestea, ele reprezintă o modalitate de a oferi stagiariilor selectați și performanți o oportunitate de angajare în cadrul instituțiilor imediat după încheierea stagiului. Este mai rapid decât prin intermediul unui concurs general și reprezintă o modalitate de a păstra personalul tânăr interesat și motivat.

¹¹ Raportul Comisiei către Consiliu privind Sistemul de pensii al funcționarilor europeni și al celorlalți agenți ai Uniunii Europene, [COM\(2012\) 37 final](#) din 7.2.2012.

48 Atribuirea a și mai multor responsabilități direcțiilor generale poate avea implicații asupra personalului (a se vedea punctul 42). La Comisie, DG DEFIS a fost creată în 2021, preluând unele sarcini de la DG GROW (piața internă, industrie, antreprenoriat și IMM-uri), însă rolul său a căpătat o importanță sporită ca urmare a războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei. HERA a fost creată în 2022, ca răspuns la criza provocată de pandemia de COVID-19. Pe lângă recrutarea de agenți temporari pentru a dota rapid aceste direcții generale, Comisia a utilizat personal detașat din administrațiile naționale (experți naționali detașați); a se vedea *figura 10*.

Figura 10 – Dotarea rapidă cu personal a noilor direcții generale: exemplul HERA și al DG DEFIS



Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza listei de personal a Comisiei la 1.1.2023.

49 Direcțiile generale recurg la experți naționali detașați și în domenii sensibile în care este necesară o cooperare strânsă cu statele membre, cum ar fi migrația (DG HOME cu 10 % din personal) sau serviciile financiare, taxele și vămile (DG FISMA cu 11 % și DG TAXUD cu 12 %). Angajarea de experți naționali detașați permite instituțiilor, în special Comisiei, să promoveze cooperarea cu administrațiile naționale, acoperind în același timp lacunele pe termen scurt în materie de competențe de specialitate, cu condiția să existe proceduri adecvate pentru a asigura transferul de cunoștințe în cadrul instituției atunci când aceștia o părăsesc. Cu toate acestea, recurgerea la experți naționali detașați într-o proporție considerabil de mare poate reprezenta un risc pentru continuitatea activității.

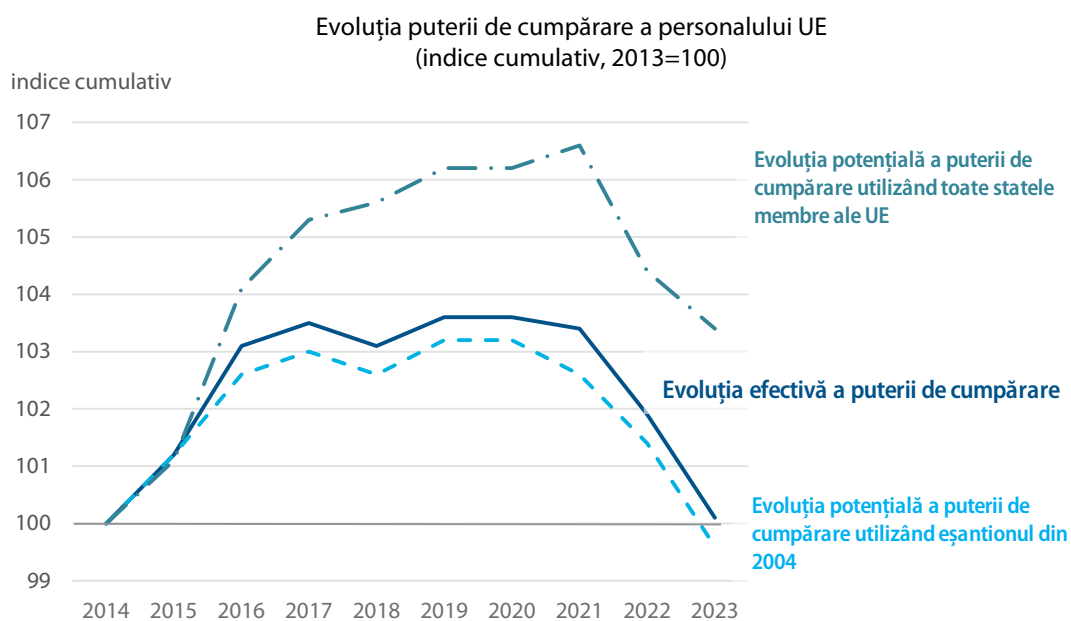
Instituțiile UE nu reușesc să atragă anumite profiluri și naționalități

Metoda de ajustare a salariilor a limitat creșterea cheltuielilor UE, dar a redus puterea de cumpărare a personalului

50 Salariile și garanția că puterea de cumpărare a personalului evoluează în concordanță cu cea a funcționarilor publici naționali reprezintă un aspect important al beneficiilor la angajare oferite de instituții. Ele se numără printre factorii care influențează capacitatea instituțiilor de a atrage și de a păstra candidați din toate statele membre și pentru toate profilurile profesionale. Salariul brut al unui membru al personalului statutar este stabilit în funcție de grupa de funcții (a se vedea *anexa I*), de grad și de treaptă și este ajustat anual pentru a reflecta modificările puterii de cumpărare a funcționarilor publici dintr-un eșantion definit de state membre (a se vedea *anexa III* pentru detalii). Componenta acestui eșantion a evoluat din 2004. Eșantionul actual conține 10 state membre, care reprezintă împreună peste 75 % din produsul intern brut (PIB) al UE.

51 *Raportul* Comisiei din 2022 privind punerea în aplicare a ajustărilor salariilor conține o comparație cu ajustările care ar fi fost efectuate dacă ar fi fost păstrat eșantionul din 2004, precum și un calcul în cazul în care toate statele membre ar fi fost utilizate pentru a defini indicatorul specific. Rezultatele acestui calcul, extins pentru a include anul 2023, sunt prezentate în *figura 11*.

Figura 11 – Evoluția puterii de cumpărare a personalului între 2014 și 2023 a fost influențată de eșantionul ales ca bază pentru ajustări



Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza datelor Eurostat.

52 Menținerea eșantionului din 2004 ar fi dus la o pierdere de 0,4 % a puterii de cumpărare a personalului UE între 2014 și 2023. Pe de altă parte, utilizarea tuturor statelor membre ca referință ar fi dus la o creștere de 3,4 %. Eșantionul din 2014, utilizat de atunci, a dus la o evoluție neglijabilă între 2013 și 2023: o creștere de +0,1 %.

53 Explicația de la baza acestor diferențe este legată de evoluția puterii de cumpărare a funcționarilor publici din statele care au devenit membre ale UE după 2004 inclusiv. Cu excepția Poloniei, aceste țări nu sunt incluse în eșantion. Puterea de cumpărare în aceste state membre a crescut cu 24 % între 2013 și 2023, în timp ce în statele care au devenit membre ale UE înainte de 2004 nu s-a înregistrat aproape nicio schimbare (2 % de-a lungul perioadei respective).

54 Eșantionul din 2014 a asigurat faptul că ajustările salariilor au fost mai mici decât ar fi fost dacă toate statele membre ar fi fost luate în considerare. Aceasta nu face ca salariile din instituțiile UE să devină neatractive în termeni absoluți – ele rămân comparabile cu cele oferite de alte organizații internaționale –, dar reduce atractivitatea lor relativă în timp. În plus, deciziile luate între 2010 și 2013 (cum ar fi aplicarea unor ajustări mai mici decât cele calculate sau neaplicarea metodei în 2013 și în 2014) au dus la o diferență permanentă de 4,5 % în evoluția puterii de cumpărare a personalului UE, comparativ cu funcționarii publici naționali (a se vedea [anexa III](#)).

55 Metoda utilizată pentru calcularea ajustărilor salariilor conține, de asemenea, clauze menite să protejeze bugetul UE în cazul unor circumstanțe economice tot mai nefavorabile. O parte din ajustarea salarială pentru 2020 a fost amânată până în 2022 din cauza impactului crizei provocate de pandemia de COVID-19 asupra PIB-ului UE. Comisia a estimat că acest lucru a dus la economii de 750 de milioane de euro pentru CFM 2021-2027¹², iar Curtea consideră că acest calcul este rezonabil.

56 Metoda nu este concepută pentru a servi drept instrument de creștere a atractivității salariilor din UE, dar Curtea a constatat că, atunci când este aplicată (a se vedea punctul [54](#)), ea reflectă în mod corect modificările puterii de cumpărare a funcționarilor publici naționali și că, totodată, conține garanțiile necesare pentru a permite adaptarea la circumstanțele economice în schimbare.

¹² Raport privind datele referitoare la impactul bugetar al actualizării anuale pe 2022 a remunerațiilor și a pensiilor funcționarilor și ale celorlalți agenți ai Uniunii Europene, precum și a coeficienților corectori aplicați acestora, [COM\(2022\) 678 final](#).

Competitivitatea și atractivitatea locurilor de muncă din funcția publică a UE nu sunt garantate pentru toate profilurile

57 Instituțiile pot influența atractivitatea financiară a locurilor de muncă pe care le oferă prin ajustarea gradului la care recrutează personalul. Statutul funcționarilor stabilește gradul la care pot fi recrutați funcționarii din fiecare grupă de funcții (a se vedea *anexa II*): SC1 sau SC2, AST1-AST4 și AD5-AD8. Statutul funcționarilor prevede recrutarea de angajați în grade superioare în cadrul grupei de funcții AD, dacă este cazul, și că se poate ține seama de condițiile de pe piața muncii. Astfel, concursurile EPSO pentru profiluri specializate sunt organizate, în general, pentru grade superioare. Concursurile în domeniul IT publicate în 2022 au fost organizate la nivelurile AST4 și AD7.

58 Instituțiile dispun de o mai mare flexibilitate în ceea ce privește recrutarea de agenți temporari, deoarece nu există restricții privind gradele pentru care pot recruta. Prin urmare, deși există proceduri de selecție pentru agenți temporari la nivelul AD5, foarte adesea gradele anunțate sunt superioare (de la AD6 la AD8 sau chiar AD9). Pentru personalul AST, procedurile de selecție sunt adesea pentru gradul AST3. Instituțiile pot decide, de asemenea, să desfășoare o procedură de selecție cu un interval orientativ de grade, de exemplu de la AD5 la AD7, ceea ce le permite să adapteze contractele temporare în funcție de calificarea și experiența personalului recrutat, de normele lor interne privind gradele și de condițiile stabilite în anunțul de concurs.

59 Recrutarea în cadrul instituțiilor UE se bazează pe un proces de selecție prin concurs, în cadrul căruia candidații susțin o serie de teste, rezultând o listă de rezervă din care departamentele de recrutare pot selecta persoana pe care doresc să o recruteze. Prin urmare, numărul candidaților trebuie să fie suficient de mare pentru a se asigura că există o selecție reală a candidaților admiși dintre care să se facă recrutarea. Având în vedere că nu toți candidații pot fi eligibili, Curtea estimează că, în general, numărul minim de candidați pentru un anumit post trebuie să fie între 9 și 12 pentru a se asigura o selecție adecvată.

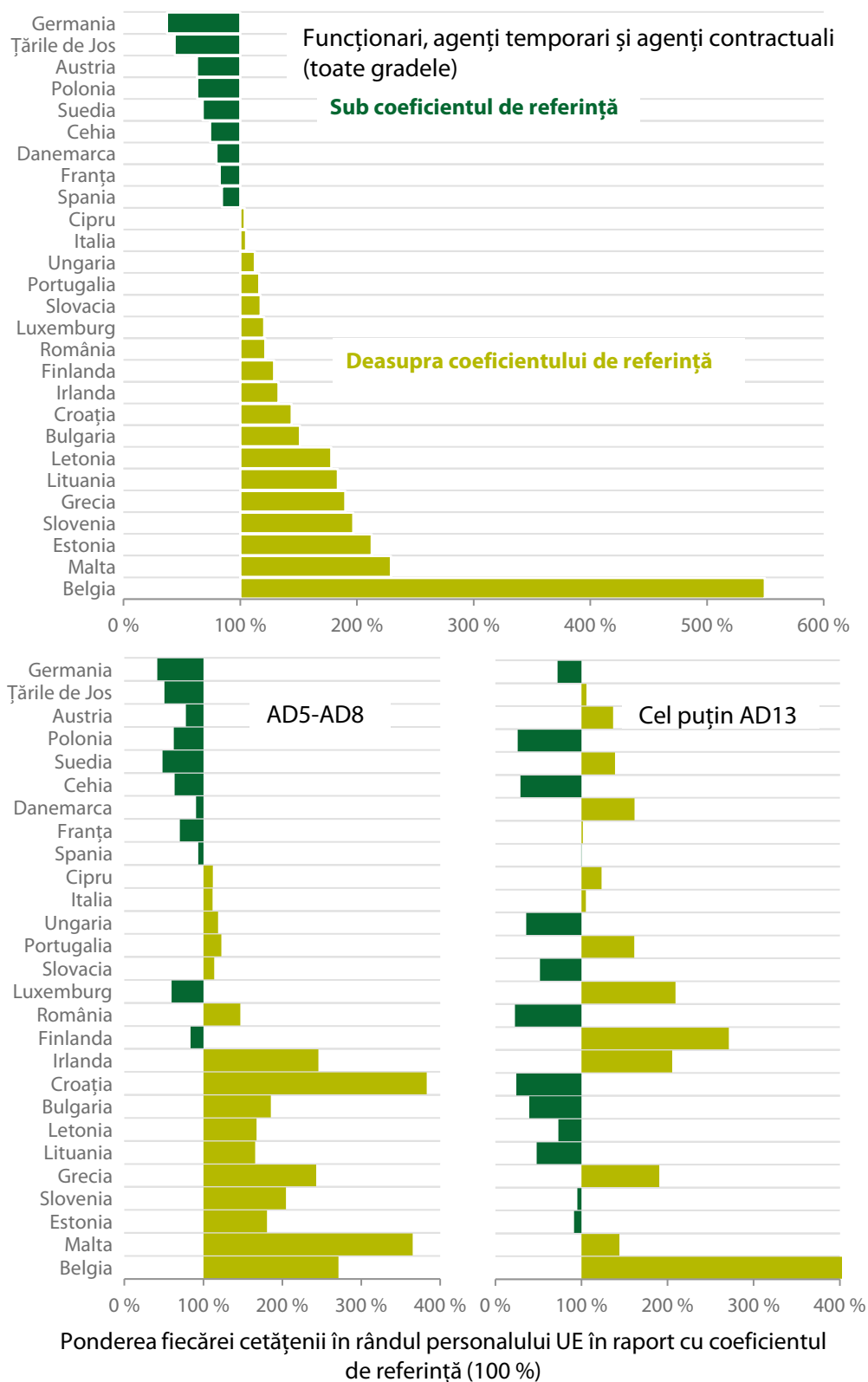
60 Curtea a analizat procedurile de selecție organizate de instituții între 2019 și 2023, precum și informațiile publice referitoare la concursurile EPSO în curs. În general, instituțiile au avut întotdeauna un număr de candidați mai mare decât numărul de locuri de pe listele de rezervă. Cu toate acestea, pentru anumite profiluri IT foarte specializate, raportul era de patru până la șase candidați pentru un loc pe listele de rezervă. În ciuda gradelor mai mari oferite, există o problemă de atractivitate pentru aceste profiluri, care devin totuși din ce în ce mai importante atât pentru activitatea zilnică a instituțiilor (a se vedea punctele **23**, **24** și **33**), cât și pentru elaborarea politicilor ([pachetul privind Regulamentul privind o piață unică pentru serviciile digitale](#), [Regulamentul privind securitatea cibernetică](#)).

Componenta forței de muncă a instituțiilor UE continuă să fie afectată de un dezechilibru în ceea ce privește naționalitatea personalului

61 Instituțiile UE trebuie să recruteze personal pe o bază geografică cât mai largă posibil din rândul statelor membre ale UE, dar nu pot rezerva posturi pentru o anumită naționalitate. Într-un [raport](#) din 2018, Comisia a indicat că existau dezechilibre geografice în cadrul funcției publice a UE. Instituțiile utilizează un model comun pentru a raporta cu privire la echilibrul geografic la nivel interinstituțional, însă fiecare instituție utilizează propriul său coeficient de referință. Pentru analiza sa, Curtea a agregat datele de la Parlament, Consiliu, Comisie și Curtea de Justiție și a utilizat coeficientul de referință al Comisiei în vigoare în 2023 (a se vedea [anexa IV](#)).

[Figura 12](#) prezintă ponderea corespunzătoare fiecărei cetățenii în rândul personalului UE în raport cu acest coeficient de referință.

Figura 12 – Dezechilibre geografice în cadrul funcției publice a UE (2023)



Notă: 100 % înseamnă că ponderea unei anumite naționalități din personalul UE corespunde coeficientului de referință.

Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza listelor de personal ale instituțiilor auditate (funcționari, agenți temporari și agenți contractuali).

62 Ponderea personalului din unele state membre (precum Germania, Polonia și Cehia) este inferioară coeficientului de referință pentru toate gradele și pentru toate grupele de funcții. Pentru alte state membre, situația depinde de grad (a se vedea mai multe detalii în [anexa IV](#)). Situația în cazul gradelor superioare (de la AD13 în sus) este deosebit de dezechilibrată pentru resortisanții statelor membre care au aderat începând din 2004 (a se vedea [figura 12](#)). Acest lucru are la bază parțial revizuirea din 2014 a Statutului funcționarilor, care a limitat accesul la aceste grade – care sunt accesibile numai în urma unei proceduri de selecție sau pentru personalul cu responsabilități de conducere, nemaifiind accesibile prin promovare – pentru a alinia mai bine remunerația și responsabilitatea.

63 Începând din 2018, instituțiile au desfășurat diferite acțiuni vizând statele membre a căror pondere din personal este sub coeficientul de referință, cum ar fi: deplasarea unor așa-numiți ambadori – atât din rândul personalului, cât și al studenților – la universități din toată Europa pentru a promova cariera în instituțiile UE¹³; participarea instituțiilor la târguri de locuri de muncă în statele membre și asigurarea de legături cu autoritățile naționale. Unele dintre statele membre cu o pondere mai scăzută în rândul personalului UE au desemnat, în cadrul reprezentanței lor permanente la Bruxelles sau în propria capitală, personal care se ocupă în mod special de colaborarea cu instituțiile UE pentru a găsi soluții la dezechilibrele geografice. Toate instituțiile cooperează cu administrațiile naționale pe această temă, însă doar Comisia a oficializat acest lucru în [planuri comune de acțiune](#).

64 Pe lângă acțiunile de informare, unele instituții lucrează prin procedurile de recrutare, de exemplu solicitând departamentelor de resort să adauge cel puțin un candidat dintr-un stat membru mai slab reprezentat printre cei intervievați pentru un post, pentru a spori vizibilitatea acestor candidați. În prima jumătate a anului 2024, pe baza propriei analize a echilibrului geografic, Parlamentul a lansat trei concursuri specifice pentru cetățenii olandezi, austrieci și luxemburghezi, cu scopul de a dispune de liste de rezervă cu candidați admiși cu aceste naționalități care să fie adăugate la rezerva de recrutare. Este singura instituție care utilizează astfel de concursuri pentru a contribui la corectarea dezechilibrelor geografice.

65 Rămâne de văzut care vor fi rezultatele acestor acțiuni de îmbunătățire a echilibrului geografic în rândul personalului UE. În plus, în mai 2024, două state membre au introdus acțiuni în fața Curții de Justiție împotriva concursurilor organizate în mod specific pentru anumite naționalități de către Parlament.

¹³ Raportul special nr. 23/2020.

Motivele care stau la baza lipsei de atractivitate nu au fost analizate în mod cuprinzător

66 Instituțiile UE nu utilizează aceeași abordare pentru a identifica cauzele profunde pentru care nu candidează un număr suficient de persoane de anumite naționalități pentru locurile de muncă pe care aceste instituții le oferă. Într-un [raport din 2022](#), Comisia a constatat o corelație puternică între înscrierea la concursuri și câștigurile nete și perspectivele de angajare în statele membre, precum și cu indicele OCDE pentru o viață mai bună (cu cât este mai bună viața într-un stat membru, cu atât este mai puțin probabil ca resortisanții acestuia să se înscrie la concursurile UE). Un motiv adesea invocat de administrațiile naționale în cadrul interviurilor avute de Curte cu acestea a fost lipsa de informații ușor accesibile privind cariera și condițiile de angajare în instituțiile UE. Parlamentul a comandat un studiu privind atractivitatea sa ca angajator pentru persoanele sub 35 de ani din șapte state membre insuficient reprezentate în rândul noilor angajați. Între 45 % și 69 % dintre respondenți au considerat Parlamentul un angajator atractiv. Rezultatele au fost utilizate pentru revizuirea brandului de angajator al Parlamentului și pentru actualizarea materialului de promovare a carierei în cadrul acestuia.

67 Instituțiile oferă condiții de muncă care corespund în mare măsură așteptărilor moderne pentru o forță de muncă expatriată calificată: timp parțial, program flexibil, opțiuni de telemuncă (inclusiv din afara locului de repartizare), concediu și alocații familiale. De asemenea, ele au pus în aplicare politici de diversitate și incluziune. Însă aceste condiții nu apar întotdeauna în anunțurile de posturi vacante sau pe paginile de recrutare publicate de instituții. Prin urmare, candidații potențiali nu sunt neapărat la curent cu mediul de lucru, ceea ce ar putea reduce motivația acestora de a candida pentru un loc de muncă ce necesită expatriere.

68 Rata de respingere a ofertelor de muncă este scăzută în toate instituțiile, dar nu este măsurată în mod consecvent. În funcție de sistemul informatic de resurse umane utilizat sau de volumul de recrutări gestionat în fiecare an, rata de respingere poate fi măsurată automat, dar numai în etapa finală a procesului (când recrutarea a fost deja introdusă în sistem). În mod alternativ, aceasta poate fi urmărită manual pe tot parcursul procesului de recrutare: ratele raportate variau între 2 % și 15 %, în funcție de modul în care sunt calculate. Prin urmare, nu este posibilă compararea ratelor între instituții. Aceasta înseamnă, de asemenea, că instituțiile nu pot efectua o analiză comparativă a respingerilor pentru a identifica eventualele tendințe sau factori comuni.

69 Instituțiile cu sediul în Luxemburg au raportat dificultăți în recrutarea de personal în ultimii 10 ani. Curtea a încercat să cuantifice problema prin analizarea ratei de respingere a ofertelor de muncă din Luxemburg între 2019 și 2023. Deși rata de respingere a fost mai mare pentru locurile de muncă din Luxemburg decât pentru cele din Bruxelles, numărul de oferte de locuri de muncă respinse a fost prea mic (aproximativ 100 în 4 ani atât pentru Parlament, cât și pentru Comisie) și nemăsurat în mod consecvent (a se vedea punctul **68**) pentru a putea fi extrapolat. Cu toate acestea, problema atractivității Luxemburgului ca locație a determinat instituțiile să se coordoneze în cadrul unui grup de lucru (a se vedea **caseta 1**).

Caseta 1

Grupul de lucru privind atractivitatea Luxemburgului

Personalul UE care lucrează în Luxemburg a crescut considerabil din 2014, de la 6 074 de angajați la aproximativ 9 500 în 2023. În ciuda acestei creșteri, instituțiile cu sediul în Luxemburg raportează dificultăți în recrutarea de personal, în parte din cauza costului locuințelor din țară.

Salariul minim brut plătit în instituții pentru personalul contractual din grupa de funcții (GF)/1 este inferior salariului minim din Luxemburg, iar instituțiile au adoptat măsuri pentru a se asigura că personalul lor nu este remunerat sub salariul minim local. În 2021, instituțiile au înființat un grup de lucru pentru a reflecta asupra unor acțiuni de creștere a atractivității locației. Planul de acțiune în 12 puncte rezultă pe:

- gestionarea personalului, pentru a facilita recrutarea de personal în Luxemburg;
- ideea unui centru de excelență, prezentând Luxemburgul drept un loc privilegiat pentru locuri de muncă în domeniul financiar, juridic, IT, lingvistic și al managementului cunoașterii;
- viața în Luxemburg, acordând sprijin pentru găsirea unei locuințe și oferind consiliere pentru a sprijini integrarea partenerilor pe piața locală a muncii;
- comunicare, prin elaborarea unei strategii de comunicare comună pentru instituțiile cu sediul în Luxemburg și prin colaborarea cu autoritățile naționale și cu universitățile europene.

Instituțiile UE nu utilizează pe deplin toate posibilitățile disponibile pentru a îmbunătăți gestionarea forței de muncă

70 Se așteaptă ca membrii personalului UE să fie independenți și să respecte cele mai înalte standarde profesionale. Cadrul lor pentru încadrarea în muncă ar trebui să le permită să își îndeplinească sarcinile într-un mod cât mai eficient și mai eficace posibil¹⁴.

71 Prin urmare, instituțiile ar trebui să dispună de un cadru de performanță pentru a-și valorifica la maximum personalul, un cadru care să recunoască performanțele bune, să identifice talentele și nevoile de dezvoltare și să identifice soluții la problema performanțelor slabe. Personalul UE ar trebui să aibă oportunități de avansare în carieră și de promovare pe baza meritului și a performanței¹⁵.

O abordare inutil de restrictivă a gestionării performanțelor personalului

Cadrul de evaluare a performanțelor este axat în principal pe incompetență

72 Statutul funcționarilor stabilește cerințele minime ale cadrului de gestionare a performanțelor în instituții, care este bazat pe rapoarte anuale de evaluare. Aceste rapoarte sunt utilizate pentru a compara meritele relative ale personalului eligibil pentru promovare și fac parte din procedura de retrogradare și concediere a personalului pentru incompetență.

73 Rapoartele de evaluare măsoară capacitatea, eficiența și conduita membrilor personalului în cadrul serviciului. Raportul indică dacă performanța generală a membrului personalului a fost satisfăcătoare sau nesatisfăcătoare. În cazul în care evaluatorul consideră că performanța membrului personalului este nesatisfăcătoare, avansarea acestuia în treaptă va fi blocată. Dacă performanța rămâne nesatisfăcătoare, se poate lansa procedura de concediere pe motiv de incompetență. De asemenea, personalul poate fi concediat din motive disciplinare, iar ambele proceduri se pot derula în paralel.

¹⁴ Regulamentul (UE, Euratom) nr. 1023/2013.

¹⁵ OCDE, *The Principles of Public Administration*, 2023.

74 Revizuirea din 2014 a Statutului funcționarilor, deși lasă la latitudinea fiecărei instituții „[definirea procedurilor] de identificare, gestionare și soluționare a cazurilor de incompetență profesională”, a introdus etape obligatorii care au prelungit procedura de concediere pe motiv de incompetență. Procedura poate începe numai după trei rapoarte de evaluare consecutive nesatisfăcătoare (care conduc la retrogradare) și necesită încă două rapoarte nesatisfăcătoare înainte de concediere. Aceasta înseamnă că este nevoie de 5 ani de performanțe constant nesatisfăcătoare înainte ca un funcționar să poată fi concediat din motive de incompetență.

75 Independența unei funcții publice se bazează în parte pe faptul că funcționarii publici pot fi concediați sau retrogradați numai pe baza unor criterii obiective reglementate prin lege¹⁶, astfel încât este oportun să existe o procedură clară, bazată pe dovezi, pentru concedierea personalului. Cu toate acestea, etapele introduse în 2014 sunt greoaie. În instituțiile UE pe care Curtea le-a auditat, nu a avut loc nicio concediere pentru incompetență din 2019 (adică primul an în care acest lucru ar fi fost posibil după intrarea în vigoare a noului statut), deși în fiecare an există câteva rapoarte de evaluare (mai puțin de 0,1 %) marcate ca fiind nesatisfăcătoare.

76 Incompetența poate fi cel mai bine abordată înainte ca un membru al personalului să devină titular, iar Statutul funcționarilor prevede ca personalul nou recrutat să fie supus unei perioade de probă de 6 până la 9 luni (în funcție de contract). În decembrie 2023, Comisia și-a actualizat orientările pentru cadrele de conducere cu privire la perioadele de probă, subliniind că funcționarii pot fi confirmați în post numai dacă demonstrează un „nivel ridicat de performanță” în toate aspectele activității lor. Cazurile de perioade de probă care se încheie fără ca membrul personalului să fie confirmat rămân rare (35 în total între 2019 și 2023 în cele trei instituții auditate, aproximativ 0,2 % din totalul personalului recrutat).

77 Accentul pus de Statutul funcționarilor pe incompetență (incapacitatea sau refuzul de a se achita de sarcini) nu împiedică instituțiile să pună în aplicare măsuri pentru a remedia performanțele slabe ale personalului titular înainte ca acestea să fie raportate în cadrul rapoartelor de evaluare. Cu toate acestea, identificarea și abordarea performanțelor slabe sunt de obicei menționate în deciziile de punere în aplicare privind procedura legată de incompetență, ceea ce estompează și mai mult cele două concepte și setul de măsuri aferente. În plus, în articolele referitoare la acțiunile preliminare din deciziile de punere în aplicare ale instituțiilor, se face de

¹⁶ OCDE, *The Principles of Public Administration*, 2023.

obicei referire mai degrabă la semnele sau riscurile de incompetență decât la problema generală a performanței slabe.

78 Decizia de punere în aplicare a Parlamentului conține un articol privind identificarea și raportarea formală a primelor semne de incompetență profesională și luarea de măsuri înainte de următorul raport de evaluare. Decizia Consiliului conține, de asemenea, o procedură formalizată privind prevenția în cazul în care există riscul ca următorul raport de evaluare să concluzioneze că a existat incompetență profesională. Orientările Comisiei privind performanța subliniază că personalul de conducere ar trebui să comunice membrului personalului problemele legate de aspectele nesatisfăcătoare ale performanței de îndată ce acestea apar. Scopul acestor dispoziții este de a încuraja atât personalul de conducere, cât și subalternii să ia măsuri înainte ca primul să raporteze performanțele nesatisfăcătoare în raportul de evaluare.

79 Formarea în domeniul managementului acoperă managementul performanței, însă majoritatea orientărilor privind performanța destinate personalului de conducere se axează pe detectarea și tratarea performanțelor nesatisfăcătoare în rapoartele de evaluare, deoarece dacă această etapă nu este documentată în mod adecvat și oficial, nu este posibilă lansarea unei proceduri de concediere. Aceste orientări sunt, de asemenea, de obicei concepute pentru a reaminti personalului de conducere jurisprudența referitoare la rapoartele de evaluare, scopul fiind de a se asigura că exercițiul de evaluare nu conduce la contestații în instanță.

80 Comisia are, de asemenea, norme specifice aplicabile personalului de conducere de nivel ierarhic mediu, ale cărui rapoarte de evaluare conțin o secțiune de evaluare a performanțelor de management. Membrii personalului de conducere de nivel ierarhic mediu din cadrul Comisiei pot fi repartizați în alte funcții decât cele de conducere după o evaluare nesatisfăcătoare a performanțelor de management. După două astfel de rapoarte, trebuie inițiată o procedură de realocare. În perioada auditată (2019-2023), la Comisie a existat un singur caz de realocare din cauza performanțelor de management nesatisfăcătoare.

81 Procedura de retrogradare și de concediere a personalului din motive de incompetență este excesiv de greoaie și, pe bună dreptate, necesită o documentație corespunzătoare pentru a construi un caz justificat. Acest lucru a condiționat modul în care problemele de performanță sunt privite în funcția publică a UE, în detrimentul altor aspecte necesare pentru gestionarea performanței personalului.

Nu se face destul pentru a recompensa performanțele înalte

82 La celălalt capăt al spectrului performanței, Statutul funcționarilor nu prevede măsuri specifice pentru recompensarea persoanelor cu performanțe înalte, în afară de faptul că promovările trebuie să se bazeze pe merit. Compararea meritelor în cadrul unui grad se bazează, în principal, pe conținutul rapoartelor de evaluare. Cu toate acestea, categoria satisfăcător/nesatisfăcător, care rezultă din cerințele procedurii legate de incompetență, nu încurajează personalul de conducere să furnizeze o evaluare globală mai nuanțată a performanței în concluziile raportului de evaluare. În plus, instituțiile consideră că „performanța înaltă” echivalează cu minimul așteptat de la personalul lor, ceea ce face mai dificilă identificarea celor cu performanțe excepționale. Atât Parlamentul, cât și Consiliul utilizează date cantitative în evaluarea personalului. Acestea ajută la identificarea personalului cu performanțe care depășesc standardele așteptate atunci când se compară meritele pentru promovare.

83 Personalul ale cărui performanțe sunt satisfăcătoare, dar nu la fel de bune ca ale altor persoane din același grad, are o evoluție mai lentă în carieră; personalul care are performanțe mai bune poate beneficia de o evoluție mai rapidă în carieră. Însă aceste oportunități sunt limitate de coeficienții de referință destinați echivalării carierelor stabiliți în Statutul funcționarilor. Introduși în 2004, acești coeficienți au fost concepuți pentru a asigura o viteză echivalentă a evoluției în carieră între personalul recrutat înainte de 2004 și cel recrutat după această dată. Aplicarea acestora face ca promovările să se facă, în cea mai mare parte, cu o viteză medie. Începând din 2014, inclusiv cu scopul de a limita această evoluție semiautomată, care nu era întotdeauna corelată cu responsabilitățile vizate, unele dintre cele mai înalte grade AST (10 și 11) și AD (de la 13 în sus) pot fi atinse numai prin intermediul unei proceduri de selecție. Această măsură a îmbunătățit echilibrul între responsabilități și nivelul de remunerare.

84 Constrângerile statutare privind utilizarea promovărilor ca recompensă pentru performanțe deosebite și faptul că atribuirea unei prime de performanță personalului nu este permisă de Statutul funcționarilor nu împiedică instituțiile să pună în aplicare recompense nefinanciare pentru personalul ale cărui performanțe depășesc standardele înalte așteptate. Cu toate acestea, cu excepția unor premii – pentru redactare clară sau ca recunoaștere a unor inițiative durabile –, niciuna dintre instituțiile auditate nu a instituit o politică oficială de recompensare a personalului cu performanțe înalte.

Posibilitățile de îmbunătățire a perspectivelor de carieră pentru anumite categorii de personal nu sunt utilizate pe deplin

Concursurile interne sunt insuficient utilizate ca instrument de dezvoltare a carierei

85 Toate instituțiile oferă personalului lor posibilitatea de a schimba locul de muncă prin mobilitate internă și de a urma cursuri de formare pentru dezvoltarea aptitudinilor, pentru dobândirea unor noi competențe și pentru o reorientare a carierei. Aceste posibilități depind atât de tipul de contract (permanent, pe durată nedeterminată sau determinată) al personalului la momentul respectiv, cât și de grupa de funcții.

86 Singura modalitate de a trece de la statutul de agent contractual sau temporar la cel de funcționar permanent este promovarea unui concurs general sau intern. Ea poate permite, de asemenea, personalului să treacă de la o grupă de funcții la alta (a se vedea punctul [34](#)).

87 Concursurile interne sunt limitate la personalul instituției care le organizează. Statutul funcționarilor prevede că concursurile interne sunt deschise funcționarilor și agenților temporari și stabilește criteriile de eligibilitate privind studiile și experiența profesională pentru grupa de funcții și gradul vizate de concurs (a se vedea [anexa II](#)). Instituțiile pot stabili criterii de eligibilitate suplimentare, de exemplu cu privire la grupa de funcții a agenților temporari care pot participa sau la durata serviciului acestora.

88 Statutul funcționarilor prevede, de asemenea, posibilitatea ca, în cazuri excepționale, instituțiile să decidă să publice anunțuri de concursuri interne pentru agenții contractuali din grupele de funcții II-IV, cu condiția ca aceștia să fi lucrat cel puțin 3 ani în cadrul instituției. Statutul funcționarilor limitează, de asemenea, la 5 % numărul de foști agenți contractuali care pot fi numiți funcționari după promovarea unui concurs intern. Concursurile interne nu sunt întotdeauna deschise agenților contractuali: Comisia publică numai concursuri pentru AD6, AST2 și SC2, nu și pentru AD5 și AST4, deși și acestea ar putea fi posibile din punct de vedere legal.

89 Concursurile interne pentru posturile AD sunt, în general, deschise doar candidaților din grupa de funcții AD, iar concursurile AST sunt, de obicei, deschise doar personalului din grupa de funcții AST. O astfel de restricție, care nu se bazează pe cerințele Statutului funcționarilor, reduce oportunitățile de carieră ale personalului AST și SC. Cu toate acestea, normele interne ale Parlamentului permit personalului din toate grupele de funcții să participe la toate concursurile interne, cu condiția să îndeplinească cerințele minime din Statutul funcționarilor. De asemenea, a existat

o schimbare recentă în ceea ce privește concursurile AST în celelalte instituții, mai multe concursuri fiind deschise și personalului din grupa SC. De asemenea, Consiliul a deschis două concursuri interne AD care se adresează personalului din ambele grupe, AST și SC (în 2021 și în 2023).

90 Atât Parlamentul, cât și Comisia organizează concursuri interne la grade relativ înalte (AD9, AD10, AD12), oferind funcționarilor AD cu suficientă experiență profesională posibilitatea de a avansa în carieră mai rapid decât prin procedura de promovare. Acest lucru este cu atât mai relevant cu cât vârsta noilor angajați din cadrul instituțiilor (a se vedea punctul **45**) indică un decalaj între gradele la care sunt recrutați și experiența lor profesională reală. Oferirea unei modalități pentru membrii talentați ai personalului de a avansa mai rapid în carieră este un mod de a reduce acest decalaj, însă normele Comisiei o limitează doar la personalul AD.

Discrepanțe accentuate între posturile, responsabilitățile și perspectivele de carieră ale personalului AST/SC și AST și profilurile acestora

91 Reforma din 2004 a Statutului funcționarilor a fuzionat trei grupe de funcții într-o singură grupă AST, care acoperea o gamă largă de profiluri profesionale și oferea perspective de promovare semnificative, deoarece cuprindea 11 grade. Personalul recrutat după 2004 în această grupă de funcții putea avansa către toate gradele, indiferent de realitatea postului său. Această revizuire a condus la o situație în care, în unele departamente, secretarii puteau câștiga mai mult decât personalul de conducere de nivel ierarhic mediu. Revizuirea din 2014 a Statutului funcționarilor a încercat să corecteze această situație prin crearea grupei de funcții SC, rezervată funcțiilor de secretariat și de birou¹⁷. De asemenea, această revizuire a limitat accesul la ultimele două grade ale grupei de funcții AST: acestea sunt acum rezervate personalului care își asumă responsabilități suplimentare, acesta putând fi numit în urma unei proceduri de selecție diferite de procedura standard de promovare.

92 În opinia Curții, crearea grupei de funcții SC a fost o modalitate adecvată de a corecta dezechilibrele dintre remunerație și responsabilități în cadrul grupei AST, care au fost o consecință neintenționată a reformei din 2004. Cu toate acestea, în timp ce posturile asociate acestei grupe de funcții au fost clar definite, calificările minime și experiența necesară pentru numire sunt aceleași pentru ambele grupe de funcții: fie studii superioare absolvite cu diplomă, fie studii secundare absolvite cu diplomă care oferă acces la studii superioare, precum și cel puțin 3 ani de experiență profesională. Aceste cerințe minime în materie de studii nu s-au schimbat aproape deloc față de

¹⁷ Raportul special nr. 15/2019.

prima versiune a Statutului funcționarilor din 1962¹⁸, care făcea referire la un nivel avansat de studii secundare sau la o experiență profesională echivalentă.

93 Aceste cerințe sunt în contrast cu nivelul actual de educație din UE, unde peste 75 % din populație a absolvit cel puțin învățământul secundar, iar 30 % a absolvit studii universitare¹⁹. Ca urmare, personalul din grupele de funcții SC și AST poate avea adesea calificări care nu corespund cerințelor postului lor. Acest lucru poate duce la demotivare și poate avea un impact asupra performanței personalului.

94 Conținutul sarcinilor de secretariat și de birou a evoluat semnificativ din 2014, în parte datorită digitalizării intensive și datorită noilor metode de lucru care au fost introduse în urma pandemiei de COVID-19²⁰. Comisia a identificat faptul că aptitudinile și competențele solicitate în prezent pentru personalul SC sunt mai variate decât în momentul creării grupei și uneori se apropie de unele dintre sarcinile îndeplinite de personalul AST (de exemplu, furnizarea de sprijin pentru sarcini de gestiune financiară și de verificare financiară). Digitalizarea intensivă a condus, de asemenea, la preluarea de către personalul AD a unor sarcini administrative care erau de obicei îndeplinite de personalul AST. Estomparea granițelor dintre unele dintre sarcinile îndeplinite de fiecare grupă de funcții, împreună cu rezultatele academice mai înalte, face ca restricția privind participarea la concursurile interne (a se vedea punctul **90**) să fie și mai puțin justificată.

95 Perspectivele de carieră pentru personalul din grupele de funcții SC și AST sunt limitate. Pentru grupa SC, posibilitățile de promovare sunt reduse – coeficienții de referință (a se vedea punctul **83**) au fost stabiliți astfel încât ar fi nevoie de 30 de ani, în medie, pentru a trece de la SC1 la SC6, în comparație cu 12 ani pentru a trece de la AST1 la AST5, care sunt grade cu niveluri salariale comparabile. De asemenea, există puține posibilități pentru personalul SC de a participa la concursurile interne AST, deși unele instituții au început să își schimbe practicile în această privință (a se vedea punctul **89**).

¹⁸ Regulamentul nr. 31 (CEE), 11 (CEEA) de stabilire a Statutului funcționarilor și a Regimului aplicabil celorlalți agenți ai Comunității Economice Europene și ai Comunității Europene a Energiei Atomice.

¹⁹ Eurostat, *Population by educational attainment level, sex and age (%) - main indicators*.

²⁰ Raportul special nr. 18/2022.

96 Statutul funcționarilor prevede puține posibilități pentru personalul din grupa de funcții AST de a fi numit în grupa de funcții AD, printre care procedura anuală cunoscută sub numele de certificare. Personalul cu cel puțin gradul AST5 este eligibil. Numărul de candidați depășește cu mult numărul de posturi pe care instituțiile le publică în fiecare an. Nu toate instituțiile auditate publică în mod regulat concursuri interne AD pentru personalul AST cu calificările și experiența relevante, deși nu există nicio dispoziție legală care să le împiedice să facă acest lucru.

97 Oportunitățile reduse de carieră pentru personalul SC și AST, care sunt rezultatul atât al constrângerilor normative, cât și al deciziilor interne ale instituțiilor, reprezintă o provocare pentru gestionarea forței de muncă și se numără printre aspectele pe care personalul din aceste grupe de funcții le menționează ca motiv de nemulțumire în cadrul interviurilor la plecarea din instituție sau în sondaje.

Concluzii și recomandări

98 Concluzia Curții este că instituțiile UE dispun în prezent de un cadru flexibil pentru încadrarea în muncă și că instituțiile l-au utilizat pentru a răspunde la circumstanțele dificile în care trebuie să funcționeze. Instituțiile și-au redistribuit posturile vacante către departamentele cu responsabilități sporite și și-au reevaluat nevoile de personal, punând un accent mai puternic pe aptitudini și competențe. Ele și-au diversificat canalele de recrutare în răspunsul lor la problema îmbătrânirii forței de muncă și la perturbările în organizarea concursurilor generale. Cu toate acestea, instituțiile nu reușesc să atragă personal pentru anumite profiluri specifice și, în ciuda eforturilor recente, persistă dezechilibre geografice în cadrul forței de muncă. Gestionarea forței de muncă este uneori constrânsă în mod inutil de restricții care nu rezultă din Statutul funcționarilor. Gestionarea performanței este axată prea mult pe procedura formală care trebuie urmată în caz de incompetență, în detrimentul altor aspecte, iar perspectivele de carieră sunt uneori restricționate mai mult decât necesar.

99 Instituțiile UE s-au angajat să reducă cheltuielile administrative ori de câte ori este posibil și să își optimizeze resursele de personal. Acest lucru a determinat instituțiile să se concentreze mai mult asupra aptitudinilor și competențelor necesare și să identifice modalități de a le dobândi pe plan intern, în special prin perfecționarea sau recalificarea personalului. Această schimbare este însă recentă și nu constituie încă o practică obișnuită (punctele [19-33](#)).

100 Începând din 2020, instituțiile au întâmpinat dificultăți în recrutarea de funcționari din cauza perturbării activităților EPSO. Ele au reacționat prin intensificarea recrutării de agenți temporari. De asemenea, și-au diversificat canalele de recrutare, punând în aplicare programe destinate tinerilor profesioniști sau crescând numărul funcționarilor publici detașați din administrațiile naționale pentru a acoperi lacunele în materie de cunoștințe specializate. Deși recrutarea de agenți temporari s-a dovedit a fi o modalitate eficientă și flexibilă de a face față deficitului de candidați admiși pe listele de rezervă ale EPSO, aceasta prezintă anumite riscuri pentru continuitatea activității și pentru managementul cunoașterii și, ca atare, nu poate fi o soluție viabilă pe termen lung (punctele [34-49](#)).

Recomandarea 1 – Punerea în aplicare a unei politici bazate pe riscuri pentru angajarea de personal temporar

Parlamentul European, Consiliul și Comisia ar trebui să decidă – în funcție de particularitățile fiecărui departament – cu privire la un nivel sustenabil de personal temporar, ținând seama de echilibrul dintre avantaje (inclusiv flexibilitate, rapiditatea recrutării) și riscuri (pierderea cunoștințelor instituționale, nerespectarea egalității de tratament între membrii personalului), și să ia măsurile adecvate atunci când acest nivel este depășit.

Data-țintă pentru punerea în aplicare a recomandării: iunie 2025.

101 Instituțiile oferă condiții de muncă conforme cu așteptările unei forțe de muncă moderne expatriate. Deși puterea de cumpărare a personalului UE a scăzut mai mult decât cea a funcționarilor publici naționali, salariile rămân la același nivel cu cele pe care alte organizații internaționale le oferă personalului lor. Pe de altă parte însă, instituțiile tot întâmpină dificultăți în recrutarea unor profiluri specifice, cum ar fi specialiști IT, sau în atragerea de candidați din toate statele membre în număr suficient pentru a avea o forță de muncă echilibrată din punct de vedere geografic. Atractivitatea este o problemă complexă și, în pofida anumitor măsuri care au fost luate în ceea ce privește echilibrul geografic, instituțiile nu au încă o viziune cuprinzătoare asupra motivelor pentru care anumite profiluri sunt dificil de acoperit (punctele [50-69](#)).

Recomandarea 2 – Elaborarea unor planuri de acțiune specifice pentru a crește atractivitatea locurilor de muncă

Parlamentul European, Consiliul și Comisia ar trebui să analizeze:

- (a) la nivelul fiecărei instituții, motivele pentru care sunt respinse oferte de locuri de muncă;
- (b) prin dialog interinstituțional, motivele care stau la baza ratei scăzute de înscriere la concursuri și proceduri de selecție, pentru toate naționalitățile și pentru toate profilurile profesionale;

și să pună în aplicare măsuri adecvate și măsurabile pentru a soluționa aceste probleme.

Data-țintă pentru punerea în aplicare a recomandării: decembrie 2025.

102 Statutul funcționarilor stabilește cerințele minime în materie de gestionare a performanțelor, care se axează pe rapoartele anuale de evaluare. Curtea a constatat că instituțiile aplică un cadru de evaluare a performanțelor personalului care este axat în principal pe gestionarea incompetenței. Aceasta presupune o procedură greoaie, care vizează doar cele mai extreme cazuri de performanță slabă și care este rar utilizată în practică. Necesitatea de a formaliza această procedură a prevalat asupra elaborării unor politici privind gestionarea performanțelor slabe înainte ca acestea să devină incompetență (punctele **72-81**). La celălalt capăt al spectrului performanței, persoanele cu performanțe înalte pot fi recompensate cu promovări mai rapide, dar acest lucru este limitat de coeficienții de referință care stabilesc o viteză medie a avansării în carieră. Recompensele nefinanciare pentru persoanele cu performanțe înalte nu sunt suficient de dezvoltate (punctele **82-84**).

103 Concursurile interne sunt utilizate în principal pentru a oferi posibilitatea agenților temporari cu performanțe înalte să devină funcționari. Potențialul lor de a oferi perspective de carieră suplimentare personalului din grupele de funcții SC și AST este insuficient utilizat, din cauza criteriilor de eligibilitate care sunt stabilite. Aceste două grupe de funcții au suferit modificări semnificative în ceea ce privește conținutul posturilor lor, iar personalul lor îndeplinește adesea cerințele academice minime ale personalului AD. Acest lucru duce la un anumit nivel de nemulțumire în rândul personalului (punctele **85-97**).

Recomandarea 3 – Dezvoltarea în continuare a cadrelor de carieră și de performanță

Parlamentul European, Consiliul și Comisia ar trebui:

- (a) să îmbunătățească orientările privind abordarea performanțelor slabe pentru cazurile care nu fac obiectul procedurii de concediere pentru motive de incompetență;
- (b) să cartografieze sarcinile și responsabilitățile asociate posturilor AST/SC și AST și, dacă este necesar, să actualizeze fișele posturilor;
- (c) să lanseze concursuri interne pentru personalul eligibil din alte grupe de funcții;
- (d) să evalueze fezabilitatea recunoașterii prin recompense nefinanciare a performanțelor deosebite.

Data-țintă pentru punerea în aplicare a recomandării: decembrie 2025.

Prezentul raport a fost adoptat de Camera V, condusă de domnul Jan Gregor, membru al Curții de Conturi, la Luxemburg, în ședința sa din 1 octombrie 2024.

Pentru Curtea de Conturi

Tony Murphy
Președinte

Anexe

Anexa I – Instituțiile UE care intră sub incidența Statutului funcționarilor și categoriile de personal din cadrul lor

Tratatul privind Uniunea Europeană enumeră șapte instituții ale UE: Parlamentul European, Consiliul European, Consiliul Uniunii Europene, Comisia Europeană, Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Banca Centrală Europeană și Curtea de Conturi Europeană.

Dintre aceste instituții, doar Banca Centrală Europeană nu intră sub incidența Statutului funcționarilor. De asemenea, Statutul funcționarilor acoperă personalul a cinci alte organisme ale UE, și anume Serviciul European de Acțiune Externă, Comitetul Economic și Social European, Comitetul Regiunilor, Ombudsmanul European și Autoritatea Europeană pentru Protecția Datelor, precum și personalul agențiilor executive.

Forța de muncă din cadrul instituțiilor este alcătuită din diferite categorii de personal. Fiecare categorie cuprinde grupe de funcții diferite. În cadrul categoriei de funcționari și agenți temporari, grupele de funcții sunt clasificate în funcție de grade, care reflectă niveluri din ce în ce mai ridicate atât de cerințe profesionale și educaționale, cât și de responsabilități.

Personalul care intră sub incidența Statutului funcționarilor

Un funcționar este o persoană care, în urma promovării unui concurs, a fost numită într-un post permanent în cadrul uneia dintre instituții. De exemplu, comisarii sau deputații în Parlamentul European nu sunt funcționari. Există trei grupe de funcții în categoria funcționarilor:

- administratori (AD), cu cariere în gradele AD5-AD16;
- asistenți (AST), cu cariere în gradele AST1-AST11;
- secretari și personal administrativ (AST/SC), cu cariere în gradele AST/SC1-AST/SC6.

Personalul care intră sub incidența Regimului aplicabil celorlalți agenți

Agenții temporari sunt recrutați:

- o cu contracte pe durată determinată (maximum 6 ani, inclusiv perioadele de reînnoire) pentru a ocupa un **post cu caracter permanent** în una dintre instituții sau în Serviciul European de Acțiune Externă;
- o cu contracte pe durată determinată (cu o singură reînnoire permisă) sau, mai rar, pe durată nedeterminată pentru a ocupa un **post temporar** în cadrul unei instituții sau al unei agenții;
- o pentru a sprijini o persoană care deține o funcție (de exemplu, un comisar, un judecător al Curții de Justiție), caz în care durata contractului este legată de aceea a mandatului titularului funcției.

Grupele de funcții pentru agenții temporari sunt aceleași ca pentru funcționari.

Agenții contractuali nu sunt alocați unui post anume din schema de personal. Aceștia sunt repartizați în patru grupe de funcții (GFI-GFIV), în funcție de sarcinile pe care le desfășoară: de la GFI pentru sarcini manuale la GFIV pentru sarcini consultative și administrative. Personalul din cadrul GFI și cel care lucrează într-o agenție sau într-o delegație, reprezentanță sau oficiu (de exemplu, Oficiul pentru Infrastructură al Comisiei din Luxemburg sau Oficiul pentru Infrastructură din Bruxelles) poate fi angajat pe o perioadă nedeterminată. Contractele celorlalți agenți nu pot depăși 6 ani.

Anexa II – Cerințele de eligibilitate pentru recrutare în gradele de bază pentru fiecare categorie de personal din instituțiile UE

Tabelul de mai jos prezintă succint modul în care Statutul funcționarilor stabilește calificările și competențele lingvistice minime cerute pentru funcționari, agenți temporari și agenți contractuali, alături de sarcinile orientative pentru fiecare grupă de funcții.

Funcționari și agenți temporari	Agenți contractuali
Calificări	
AD	GFIV
Ciclu complet de studii universitare, cu o durată de cel puțin 3 ani, absolvit cu diplomă	
AST și AST/SC	GFIII și GFII
Nivel de studii superioare absolvite cu diplomă sau nivel de studii medii absolvite cu diplomă și o experiență profesională de cel puțin 3 ani	
–	GFI
	Absolvirea învățământului obligatoriu
Cunoștințe lingvistice	
Pentru toate grupele de funcții: cunoașterea aprofundată a uneia dintre limbile UE și cunoașterea satisfăcătoare a unei alte limbi a UE. În cazul funcționarilor, cunoașterea unei a treia limbi este necesară pentru promovare.	
Sarcini orientative	
AD	GFIV
Administrator: jurist, traducător, auditor, economist etc.	Similare cu cele pentru personalul AD, dar efectuate <u>sub supravegherea</u> funcționarilor sau a agenților temporari
AST	GFIII
Rol de execuție sau tehnic în administrație, finanțe, comunicare, cercetare sau elaborarea și punerea în aplicare a politicilor	Similare cu cele pentru personalul AST, dar efectuate <u>sub supravegherea</u> funcționarilor sau a agenților temporari
AST/SC	GFII
Sarcini de birou și de secretariat, administrarea activității birourilor	Similare cu cele pentru personalul AST/SC, dar efectuate <u>sub supravegherea</u> funcționarilor sau a agenților temporari
–	GFI
	Sarcini manuale și de sprijin administrativ (de exemplu, șofer, personal în domeniul logistic și al clădirilor), efectuate sub supravegherea funcționarilor sau a agenților temporari

Anexa III – Metoda de ajustare a salariilor personalului UE

Ajustarea anuală a remunerațiilor

Articolul 65 și anexa XI din Statutul funcționarilor prevăd cadrul pentru calcularea actualizării anuale a remunerațiilor personalului UE. Calculul se bazează pe evoluția **costului vieții în Belgia și în Luxemburg** (indicele comun Belgia-Luxemburg – JBLI) și pe **evoluția puterii de cumpărare a salariilor funcționarilor publici naționali** din administrația centrală (indicator specific global). Anexa XI arată că eșantionul poate fi modificat, dar că acesta trebuie să reprezinte „cel puțin 75 % din produsul intern brut (PIB) al Uniunii”.

Eșantionul de țări utilizat pentru calcularea indicatorilor specifici a fost conceput în 2014 și a inclus Belgia, Germania, Spania, Franța, Italia, Luxemburg, Țările de Jos, Austria, Polonia, Suedia și Regatul Unit. În urma ieșirii Regatului Unit din Uniunea Europeană în 2020, eșantionul nu a fost ajustat, deoarece acesta încă mai reprezenta cel puțin 75 % din PIB-ul colectiv al celorlalte state membre ale UE.

Anexa XI prevede „clauzele de moderare și exceptare”. Clauza de **moderare** se aplică atunci când indicatorul specific global (raportat la puterea de cumpărare a funcționarilor publici naționali) este mai mare de +2 % sau mai mic de -2 %. În acest caz, numai valoarea limită (+2 % sau -2 %) este utilizată pentru a calcula actualizarea anuală. Restul se aplică începând cu luna aprilie a anului următor.

Clauza de **exceptare** se aplică în cazul în care există o scădere a PIB-ului real al UE, dar indicatorul specific global este pozitiv. În acest caz, numai o parte a indicatorului specific este utilizată pentru calcularea actualizării, iar restul se aplică începând cu luna aprilie a anului următor, cu excepția cazului în care scăderea PIB-ului este sub -3 %. În acest caz, valoarea indicatorului specific se aplică din momentul în care creșterea cumulată a PIB-ului devine pozitivă.

Metoda de ajustare a salariilor este în vigoare din 1975, cu anumite ajustări tehnice: modificări ale listei statelor membre utilizate pentru calcularea indicatorului specific, introducerea clauzelor de moderare și de exceptare în 2014, aplicarea automată începând cu 2014 (fără a fi nevoie de un regulament al Consiliului, cum era cazul anterior). Ajustarea **nominală** anuală medie a salariilor între 2014 și 2023 care rezultă din această metodă a fost de 2,3 %.

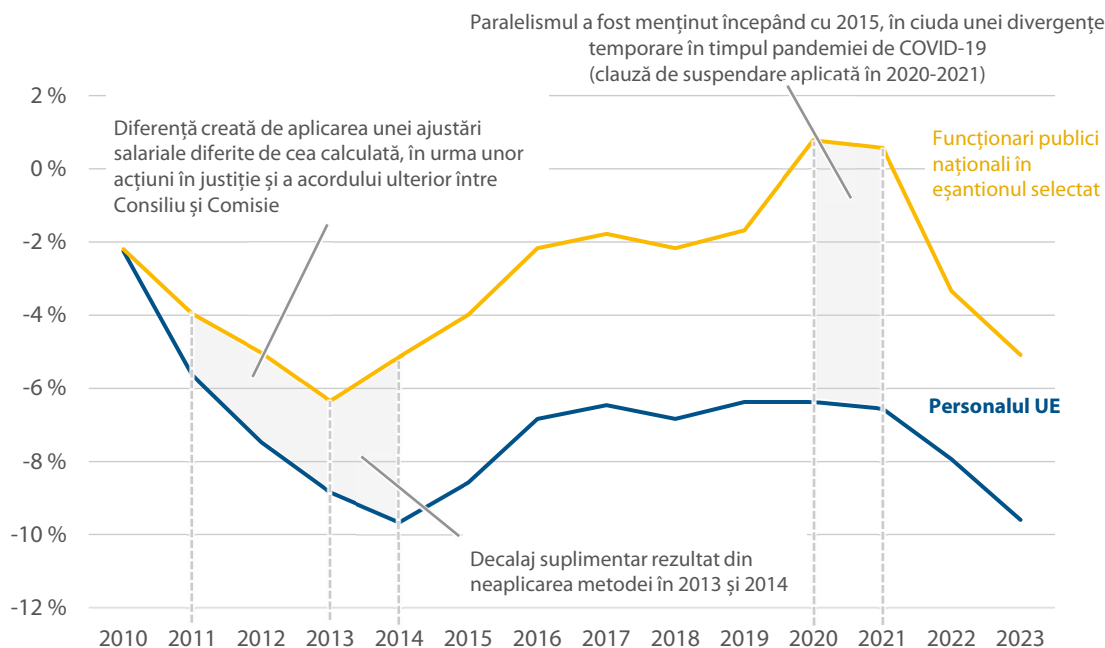
Eurostat publică toate datele statistice referitoare la aplicarea anexei XI în [raportul său anual](#) la sfârșitul lunii octombrie. În luna decembrie a fiecărui an, Comisia publică un [raport](#) privind impactul bugetar al ajustării anuale a remunerațiilor și pensiilor. În conformitate cu Statutul funcționarilor (articolul 15 din anexa XI), în aprilie 2022, Comisia a publicat un [raport](#) care evaluează dacă „evoluția puterii de cumpărare a remunerațiilor și pensiilor funcționarilor Uniunii este coerentă cu evoluția puterii de cumpărare a salariilor funcționarilor publici naționali din administrațiile centrale”.

Metoda de calcul a ajustării anuale are rolul de a asigura evoluția paralelă a puterii de cumpărare a personalului UE și a funcționarilor publici naționali. JBLI ia în considerare modelele de consum specifice ale personalului UE, măsurate prin sondaje specifice privind bugetul gospodăriilor, în locul indicelui standard armonizat al prețurilor de consum (IAPC), pentru a reflecta cât mai exact posibil evoluția costului vieții la Bruxelles și la Luxemburg. În perioade de inflație mai ridicată, precum cele înregistrate între 2021 și 2023, JBLI cumulativ a fost ușor mai scăzut decât IAPC ponderat (15,98 % față de 16,21 %).

În raportul său din decembrie 2023 privind impactul bugetar al actualizării anuale, Comisia a indicat că „în perioada 2004-2023, personalul UE a suferit o pierdere semnificativă în ceea ce privește puterea reală de cumpărare. În perioada menționată, membrii personalului UE au pierdut în jur de 13,9 % din puterea lor de cumpărare, ca urmare a efectului combinat al reformelor Statutului din 2004 și 2013 și al reducerii ajustărilor salariilor. În aceeași perioadă, puterea de cumpărare a funcționarilor publici din administrațiile centrale ale statelor membre a scăzut cu 4,8 %.”

Analizând doar perioada 2010-2023 (a se vedea figura de mai jos), s-a creat o diferență de 4,5 % în evoluția puterii de cumpărare între personalul UE și funcționarii publici naționali. Paralelismul s-a menținut începând cu 2015, dar acest decalaj nu va fi niciodată eliminat.

Puterea de cumpărare a personalului UE a evoluat nefavorabil în comparație cu cea a funcționarilor publici naționali (2010-2023)



Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza datelor Eurostat, 2009 fiind punctul de plecare.

Coeficienți corectori

Articolul 64 din Statutul funcționarilor precizează că remunerației personalului i se aplică un „coeficient corector mai mare, mai mic sau egal cu 100 %, în funcție de condițiile de viață din diferite locuri de repartizare” (**coeficienți corectori**) și că „[n]u se aplică niciun coeficient corector în Belgia și Luxemburg” având în vedere „rolul special de referință al acestor două locuri de desfășurare a activității, ca sedii principale și origine ale majorității instituțiilor”. Anexa XI stabilește condițiile în care coeficienții pot fi creați.

Pe baza sondajelor desfășurate în rândul gospodăriilor, Eurostat a adoptat o metodologie specifică privind calcularea coeficienților corectori, pentru a stabili modelele de consum ale personalului alocat diferitelor locuri de repartizare (de exemplu, Varșovia sau Copenhaga). Aceste sondaje se efectuează în mod normal o dată la 5 ani, dar au fost mai puțin frecvente în ultima vreme. Coeficienții corectori sunt, de asemenea, publicați pe [site-ul Eurostat](#).

Coeficienții corectori au rolul de a garanta că personalul UE beneficiază de aceeași putere de cumpărare, indiferent de locul de repartizare. Ei asigură că puterea de cumpărare a personalului UE din afara Bruxelles-ului evoluează în paralel cu cea a personalului din Bruxelles, dar nu neapărat cu cea a angajaților locali. Coeficienții corectori sunt un instrument al puterii de cumpărare care asigură egalitatea de tratament în rândul personalului UE și nu sunt destinați să influențeze atractivitatea sau competitivitatea.

Deoarece coeficienții sunt un instrument al puterii de cumpărare, aceștia sunt ajustați anual pentru a reflecta modificările prețurilor din locurile de repartizare în raport cu modificările prețurilor observate la Bruxelles. Prin urmare, chiar și în cazurile în care prețurile cresc, coeficientul corector local poate scădea dacă creșterea prețurilor locale este mai mică decât cea observată la Bruxelles. Atunci când prețurile scad brusc, așa cum s-a întâmplat în unele locuri de repartizare în timpul crizei financiare din 2008, coeficientul a scăzut (coeficienții pentru Dublin, Madrid și Lisabona au scăzut cu 7,1, 2,2 și, respectiv, 3,9 puncte procentuale). În mod similar, criza euro a condus la o scădere semnificativă a coeficientului pentru Atena (o scădere de 11 puncte procentuale între 2013 și 2015). Creșterea costului vieții în statele membre care au aderat la UE după 2004 inclusiv este, de asemenea, vizibilă în evoluția coeficienților corectori pentru aceste locații, cele mai mari creșteri fiind înregistrate în Tallinn (de la 79,5 la 98,9), Praga (de la 87,1 la 102,9) și Vilnius (de la 78,6 la 93,4).

Anexa IV – Echilibrul geografic al forței de muncă a instituțiilor UE

Statutul funcționarilor prevede că personalul UE trebuie „[recrutat] pe o bază geografică cât mai largă dintre resortisanții statelor membre ale Uniunii” și că „[n]iciun post nu poate fi rezervat resortisanților unui anumit stat membru”. Se aplică derogări temporare în cazul extinderilor, posturile fiind rezervate în mod specific resortisanților statelor membre care aderă la UE.

În 2014, confrunțați cu creșterea dezechilibrelor geografice în cadrul forței de muncă din funcția publică a UE, colegiitorii au modificat Statutul funcționarilor pentru a adăuga că, deși recrutarea ar trebui să se bazeze întotdeauna pe merit, „[p]rincipiul egalității cetățenilor Uniunii permite fiecărei instituții să adopte măsuri corespunzătoare în urma constatării unui dezechilibru semnificativ între naționalitățile funcționarilor care nu se justifică prin criterii obiective”.

În 2018, Comisia a publicat un [raport](#) cuprinzător privind echilibrul geografic în rândul personalului UE, care acoperă, de asemenea, acest echilibru în cadrul concursurilor EPSO. EPSO a lansat deja acțiuni de informare destinate statelor membre considerate „subreprezentate” printre candidații la concursurile sale²¹.

La sfârșitul anului 2022, toate instituțiile UE au convenit să elaboreze un model comun pentru a raporta periodic și la nivel interinstituțional cu privire la echilibrul geografic. Fiecare instituție putea utiliza în continuare coeficientul de referință pe care îl considera cel mai adecvat pentru propriul context. Coeficientul utilizat de Comisie începând din 2023 este calculat pe baza populației fiecărui stat membru, a numărului de voturi în Consiliu și a numărului de deputați în Parlamentul European. Coeficientul Parlamentului se bazează pe numărul de deputați în Parlamentul European pentru fiecare naționalitate. Există și alte diferențe, de exemplu, în timp ce Comisia exclude lingviștii din analiza sa internă, considerând că aceștia pot distorsiona imaginea de ansamblu, Parlamentul îi include. Pentru analiza sa, Curtea a utilizat coeficientul de referință al Comisiei definit în 2023.

În noiembrie 2022, făcând uz de posibilitatea introdusă în 2014 de a lua măsuri pentru a aborda dezechilibrele geografice, Parlamentul a adoptat normele generale de punere în aplicare care îi permit să organizeze concursuri în mod specific pentru acele naționalități în cazul cărora au fost observate dezechilibre semnificative. Scopul acestor concursuri este de a crea liste de rezervă de potențiali noi angajați recrutați din statele membre a căror proporție din personal în cadrul Parlamentului era inferioară propriului coeficient de referință al instituției (bazat pe numărul de deputați în

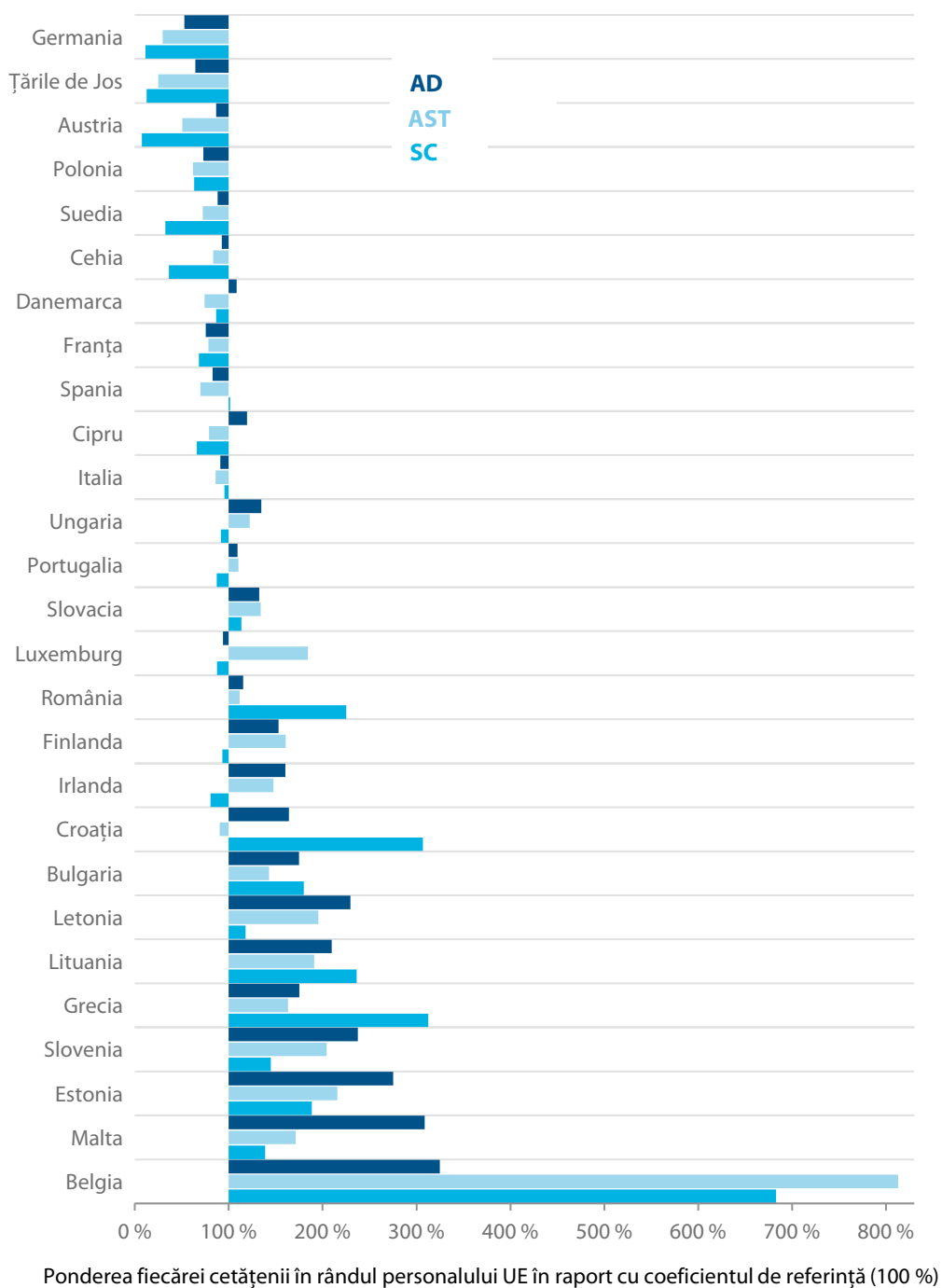
²¹ [Raportul special nr. 23/2020](#).

Parlamentul European), care să fie adăugate la celelalte liste de rezervă de candidați luați în considerare pentru recrutare. Primele astfel de concursuri au fost lansate în primul trimestru al anului 2024, însă două state membre au inițiat o acțiune în justiție împotriva lor în fața Curții de Justiție.

Comisia analizează ponderea personalului în raport cu coeficientul de referință pentru: personalul AD5-AD8 din alte domenii decât cel lingvistic (atât funcționari, cât și agenți temporari, precum și separat pentru funcționari), toți administratorii, personalul de conducere de nivel ierarhic mediu și personalul de conducere de nivel ierarhic superior. Astfel, Comisia a identificat 15 state membre cu dezechilibre semnificative și a elaborat planuri comune de acțiune pentru soluționarea problemei. Aceste planuri de acțiune au fost adoptate în 2023 și sunt în domeniul public. Pentru restul statelor membre, Comisia a adoptat concluzii operaționale (nepublicate), care descriu situația actuală pentru statele membre și perspectivele generale. Comisia intenționează să actualizeze situația curentă a planurilor de acțiune în 2024 și să monitorizeze situația în mod continuu.

La o analiză mai detaliată a echilibrului geografic, există diferențe semnificative în funcție de grupa de funcții și de gradele personalului. Grupa de funcții AD este mai echilibrată decât grupele AST și SC (a se vedea figura de mai jos). Acest lucru ar putea fi explicat prin tipurile de posturi și nivelurile salariilor de pornire din fiecare grupă de funcții. Joacă un rol și atractivitatea lor relativă atunci când se ia în considerare expatrierea; de exemplu, posturile de secretariat sunt de obicei disponibile pe scară largă în toate statele membre, ceea ce face expatrierea mai puțin atractivă. Acesta este unul dintre motivele pentru care instituțiile nu se concentrează asupra dezechilibrelor din grupele de funcții SC și AST în analiza lor și se concentrează în schimb asupra grupei AD, în special asupra gradelor de pornire (AD5-AD8).

Dezechilibrele geografice sunt, de asemenea, influențate de grupa de funcții (2023)



Sursa: Curtea de Conturi Europeană, pe baza listelor de personal ale instituțiilor auditate la 1.1.2023, pentru funcționari și agenți temporari.

Acronime

CFM: cadru financiar multianual

DG: Direcție generală

DG AGRI: Direcția Generală Agricultură și Dezvoltare Rurală (Comisia Europeană)

DG CLIMA: Direcția Generală Politici Climatice (Comisia Europeană)

DG CNECT: Direcția Generală Rețele de Comunicare, Conținut și Tehnologie (Comisia Europeană)

DG COMP: Direcția Generală Concurență (Comisia Europeană)

DG DEFIS: Direcția Generală Industria Apărării și Spațiu (Comisia Europeană)

DG EAC: Direcția Generală Educație, Tineret, Sport și Cultură (Comisia Europeană)

DG ECHO: Direcția Generală Protecție Civilă și Operațiuni Umanitare Europene (Comisia Europeană)

DG EXPO: Direcția Generală Politici Externe ale Uniunii (Parlamentul European)

DG FISMA: Direcția Generală Stabilitate Financiară, Servicii Financiare și Uniunea Piețelor de Capital (Comisia Europeană)

DG GROW: Direcția Generală Piață Internă, Industrie, Antreprenariat și IMM-uri (Comisia Europeană)

DG HOME: Direcția Generală Migrație și Afaceri Interne (Comisia Europeană)

DG IPOL: Direcția Generală Politici Interne ale Uniunii (Parlamentul European)

DG NEAR: Direcția Generală Vecinătate și Negocieri privind Extinderea (Comisia Europeană)

DG RTD: Direcția Generală Cercetare și Inovare (Comisia Europeană)

EPSO: Oficiul European pentru Selecția Personalului

FPI: Serviciul Instrumente de Politică Externă (Comisia Europeană)

HERA: Autoritatea pentru Pregătire și Răspuns în caz de Urgență Sanitară (Comisia Europeană)

IAPC: Indicele armonizat al prețurilor de consum

JBLI: Indicele comun Belgia-Luxemburg (*Joint Belgium-Luxembourg Index*)

NGEU: NextGenerationEU

OCDE: Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică

PIB: produs intern brut

Glosar

Agenție descentralizată: organ independent al UE înființat pe o perioadă nedeterminată, ca centru de expertiză, pentru a îndeplini sarcini care contribuie la elaborarea și punerea în aplicare a unei politici a UE.

Agenție executivă: organizație înființată și gestionată de Comisie, pe o perioadă limitată, cu misiunea de a desfășura sarcini specifice legate de programele sau proiectele UE, în numele Comisiei și sub responsabilitatea acesteia.

Autoritatea împuternicită să facă numiri: persoană sau entitate din cadrul unei instituții a UE ale cărei responsabilități includ, în temeiul Statutului funcționarilor UE, selectarea și repartizarea candidaților în anumite roluri, poziții sau sarcini.

Cadru financiar multianual: planul de cheltuieli al UE care stabilește prioritățile (pe baza obiectivelor de politică) și plafoanele, în general pentru o perioadă de 7 ani. Constituie structura în care sunt stabilite bugetele anuale ale UE și fixează plafoane pentru fiecare categorie de cheltuieli.

Consiliul European: instituție a UE care definește direcția de politică generală și prioritățile UE. Membrii săi sunt șefii de stat sau de guvern ai celor 27 de state membre ale UE, președintele Consiliului European și președintele Comisiei Europene.

NextGenerationEU: pachet de finanțare menit să contribuie la redresarea statelor membre ale UE în urma impactului economic și social al pandemiei de COVID-19.

Schemă de personal: anexă la bugetul unei instituții sau al unui organism al UE care stabilește numărul maxim de posturi cu caracter permanent și de posturi temporare disponibile, în funcție de categoria postului și de gradul de remunerare.

Răspunsurile Parlamentului

<https://www.eca.europa.eu/ro/publications/sr-2024-24>

Răspunsurile Consiliului

<https://www.eca.europa.eu/ro/publications/sr-2024-24>

Răspunsurile Comisiei

<https://www.eca.europa.eu/ro/publications/sr-2024-24>

Calendar

<https://www.eca.europa.eu/ro/publications/sr-2024-24>

Echipa de audit

Rapoartele speciale ale Curții de Conturi Europene prezintă rezultatele auditurilor sale cu privire la politicile și programele UE sau la diverse aspecte legate de gestiune aferente unor domenii bugetare specifice. Curtea de Conturi Europeană selectează și concepe aceste sarcini de audit astfel încât impactul lor să fie maxim, luând în considerare riscurile la adresa performanței sau a conformității, nivelul de venituri sau de cheltuieli implicat, evoluțiile viitoare și interesul politic și public.

Acest audit al performanței a fost efectuat de Camera de audit V – Finanțarea și administrarea Uniunii, condusă de domnul Jan Gregor, membru al Curții de Conturi Europene. Auditul a fost condus de domnul Jorg Kristijan Petrovič, membru al Curții de Conturi Europene, sprijinit de Martin Puc, șef de cabinet, și de Mirko Iaconisi, atașat în cadrul cabinetului; Colm Friel, manager principal; Marion Kilhoffer, coordonatoare; Ilze Ozola, Tadhg Ó Caoimh și Luis Sancho De las Alas-Pumariño, auditori. Laura Mcmillan a asigurat sprijin lingvistic. Jesús Nieto Muñoz a furnizat sprijin grafic.



De la stânga la dreapta: Martin Puc, Mirko Iaconisi, Marion Kilhoffer, Jorg Kristijan Petrovič, Tadhg Ó Caoimh, Ilze Ozola, Jesús Nieto Muñoz, Colm Friel.

DREPTURI DE AUTOR

© Uniunea Europeană, 2024

Politica Curții de Conturi Europene referitoare la reutilizare este definită în [Decizia nr. 6-2019 a Curții de Conturi Europene](#) privind politica în materie de date deschise și reutilizarea documentelor.

Cu excepția cazului în care se precizează altceva (de exemplu, într-o mențiune separată indicând drepturile de autor), conținutul elaborat de Curtea de Conturi Europeană pentru care UE deține drepturile de autor face obiectul licenței [Creative Commons Atribuire 4.0 Internațional \(CC BY 4.0\)](#). Prin urmare, ca regulă generală, reutilizarea este autorizată cu condiția menționării adecvate a autorilor și a indicării eventualelor modificări. Reutilizatorul conținutului elaborat de Curtea de Conturi Europeană nu poate altera sensul sau mesajul inițial. Curtea de Conturi Europeană nu răspunde pentru eventualele consecințe ale reutilizării.

Este necesar să obțineți o permisiune suplimentară în cazul în care un anumit conținut prezintă persoane fizice ce pot fi identificate, de exemplu, în cazul fotografiilor în care apar membri ai personalului Curții de Conturi Europene sau în cazul în care conținutul include lucrări ale unor terți.

Dacă se obține o astfel de permisiune, ea anulează și înlocuiește permisiunea de natură generală menționată mai sus și va indica în mod clar eventualele restricții de utilizare.

Pentru a utiliza sau a reproduce un conținut pentru care UE nu deține drepturile de autor, poate fi necesar să obțineți o permisiune în acest sens direct de la titularii drepturilor de autor.

Figura 1 – pictograme: această figură a fost realizată folosind resurse de pe site-ul [Flaticon.com](#). © Freepik Company S.L. Toate drepturile rezervate.

Programele informatice sau documentele care fac obiectul unor drepturi de proprietate industrială, cum ar fi brevetele, mărcile, desenele și modelele înregistrate, logourile și denumirile, sunt excluse din politica Curții de Conturi Europene referitoare la reutilizare.

Familia site-urilor instituționale ale Uniunii Europene care sunt incluse în domeniul europa.eu oferă linkuri către site-uri terțe. Deoarece Curtea de Conturi Europeană nu are control asupra acestor site-uri, sunteți încurajați să verificați politica aplicată de ele în ceea ce privește respectarea vieții private și drepturile de autor.

Utilizarea logoului Curții de Conturi Europene

Logoul Curții de Conturi Europene nu poate fi utilizat fără acordul prealabil al Curții de Conturi Europene.

HTML	ISBN 978-92-849-3175-0	ISSN 1977-5806	doi:10.2865/0185537	QJ-01-24-007-RO-Q
PDF Web	ISBN 978-92-849-3176-7	ISSN 1977-5806	doi:10.2865/5739721	QJ-01-24-007-RO-N

Obiectivul acestui audit a fost de a evalua dacă instituțiile UE dispun de un cadru de încadrare în muncă ce le oferă flexibilitatea necesară pentru a răspunde nevoilor de recrutare și a îmbunătăți gestionarea forței de muncă, precum și pentru a le permite să facă față circumstanțelor din ce în ce mai dificile cu care se confruntă UE. Curtea a constatat că instituțiile UE au tratat prioritățile emergente prin realocarea personalului acolo unde era cea mai mare nevoie de el și prin diversificarea canalelor de recrutare. S-a recurs într-o măsură mai mare la personal cu contracte pe perioadă determinată, deși acest lucru prezintă un risc pentru continuitatea activității. Instituțiile nu reușesc să atragă anumite profiluri și nu utilizează toate flexibilitățile oferite de cadrul lor pentru încadrarea în muncă în ceea ce privește performanța personalului și oportunitățile de carieră. Recomandările Curții vizează îmbunătățirea politicilor instituțiilor privind angajarea de agenți temporari, atractivitatea lor ca angajatori și gestionarea forței lor de muncă.

Raport special al Curții de Conturi Europene prezentat în temeiul articolului 287 alineatul (4) al doilea paragraf TFUE.



CURTEA DE
CONTURI
EUROPEANĂ



Oficiul pentru Publicații
al Uniunii Europene

CURTEA DE CONTURI EUROPEANĂ
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxembourg
LUXEMBURG

Tel. +352 4398-1

Întrebări: eca.europa.eu/ro/contact

Website: eca.europa.eu

Twitter: @EUAuditors