

NL

NL

NL



EUROPESE COMMISSIE

Brussel, 30.3.2011
COM(2011) 171 definitief

VERSLAG AAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

**GELIJKWAARDIGHEID VAN DE OUDE EN DE NIEUWE
LOOPBAANSTRUCTUUR**

Artikel 6 van het Statuut

VERSLAG AAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

GELIJKWAARDIGHEID VAN DE OUDE EN DE NIEUWE LOOPBAANSTRUCTUUR

Artikel 6 van het Statuut

O – VOORWOORD EN POLITIEKE CONTEXT

In 2004 werd het Statuut hervormd met twee prioriteiten: ten eerste het Europese ambtenarenapparaat moderniseren, en met name het loopbaansysteem dat al meer dan veertig jaar niet was gewijzigd, en ten tweede aanzienlijke reële besparingen te realiseren. Met betrekking tot dat laatste was een expliciete initiële doelstelling geformuleerd: meer dan 1 miljard euro besparingen voor de komende vijftien jaar. Zeven jaar na de hervorming kan de reële besparing voor de hele periode nog niet worden bepaald, maar uit de simulaties op lange termijn blijkt dat de hervorming van 2004 een aanzienlijk financieel effect heeft op de kosten van zowel lonen als pensioenen. Eurostat heeft berekend hoeveel besparingen de hervorming zal opleveren. Naar schatting zal de hervorming van 2004 op lange termijn (vijftig jaar) jaarlijks tot een besparing van 1,5 miljard euro leiden in vergelijking met de situatie zonder de hervorming. We kunnen daaruit concluderen dat de hervorming van 2004 wat betreft begrotingsdiscipline een succes is.

Wat betreft de modernisering van het Statuut en het loopbaansysteem was het de bedoeling om het oude systeem van vier personeelscategorieën te vereenvoudigen en tegelijkertijd bevorderingen meer te baseren op verdienste in plaats van op anciënniteit. In het nieuwe systeem zouden ambtenaren gemiddeld eenzelfde carrièreverloop kennen als daarvoor, maar zouden de best presterende ambtenaren sneller carrière kunnen maken. In dit verslag wordt nagegaan of en in welke mate die doelstelling is bereikt.

Het verslag toont aan dat ambtenaren met een snelle carrière inderdaad beter af zijn in het nieuwe systeem, maar dat het effect van de nieuwe regels aanzienlijk verschilt per loopbaancategorie. Secretariaatsmedewerkers hebben bijvoorbeeld flink geprofiteerd van het nieuwe systeem, veelal ongeacht hun individuele verdiensten. De loopbaanperspectieven voor junioradministrateurs (als groep beschouwd) zijn daarentegen aanzienlijk slechter dan voorheen.

In het verslag wordt ook het effect geanalyseerd van de overgangsmaatregelen voor de ambtenaren die vóór mei 2004 waren benoemd, in het bijzonder wat betreft managementfuncties. Daaruit blijkt dat de invoering van de nieuwe loopbaanstructuur en de overschakeling op de nieuwe salaristabel een aantal onverwachte neveneffecten heeft gehad, zoals in sommige gevallen een verantwoordelijkheidsniveau dat niet overeenstemt met de beloning. We zouden daaruit kunnen concluderen dat de begrotingsbesparingen die de hervorming van 2004 heeft opgeleverd, niet gelijkelijk verdeeld zijn over alle personeelsleden, maar met name ten koste gaan van de functiegroep van de administrateurs (als groep beschouwd).

Met deze conclusie moet rekening worden gehouden als een nieuwe wijziging van het Statuut wordt overwogen. Als de Europese Unie de meest getalenteerde en gemotiveerde ambtenaren uit alle lidstaten wil aanwerven, moeten de besparingen waarschijnlijk beter over alle personeelsgroepen worden verdeeld.

INHOUDSOPGAVE

O – Voorwoord en politieke context	2
I – Achtergrond, juridische context en methodiek	6
Vak 1: Van basis- naar nettosalair	8
Vak 2: Wat betekent parallelisme?.....	9
II – Belangrijkste resultaten: in het algemeen gelijkwaardigheid, behalve voor secretariaatsmedewerkers.....	11
1°) De loopbaan van ervaren administrateurs kan gelijkwaardig zijn mits zij zijn aangeworven in rang AD7 van het nieuwe systeem.....	11
Tabel 1: Vergelijking tussen het oude en het nieuwe systeem bij aanwerving, na 10 jaar, na 20 jaar en bij pensionering (rang en basissalaris* in euro per maand)	12
2°) Junioradministrateurs ontvangen in het nieuwe systeem aanzienlijk minder en dit verschil wordt slechts gedeeltelijk gecompenseerd door de stijging van de pensioenleeftijd. 12	
Tabel 2: Vergelijking tussen het oude en het nieuwe systeem bij aanwerving, na 10 jaar, na 20 jaar en bij pensionering (rang en basissalaris* in euro per maand)	13
Tabel 3: Minimum- en maximumrang voor leidinggevende functies (basissalaris in euro per maand).....	14
3°) De loopbanen van technische en administratieve assistenten zijn grotendeels gelijkwaardig in het oude en het nieuwe systeem.....	14
Tabel 4: Vergelijking tussen het oude en het nieuwe systeem bij aanwerving, na 10 jaar, na 20 jaar en bij pensionering (rang en basissalaris* in euro per maand)	15
4°) Voor secretariaatsmedewerkers wordt het gelijkwaardigheidsbeginsel duidelijk geschonden: in het nieuwe systeem verdienen zij veel meer dan in het oude	15
Tabel 5: Vergelijking tussen het oude en het nieuwe systeem bij aanwerving, na 10 jaar, na 20 jaar en bij pensionering (rang en basissalaris* in euro per maand)	16
III – Conclusie	16
Tabel 6: Verschillen tussen het oude en het nieuwe systeem	17
BIJLAGE 1.....	18
A) Effect van bijlage XIII op alle personeelscategorieën	18
B) Effect van de attestprocedure	19
C) Effect op de hoogste rangen en leidinggevende functies	19
Vak A1: De vermenigvuldigingsfactor	20
BIJLAGE 2.....	22
Tabel A1: Verschil in salaris naargelang van het loopbaantempo in het nieuwe systeem.....	22
BIJLAGE 3.....	23

Tabel A2: Aandeel van ambtenaren met langzamere/snellere carrières	23
BIJLAGE 4.....	24
Tabel A3: gemiddelde pensioenleeftijd (2000-2004).....	24
Tabel A4: gemiddelde leeftijd bij aanwerving (2000-2004).....	24
Tabel A5: gemiddelde leeftijd bij aanwerving (2004-2009).....	24
Tabel A6: gemiddelde anciënniteit voor bevordering (in jaren, 2000-2004).....	25

Krachtens artikel 6, lid 3, van het Statuut "*brengt de Commissie elk jaar aan de begrotingsautoriteit verslag uit over de ontwikkeling van de gemiddelde loopbanen in de twee functiegroepen bij alle instellingen, waarin wordt vermeld of het gelijkwaardigheidsbeginsel in acht is genomen en, zo niet, in hoeverre het geschonden is.*" Artikel 6, lid 4, luidt: "*Om de coherentie van dit systeem [...] te handhaven, worden de in bijlage I, punt B, vastgestelde percentages na afloop van de periode van vijf jaar die ingaat op 1 mei 2004, aan de hand van een verslag van de Commissie aan de Raad en van een voorstel van de Commissie opnieuw bekeken.*" Daarom heeft de Commissie een technisch verslag opgesteld dat zij aan het Europees Parlement en de Raad zal voorleggen¹. In dit verslag worden het oude en het nieuwe systeem vergeleken en enkele discrepanties geconstateerd. In het eerste deel worden het rechtskader, de methodiek en de belangrijkste hypothesen beschreven. Het tweede deel bevat de resultaten per loopbaancategorie.

I – ACHTERGROND, JURIDISCHE CONTEXT EN METHODIEK

In het Statuut is bepaald dat de gelijkwaardigheid van de oude en de nieuwe loopbaanstructuur regelmatig moet worden getoetst. "*De gelijkwaardigheid wordt, uitgaande van een constante personeelsbezetting, over een bepaalde referentieperiode beoordeeld door een vergelijking van de bevorderingen en de anciënniteit voor een gemiddelde loopbaan vóór 1 mei 2004 en een gemiddelde loopbaan van na deze datum aangeworven ambtenaren*" (artikel 6, lid 5). Hierin is het begrip "gemiddelde loopbaan" niet nader gedefinieerd.

Een eerste methode om te bepalen of de oude en de nieuwe loopbaanstructuur gelijkwaardig zijn, bestaat erin te bekijken of de **totale stijging van het maandelijks basissalaris** gedurende een gemiddelde loopbaan (dat wil zeggen de loopbaan van een hypothetische ambtenaar die wordt aangeworven op de gemiddelde leeftijd van indiensttreding voor ambtenaren in zijn functiegroep/categorie, die in een gemiddeld tempo wordt bevorderd en die met pensioen gaat op de gemiddelde pensioenleeftijd van zijn functiegroep/categorie) volgens de oude en de nieuwe regels hetzelfde is. Hiervoor hoeft alleen de toename tussen het eerste salaris bij indiensttreding en het laatste salaris bij het verlaten van de dienst te worden berekend voor zowel het oude als het nieuwe Statuut om vervolgens deze getallen te vergelijken.

Deze methode is eenvoudig en relatief gemakkelijk uit te voeren, maar houdt geen rekening met het idee achter de hervorming van het Statuut. De hervorming was bedoeld om de loopbaanstructuur zodanig te veranderen dat ambtenaren aan het begin weliswaar minder betaald krijgen, maar door meer bevorderingsmogelijkheden aan het einde van de loopbaan een hoger salaris kunnen krijgen. Dit betekent dat er in het nieuwe systeem waarschijnlijk een groter verschil is tussen het eerste en het laatste salaris en dat er een besparing kan worden gerealiseerd op de totale salarisuitgaven.

Om de gegevens zo goed mogelijk te kunnen vergelijken wordt "salaris" hier gedefinieerd als het basissalaris, dus exclusief eventuele toelagen als bedoeld in bijlage VII bij het Statuut, die technisch gezien wel deel uitmaken van de "bezoldiging" als bedoeld in artikel 62 van het Statuut, maar die variëren naargelang van de persoonlijke omstandigheden van een ambtenaar.

¹ Volgens bijlage XIII van het Statuut "[verstreckt de Commissie] met het verslag dat [zij] op grond van artikel 6, lid 3, van het Statuut opstelt, [...] ook gegevens over de financiële gevolgen van de in deze bijlage bedoelde promotiepercentages [en] over de integratie van ambtenaren die vóór 1 mei 2004 in dienst waren in het nieuwe loopbaansysteem". Deze informatie is opgenomen in bijlage I.

Daarom wordt de berekening gebaseerd op **het totaal van het basissalaris gedurende de hele loopbaan**, dat wil zeggen de som van alle maandelijkse basissalarissen vanaf het moment van indiensttreding tot aan de pensionering. Ook als we op deze manier de toelagen buiten beschouwing laten, komt dit basissalaris vanwege twee redenen nog steeds niet overeen met wat een ambtenaar in werkelijkheid ontvangt:

1) het nettosalaris ligt aanzienlijk lager door de verschillende verplichte afdrachten (zie vak 1 *Van basis- naar nettosalaris*);

2) op het nettosalaris van bijna 50% van de ambtenaren die **vóór 1 mei 2004** in dienst zijn getreden, wordt de zogenaamde "vermenigvuldigingsfactor" toegepast om de financiële neutraliteit van de hervorming van 2004 te garanderen. Hierdoor wordt hun basissalaris als bedoeld in artikel 66 van het Statuut verlaagd (zie vak A1 in bijlage 1).

VAK 1: VAN BASIS- NAAR NETTOSALARIS

Vak 1: Van basis- naar nettosalaris

In dit verslag is het basissalaris dat van de salaristabel van artikel 66 van het Statuut. Van dat salaris worden echter een aantal verplichte bijdragen afgetrokken, onder andere premies voor de sociale zekerheid (pensioenregeling, ziektekostenverzekering, ongevallenverzekering). In onderstaande tabel zijn de percentages voor deze bijdragen en de belastingen op het salaris op 1 januari 2010 opgenomen.

Belasting/premie	<i>Percentage</i>
Pensioenregeling	11,6%
Ziektekostenverzekering	1,7%
Ongevallenverzekering	0,1%
Inkomstenbelasting	tot 45%
Speciale heffing	5,5%

Het feit dat de grondslag voor deze bijdragen niet voor iedereen hetzelfde is en dat de inkomstenbelasting progressief is, leidt ertoe dat het totale bijdragepercentage binnen de salaristabel sterk varieert, van 13,4% voor een AST1-ambtenaar tot 40,5% voor een AD16-ambtenaar in trap 3. De volgende tabel bevat enkele voorbeelden van nettomaandsalarissen voor verschillende rangen na aftrek van de verplichte bijdragen op 1 januari 2011:

Rang	<i>Basissalaris (in euro)</i>	<i>Salaris na aftrek van bijdragen</i>	<i>Totaal belastingpercentage</i>	<i>Marginaal belastingpercentage</i>
Secretariaatsmedewerker AST1/1	2 654	2 299	13,4%	13%
Technisch assistent AST3/1	3 398	2 726	19,8%	25%
Administrateur AD5/1	4 350	3 414	21,5%	29%
Eenheidshoofd AD9/1	7 128	5 240	26,5%	40%
Directeur AD14/1	13 216	8 386	36,5%	51%
Directeur-generaal AD16/3	18 371	10 925	40,5%	51%

Het is nuttig om deze percentages in gedachten te houden bij de verschillende tabellen in dit verslag, waarin telkens alleen de basissalarissen zijn vermeld.

Naargelang van hun gezinssituatie en standplaats kunnen ambtenaren recht hebben op gezinstoelagen en een ontheemdingstoelage. De regels daarvoor worden beschreven in de afdelingen 1 en 2 van bijlage VII bij het Statuut.

Daarnaast moet rekening worden gehouden met het feit dat met de hervorming van het Statuut de duur van de loopbaan werd verlengd doordat de pensioengerechtigde leeftijd werd opgetrokken naar 63 jaar. Daarom is de berekening voor een gemiddelde loopbaan gecorrigeerd voor de nieuwe pensioenleeftijd op basis van het gemiddelde jaarsalaris (dat wil zeggen totaalsalaris gedurende de hele loopbaan gedeeld door het aantal gewerkte jaren). Dit compenseert het feit dat een groter aantal dienstjaren automatisch leidt tot een hoger totaalsalaris, wat de gelijkwaardigheid tussen het oude en het nieuwe systeem zou vertekenen.

Er zijn ook simulaties uitgevoerd voor verschillende loopbaantempo's (dat wil zeggen de tijd dat een ambtenaar in elke rang zit voordat hij naar de volgende wordt bevorderd). Dit is een belangrijk element van het nieuwe Statuut: in het oude systeem waren de salarisverschillen maar in beperkte mate afhankelijk van het loopbaantempo, maar het nieuwe systeem bevat beloningen voor snelle carrières. In het nieuwe systeem verdienen ambtenaren met een snelle carrière over hun hele carrière in totaal ongeveer 15% meer dan ambtenaren met een normale

carrière, terwijl ambtenaren met een langzame carrière ongeveer 9% minder verdienen (zie bijlage 2). Daarom kan het salaris voor een gemiddelde carrière niet worden berekend door het gemiddelde te nemen van een langzame en een snelle carrière. In dit verslag wordt een "langzame carrière" gedefinieerd als een traject waarbij een ambtenaar 25% langer in een rang blijft dan bij een normale carrière. Evenzo wordt een "snelle carrière" gedefinieerd als een traject waarbij een ambtenaar 25% korter in een rang blijft dan bij een normale carrière. Het **gemiddelde salaris gedurende de loopbaan** volgens het oude en het nieuwe systeem kan dan worden vergeleken door het gemiddelde salaris te berekenen van langzame, normale en snelle carrières volgens de verdeling bij de Commissie (zie bijlage 3).

In het verslag worden op deze manier vier loopbaantypen onderscheiden volgens de belangrijkste profielen die voor en na de hervorming zijn aangeworven: secretariaatsmedewerkers (voorheen categorie C), assistenten (voorheen B), junioradministrateurs (zonder werkervaring) en administrateurs (met werkervaring). De oude en de nieuwe loopbaanstructuur worden vergeleken *binnen* elk van deze vier loopbaantypen. Het zou te moeilijk zijn om de cijfers ook tussen de loopbaantypen te vergelijken, want dan moet bijvoorbeeld het percentage ambtenaren worden berekend dat wisselt van groep of categorie, er zou rekening moeten worden gehouden met de leeftijd waarop dit gebeurt, enzovoorts. Ook is niet gekeken naar alle loopbanen tezamen: daarvoor zou rekening moeten worden gehouden met het percentage ambtenaren dat voor elke groep/categorie wordt aangeworven en dat percentage verandert in de loop der tijd. Hoewel deze vergelijking relevant lijkt om te beoordelen wat de totale gevolgen voor de begroting zijn van het aanwervingsbeleid sinds de hervorming, gaat dat verder dan de in artikel 6 van het Statuut vastgelegde taak.

Opgemerkt zij dat elke vergelijking gebaseerd moet zijn op een veronderstelling in verband met de relatie tussen veranderingen in de prijzen en veranderingen in het salaris. In dit verslag is er bij de vergelijking van uitgegaan dat het salaris parallel loopt met de inflatie. Als dat niet het geval blijkt te zijn, zou de vergelijking aanzienlijk anders uitvallen (zie vak 2 *Wat betekent parallelisme?*).

VAK 2: WAT BETEKENT PARALLELISME?

Vak 2: Wat betekent parallelisme?

In dit verslag wordt ervan uitgegaan dat het salaris gelijke tred houdt met de inflatie. Het gemiddelde jaarsalaris gedurende de loopbaan, uitgedrukt in euro voor het referentiejaar 2004, wordt in het algemeen als volgt berekend:

Als p_k het inflatiepercentage in jaar k ($k > 2004$) is, komt een bedrag s in euro in jaar t overeen met

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

in euro in 2004 (waarbij $p_{2004} = 0$).

$r_t(g, s)$ is het salaris in euro van rang g en trap s voor de salaristabel in jaar t .

i_t is het percentage waarmee de salaristabel van ambtenaren in jaar t wordt aangepast ten opzichte van jaar $t-1$ ($t > 2004$ en $i_{2004} = 0$). De schaal wordt jaarlijks aangepast: $r_{t+1}(g, s) = r_t(g, s)(1 + i_{t+1})$. Het verband tussen het salaris voor rang g en trap s voor de salaristabel in jaar t en dat in 2004 is als volgt:

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

De som in euro in 2004 wordt berekend volgens de formule

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

Het gemiddelde jaarsalaris A over een volledige loopbaan van N jaar, beginnende in 2004, uitgedrukt in euro in 2004, wordt als volgt berekend:

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

waarin (g_t, s_t) de rang en de trap zijn die in jaar t zijn bereikt.

Bij parallellisme zijn i_k en p_k voor elk jaar k gelijk, zodat $\prod_{k=2004}^{k=t} \frac{(1 + i_k)}{(1 + p_k)} = 1$ en

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

Als we niet uit zouden gaan van deze hypothese, zou de vergelijking tussen het oude en het nieuwe systeem aanzienlijk anders uitvallen. Als het salaris bijvoorbeeld jaarlijks 0,5 procentpunt minder stijgt

dan de inflatie, met andere woorden als het salaris stijgt met $\prod_{k=2005}^{k=t} \frac{(1 + i_k)}{(1 + p_k)} \approx (1.005)^{t-2004}$, zou het gemiddelde jaarsalaris van een ambtenaar in rang AD5 8% lager liggen dan bij de situatie van parallellisme.

Het parallellismebeginsel zou dus een belangrijk uitgangspunt voor de toekomst moeten zijn. Als de koopkracht van ambtenaren de komende jaren systematisch daalt, zal het gelijkwaardigheidsbeginsel in vrijwel alle personeelscategorieën worden geschonden.

Aangezien het nieuwe Statuut pas vijf jaar in werking is, heeft nog geen enkele ambtenaar een volledige carrière volgens het nieuwe systeem opgebouwd. Een aantal parameters, zoals de gemiddelde pensioenleeftijd, kunnen dan ook nog niet worden berekend. Daarnaast zijn de cijfers over de gemiddelde tijd dat een ambtenaar in een rang blijft voordat hij wordt bevorderd, vertekend voor de ambtenaren die sinds de hervorming zijn aangeworven omdat tot nu toe alleen maar de best presterende ambtenaren zijn bevorderd. Daarom zijn de percentages van bijlage I.B bij het nieuwe Statuut gebruikt om het oude en het nieuwe systeem te vergelijken. De feitelijke cijfers zijn alleen gebruikt om te controleren of de carrières in werkelijkheid grotendeels overeenstemmen met de bepalingen van het Statuut.

De gegevens die voor dit verslag zijn gebruikt, hebben betrekking op de Commissie. De cijfers van de andere instellingen komen evenwel overeen met die van de Commissie (zie bijlage 4).

II – BELANGRIJKSTE RESULTATEN: IN HET ALGEMEEN GELIJKWAARDIGHEID, BEHALVE VOOR SECRETARIAATSMEDEWERKERS

We kunnen concluderen dat de oude en de nieuwe loopbaanstructuur, behalve voor secretariaatsmedewerkers, grotendeels gelijkwaardig zijn, hoewel het oude systeem iets voordeliger was. Het nieuwe systeem is wel aanzienlijk voordeliger voor ambtenaren met een snelle carrière. In het salarissstelsel van voor 2004 werden verschillen in carrièretempo min of meer gladgestreken. Het nieuwe **Statuut neigt er onmiskenbaar naar om snelle bevorderingen te belonen**. Dit betekent dat het nieuwe systeem voor alle functiegroepen/categorieën veel voordeliger is voor ambtenaren met een snelle carrière.

1°) DE LOOPBAAN VAN ERVAREN ADMINISTRATEURS KAN GELIJKWAARDIG ZIJN MITS ZIJ ZIJN AANGEWORVEN IN RANG AD7 VAN HET NIEUWE SYSTEEM

Sinds 1 mei 2004 zijn ervaren administrateurs (dat wil zeggen met ten minste enkele jaren werkervaring) voornamelijk aangeworven in de rangen AD6 (75%) en AD7 (25%). Daarnaast had een aanzienlijk deel van de ambtenaren die sinds mei 2004 in rang AD5 zijn aangeworven veel werkervaring, ook als dat geen voorwaarde was voor deelname aan het vergelijkend onderzoek. Voor de periode sinds mei 2004 is het totale aantal AD5-ambtenaren die bij aanwerving ouder waren dan dertig jaar, en dus waarschijnlijk in ieder geval een aantal jaren werkervaring hadden voordat zij bij de Commissie in dienst traden, even groot als het totale aantal AD6- en AD7-ambtenaren voor dezelfde periode. Het gelijkwaardigheidsbeginsel wordt hier toegepast per type loopbaan zoals aangeboden in het vergelijkend onderzoek, los van het feitelijke profiel van de aangeworven personen. Als we de gemiddelde carrière zouden vergelijken op basis van het individuele profiel in plaats van op de voorwaarden van het vergelijkend onderzoek, zou het nieuwe systeem hoogstwaarschijnlijk aanzienlijk nadelig uitvallen voor ambtenaren die na mei 2004 zijn aangeworven.

Als we alleen kijken naar de rang bij aanwerving en we vergelijken het totale salaris van een gemiddelde ambtenaar die is aangeworven in rang AD6 met een gemiddelde ambtenaar die is aangeworven in A7 volgens het oude systeem, dan is er een verschil van ongeveer 10% in het voordeel van de laatste. Dit verschil wordt niet kleiner als we rekening houden met de stijging van de pensioenleeftijd (ambtenaren die sinds 2004 zijn aangeworven, zijn gemiddeld ouder dan degenen die voor 2004 zijn aangeworven en hun loopbaan is dus niet langer wanneer zij op 63-jarige leeftijd met pensioen gaan). Dit **nadeel voor AD6-ambtenaren ten opzichte van de oude A7-rang** is nog groter bij langzame carrières en is ook nog waar te nemen bij snelle carrières. Het nieuwe systeem is dus nadelig voor de gemiddelde loopbaan van AD6-ambtenaren in vergelijking met A7 (11% minder, zie tabel in punt IV).

Het beeld is anders wanneer we de **loopbaan van A7-ambtenaren** vergelijken met die van ambtenaren die zijn aangeworven in **rang AD7**. Voor deze groep is het totale salaris volgens het oude en het nieuwe systeem **vrijwel gelijk**. Ambtenaren met een langzame carrière krijgen nu ongeveer 7% minder dan in het oude systeem; ambtenaren met een snelle carrière krijgen 8% meer. Globaal gezien **is het gemiddelde salaris in het oude en het nieuwe systeem vrijwel gelijk**.

TABEL 1: VERGELIJKING TUSSEN HET OUDE EN HET NIEUWE SYSTEEM BIJ AANWERVING, NA 10 JAAR, NA 20 JAAR EN BIJ PENSIONERING (RANG EN BASISSALARIS* IN EURO PER MAAND)

Rang	Aanwerving	10 jaar	20 jaar	Pensionering
A7 oude systeem	34 jaar A7 / 2 (5 770*)	44 jaar A5 / 3 (8 264)	54 jaar A4 / 5 (10 972)	61 jaar A4 / 8 (12 479)
AD7 nieuwe systeem normaal	37 jaar AD7 / 2 5 084***	47 jaar AD10 / 1 8 065***	57 jaar AD12 / 2 10 758***	63 jaar AD13 / 3 12 684***
langzaam	AD7 / 2 5 802***	AD8 / 2 6 565***	AD11 / 1 9 125***	AD12 / 2 10 758***
snel	AD7 / 2 5 802***	AD10 / 2 8 404***	AD13 / 2 12 172***	AD14 / 3 14 351***

* Basissalaris per maand volgens de salaristabel van 1 juli 2010. Basissalaris voor aftrek van socialezekerheidsbijdragen en belastingen (zie vak 1). In de periode 2000-2004 werd ongeveer 15% van de aangeworven ambtenaren op reservelijsten voor A7/A6 aangeworven in rang A6 op een gemiddelde leeftijd van 40,5 jaar. In het nieuwe systeem is er geen loopbaan die daarmee vergelijkbaar is.

*** Zonder rekening te houden met de vermenigvuldigingsfactor die wordt toegepast voor ambtenaren die vóór 1 mei 2004 zijn aangeworven (zie vak A1/bijlage 1).

2°) JUNIORADMINISTRATEURS ONTVANGEN IN HET NIEUWE SYSTEEM AANZIENLIJK MINDER EN DIT VERSCHIL WORDT SLECHTS GEDEELTELIJK GECOMPENSEERD DOOR DE STIJGING VAN DE PENSIOENLEEFTIJD

Het merendeel van de administrateurs die sinds 1 mei 2004 zijn aangeworven (57%), zijn begonnen in rang AD5, op grond van een vergelijkend onderzoek waarvoor geen werkervaring was vereist. Dit profiel komt overeen met de junioradministrateurs die in het oude systeem begonnen in rang A8. In werkelijkheid hebben veel van deze AD5-administrateurs echter een aanzienlijk aantal jaren werkervaring, wat niet het geval was voor de A8-administrateurs. Dit komt doordat voor 2004 vergelijkende onderzoeken voor A8 en A7 (waarvoor wel werkervaring vereist was) meestal tegelijkertijd plaatsvonden. Sinds 1 mei 2004 heeft er echter maar een zeer klein aantal algemene vergelijkende onderzoeken voor een hogere rang dan AD5 plaatsgevonden. Mensen die bij de Europese instellingen wilden werken, moesten zich dus inschrijven voor een vergelijkend onderzoek waarvoor geen werkervaring vereist was, ook al hadden ze die wel. Zoals gezegd in punt 1°) wordt het gelijkwaardigheidsbeginsel toegepast per type loopbaan zoals aangeboden in het vergelijkend onderzoek, los van het feitelijke profiel van de aangeworven personen.

Als we uitgaan van een loopbaan met dezelfde duur, **ontvangen AD5-ambtenaren in het nieuwe systeem in totaal 9% minder salaris dan de A8-ambtenaren van het oude systeem.** Voor ambtenaren met een langzame carrière kan dit verschil oplopen tot 14%. Alleen ambtenaren met een snelle carrière zijn een beetje beter af in het nieuwe systeem (in totaal gemiddeld 1% meer salaris voor 25% van de ambtenaren). Het beeld is iets minder ongunstig als we rekening houden met de stijging van de pensioenleeftijd: aangezien junioradministrateurs bij aanwerving jonger zijn dan ervaren administrateurs, zijn zij langer in dienst voordat zij in aanmerking komen voor een volledig pensioen. Daardoor bereiken zij een hogere rang, met een hoger salaris, dan in het oude systeem. De genoemde cijfers komen dan

op respectievelijk 4% minder, ongeveer 10% minder en 7% meer. Wanneer we uitgaan van een loopbaan van gelijke lengte, is het nieuwe systeem aanzienlijk nadelig voor junioradministrateurs. Dit nadeel wordt alleen kleiner (3% in totaal) als we rekening houden met het feit dat zij langer moeten werken om in aanmerking te komen voor een volledig pensioen.

TABEL 2: VERGELIJKING TUSSEN HET OUDE EN HET NIEUWE SYSTEEM BIJ AANWERVING, NA 10 JAAR, NA 20 JAAR EN BIJ PENSIONERING (RANG EN BASISSALARIS* IN EURO PER MAAND)

Rang	Aanwerving	10 jaar	20 jaar	Pensionering
A8 oude systeem	30 jaar A8 / 1 (4 861*)	40 jaar A6 / 2 (6 734)	50 jaar A4 / 3 (9 967)	61 jaar A4 / 8 (12 479)
AD5 nieuwe systeem normaal	30 jaar** AD5 / 1 4 350***	40 jaar AD8 / 1 6 300***	50 jaar AD11 / 1 9 125***	63 jaar AD13 / 3 12 684***
langzaam	AD5 / 1 4 350***	AD7 / 2 5 802***	AD10 / 1 8 065***	AD12 / 2 10 758***
snel	AD5 / 1 4 350***	AD9 / 1 7 128***	AD12 / 2 10 758***	AD14 / 4 EUR 14 750***

* Basissalaris per maand volgens de salaristabel van 1 juli 2010. Basissalaris voor aftrek van socialezekerheidsbijdragen en belastingen (zie vak 1).

** Voor de berekening gaan we ervan uit dat de leeftijd bij aanwerving voor junioradministrateurs in het oude en het nieuwe systeem gelijk is. De werkelijke leeftijd bij aanwerving was in 2004-2009 echter iets hoger (31,6 jaar voor de Commissie) doordat ook mensen met werkervaring zijn aangeworven in deze rang.

*** Zonder rekening te houden met de vermenigvuldigingsfactor die wordt toegepast voor ambtenaren die vóór 1 mei 2004 zijn aangeworven (zie vak A1/bijlage 1).

Bovenstaande tabel heeft alleen betrekking op niet-leidinggevende functies. Het verschil in salaris bij pensionering tussen de snelle carrière van het nieuwe systeem en de carrière volgens het oude systeem (14 750 euro tegen 12 479 euro) geldt alleen voor ambtenaren zonder leidinggevende functie. In de praktijk zullen veel ambtenaren met een snelle carrière natuurlijk een leidinggevende functie bereiken. Uit onderstaande tabel blijkt dat in dat geval de hoogst haalbare salarissen in het oude en het nieuwe systeem dicht bij elkaar liggen.

TABEL 3: MINIMUM- EN MAXIMUMRANG VOOR LEIDINGGEVENDE FUNCTIES (BASISSALARIS IN EURO PER MAAND)

	Eenheidshoofd		Directeur		Directeur-generaal	
	<i>Oud</i>	<i>Nieuw</i>	<i>Oud</i>	<i>Nieuw</i>	<i>Oud</i>	<i>Nieuw</i>
Minimumrang/-trap (salaris)	A5 / 1 (7 389)	AD9 / 1 (7 128)***	A2 / 1 (12 881)	AD14 / 1 (13 216)***	A1 / 1 (14 515)	AD15 / 1 (14 954)***
Maximumrang/-trap (salaris)	A3 / 8 (15 173)	AD14 / 5 (14 954)***	A2 / 6 (16 560)	AD15 / 5 (16 919)***	A1 / 6 (18 371)	AD16 / 3 (18 371)***

Opmerking: Het basissalaris als vermeld in deze tabel voor het nieuwe systeem is exclusief de managementtoelage. Basissalaris voor aftrek van socialezekerheidsbijdragen en belastingen (zie vak 1). Deze salarissen gelden alleen voor ambtenaren die na 1 mei 2004 zijn aangeworven. Op ambtenaren die voor die datum zijn aangeworven, is bijlage XIII bij het nieuwe Statuut van toepassing (zie bijlage I bij dit verslag). De hier vermelde basissalarissen zijn slechts onder- en bovengrenzen en houden geen rekening met de duur dat een ambtenaar in een bepaalde rang zit.

*** Zonder rekening te houden met de vermenigvuldigingsfactor die wordt toegepast voor ambtenaren die vóór 1 mei 2004 zijn aangeworven (zie vak A1/bijlage 1).

3°) DE LOOPBANEN VAN TECHNISCHE EN ADMINISTRatieve ASSISTENTEN ZIJN GROTENDEELS GELIJKWAARDIG IN HET OUDE EN HET NIEUWE SYSTEEM

In het oude systeem werden technische en administratieve assistenten aangeworven in rang B5. In het nieuwe systeem worden ze aangeworven in rang AST3. De nieuwe assistenten zijn bij aanwerving gemiddeld drie jaar ouder dan de voormalige B-ambtenaren, waardoor de stijging van de pensioenleeftijd van 60 naar 63 jaar maar weinig effect heeft op de lengte van hun loopbaan.

Bij een normale loopbaan (dat wil zeggen waarbij een ambtenaar in een voor de Commissie gemiddeld tempo wordt bevorderd) ontvangen assistenten in het nieuwe systeem in totaal 5% minder salaris dan in het oude systeem (4% als we rekening houden met de stijging van de pensioenleeftijd tot 63 jaar). Assistenten met een langzame carrière ontvangen gemiddeld 10% minder dan in het oude systeem, maar assistenten met een snelle carrière ontvangen ongeveer 4% meer. De conclusie luidt dat **de gemiddelde loopbaan** in het oude en het nieuwe systeem **vrijwel gelijkwaardig** is: het nieuwe systeem leidt tot slechts 3% minder salaris.

TABEL 4: VERGELIJKING TUSSEN HET OUDE EN HET NIEUWE SYSTEEM BIJ AANWERVING, NA 10 JAAR, NA 20 JAAR EN BIJ PENSIONERING (RANG EN BASISSALARIS* IN EURO PER MAAND)

Rang	Aanwerving	10 jaar	20 jaar	Pensionering
B oude systeem	34 jaar B5 / 2 (3 739*)	44 jaar B3 / 3 (5 072)	54 jaar B2 / 5 (6 570)	60 jaar B1 / 5 (7 779)
AST3 nieuwe systeem normaal	36 jaar AST3 / 1 3 398***	46 jaar AST6 / 1 4 921***	56 jaar AST8 / 1 6 300***	63 jaar AST9 / 3 7 740***
langzaam	AST3 / 1 3 398***	AST5 / 2 4 532***	AST7 / 2 5 802***	AST8 / 3 6 841***
snel	AST3 / 1 3 398***	AST6 / 2 5 128***	AST9 / 2 7 428***	AST11 / 2 9 508***

* Basissalaris per maand volgens de salaristabel van 1 juli 2010. Basissalaris voor aftrek van socialezekerheidsbijdragen en belastingen (zie vak 1).

*** Zonder rekening te houden met de vermenigvuldigingsfactor die wordt toegepast voor ambtenaren die vóór 1 mei 2004 zijn aangeworven (zie vak A1/bijlage 1).

4°) VOOR SECRETARIAATSMEDEWERKERS WORDT HET GELIJKWAARDIGHEIDSBEGINSEL DUIDELIJK GESCHONDEN: IN HET NIEUWE SYSTEEM VERDIENEN ZIJ VEEL MEER DAN IN HET OUDE

In het oude systeem werden secretariaatsmedewerkers aangeworven in rang C5, waarbij zij konden doorgroeien naar C1. Het salaris steeg in de loop der tijd maximaal met een factor 1,9 tot 5 250 euro per maand. In het nieuwe systeem worden secretariaatsmedewerkers aangeworven in rang AST1 (sinds 1 mei 2004 1 300 personen, dat wil zeggen meer dan 25% van het totale aantal aangeworven personen). In theorie kunnen zij rang AST11 bereiken, dat wil zeggen dat het **salaris met een factor 3,9 zou stijgen tot meer dan 10 000 euro per maand.**

In totaal ontvangen secretariaatsmedewerkers die na 1 mei 2004 zijn aangeworven tijdens een gemiddelde loopbaan 6% meer salaris dan in het oude systeem. Als we rekening houden met de stijging van de pensioenleeftijd, **ontvangt een secretariaatsmedewerker in het nieuwe systeem gemiddeld 14% meer salaris** dan in het oude.

Als we ervan uitgaan dat het totale aantal dienstjaren in beide systemen hetzelfde is (gemiddeld 23,2 jaar bij de Commissie), zal een normale carrière eindigen in rang AST7 (salaris 5 802 euro per maand). Als we ervan uitgaan dat zes extra dienstjaren nodig zijn om de pensioenleeftijd (63 jaar) te bereiken, komen secretariaatsmedewerkers met een normale carrière uit in rang AST9 (meer dan 7 000 euro per maand). Daarbij wordt ervan uitgegaan dat de loopbaan is gestart op de gemiddelde leeftijd bij aanwerving. Een secretariaatsmedewerker die op 23-jarige leeftijd wordt aangeworven, zal echter de rang AST11 (meer dan 9 000 euro per maand) bereiken.

Natuurlijk zullen niet alle in AST1 aangeworven secretariaatsmedewerkers hun hele loopbaan dezelfde functie blijven uitoefenen. Tegenwoordig beschikken ze over hogere kwalificaties dan

voorheen vereist was voor de C-categorie. Hoe meer ervaring zij opdoen en hoe beter opgeleid zij zijn, des te meer verantwoordelijkheden zij kunnen krijgen, wat zich weerspiegelt in hun promotiemogelijkheden.

Het nieuwe systeem blijkt nog voordeliger voor secretariaatsmedewerkers met een snelle carrière. Uit de simulaties blijkt dat het salaris van een secretariaatsmedewerker met een snelle carrière in totaal 30% hoger ligt dan in het oude systeem. Zelfs secretariaatsmedewerkers met een langzame carrière verdienen meer dan in het oude systeem. **Secretariaatsmedewerkers met een langzame carrière verdienen in het nieuwe systeem zelfs meer dan secretariaatsmedewerkers met een normale carrière in het oude systeem.** In totaal is het gemiddelde salaris van secretariaatsmedewerkers in het nieuwe systeem 16% hoger dan in het oude systeem.

TABEL 5: VERGELIJKING TUSSEN HET OUDE EN HET NIEUWE SYSTEEM BIJ AANWERVING, NA 10 JAAR, NA 20 JAAR EN BIJ PENSIONERING (RANG EN BASISSALARIS* IN EURO PER MAAND)

Rang	Aanwerving	10 jaar	20 jaar	Pensionering
C oude systeem	34 jaar C5 / 2 (2 881*)	44 jaar C3 / 4 (3 710)	54 jaar C2 / 8 (4 620)	60 jaar** C1 / 7 (5 084)
AST1 nieuwe systeem normaal	34 jaar AST1 / 1 2 654***	44 jaar AST4 / 1 3 844***	54 jaar AST7 / 1 5 568***	63 jaar AST9 / 1 7 128***
langzaam	AST1 / 1 2 654***	AST3 / 2 3 540***	AST6 / 1 4 921***	AST7 / 3 6 046***
snel	AST1 / 1 2 654***	AST5 / 2 4 532***	AST8 / 2 6 565***	AST11 / 1 9 125***

* Basissalaris per maand volgens de salaristabel van 1 juli 2010. Basissalaris voor aftrek van socialezekerheidsbijdragen en belastingen (zie vak 1).

** De werkelijke pensioenleeftijd voor C-ambtenaren bij de Commissie lag in 2000-2004 met 57,2 jaar aanzienlijk lager dan bij de andere instellingen (zie bijlage 4). Dit wordt deels veroorzaakt door het feit dat sommige invaliditeitspensioenen ook zijn meegerekend. Daarom wordt hier de statutaire pensioenleeftijd vermeld (60 jaar vóór 2004).

*** Zonder rekening te houden met de vermenigvuldigingsfactor die wordt toegepast voor ambtenaren die vóór 1 mei 2004 zijn aangeworven (zie vak A1/bijlage 1).

III – CONCLUSIE

In dit verslag wordt uitgegaan van enkele hypothesen over de duur van de loopbaan en het bevorderings tempo, maar deze worden uiterst realistisch geacht. Het feit dat het nieuwe Statuut pas sinds mei 2004 van kracht is, maakt het moeilijk om het toekomstige gedrag van de nieuwe personeelsleden goed te voorspellen. Met name de pensioenleeftijd en de duur van de loopbaan zijn nog zeer hypothetisch. Daarom moet de gelijkwaardigheid van de loopbanen in het oude en het nieuwe systeem verder worden gevolgd.

In dit verslag zijn enkele verschillen tussen het oude en het nieuwe systeem naar voren gekomen. Ervaren administrateurs verdienen veelal minder in het nieuwe systeem, terwijl secretariaatsmedewerkers aanzienlijk meer kunnen verdienen.

TABEL 6: VERSCHILLEN TUSSEN HET OUDE EN HET NIEUWE SYSTEEM

	Langzame carrière	Normale carrière	Snelle carrière	Gemiddelde carrière
Secretariaatsmedewerkers voorheen C / nu AST1	+6%	+14%	+30%	+16%
Assistenten voorheen B / nu AST 3	-10%	-4%	+4%	-3%
Junioradministrateurs voorheen A8 / nu AD5	-10%	-4%	+7%	-3%
Administrateurs voorheen A7 / nu AD6	-17%	-12%	-2%	-11%
Administrateurs voorheen A7 / nu AD7	-7%	-2%	+8%	-1%

Bron: DG HR

Opmerking: Een "+" betekent dat het nieuwe systeem gunstiger is dan het oude wat betreft het gemiddelde jaarsalaris, gemeten over de hele loopbaan (rekening houdend met de pensioenleeftijd).

BIJLAGE 1

Financiële gevolgen van het bevorderingstempo (percentage) van bijlage XIII bij het Statuut en integratie van de ambtenaren die vóór 1 mei 2004 in dienst zijn getreden in het nieuwe loopbaansysteem, inclusief toepassing van de attestprocedure

Bijlage XIII bij het Statuut voorziet in overgangsmaatregelen voor ambtenaren die vóór 1 mei 2004 waren benoemd. De bijlage bevat regels om ambtenaren geleidelijk van de oude loopbaanstructuur te integreren in de structuur van het nieuwe Statuut. Een onderdeel van deze geleidelijke integratie is dat de percentages van bijlage I.B niet onmiddellijk worden toegepast op de vorige structuur, maar tijdelijk worden vervangen door ad-hocpercentages. De bijlage bevat cijfers over de loopbaan van de betrokken ambtenaren, gemeten in de toename van hun salaris tussen 2004 en 2009, wat rechtstreeks samenhangt met de financiële gevolgen van deze overgangperiode². In punt A wordt de feitelijke salarisstijging voor elk van de vier personeelscategorieën van vóór 1 mei 2004 beschreven; punt B geeft meer informatie over het effect van de attestprocedure en in punt C worden enkele inconsistenties gesignaleerd die door bijlage XIII zijn ontstaan, met name voor hogere rangen en leidinggevende functies.

A) EFFECT VAN BIJLAGE XIII OP ALLE PERSONEELSCATEGORIEËN

Hiervoor is berekend hoe het basissalaris van ambtenaren die vóór 1 mei 2004 in dienst zijn getreden en in mei 2009 nog steeds in dienst waren, zich tussen deze twee data heeft ontwikkeld. Dit wordt vergeleken met de stijgingen van het salaris die zouden zijn opgetreden als het oude systeem van kracht was gebleven of als de gemiddelde salarisstijging zou zijn toegepast.

Uit de berekening blijkt dat het salaris van alle ambtenaren die vóór 1 mei 2004 in dienst zijn getreden, sterker is gestegen dan wanneer het Statuut niet zou zijn veranderd. Het voordeel is beperkt voor categorie A (0,1 procentpunt per jaar meer salarisstijging dan zonder wijziging van het Statuut en 0,1 procentpunt minder dan het geval zou zijn geweest als de betrokken ambtenaren hadden kunnen profiteren van de percentages van bijlage I.B bij het nieuwe Statuut).

Het voordeel is aanzienlijk groter voor categorie B: het salaris van assistenten is met 0,5 procentpunt meer gestegen dan in het oude systeem; dat is zelfs meer dan de stijging volgens het nieuwe Statuut.

Voor de voormalige categorieën C en D is geen rekening gehouden met de attestprocedure als bedoeld in artikel 10, lid 3, van bijlage XIII bij het Statuut. Het salaris is 1,5 keer meer gestegen dan in het oude systeem. Het voordeel daarvan bedraagt 0,6 procentpunt per jaar voor categorie D en 0,7 procentpunt voor categorie C. Deze stijging is echter aanzienlijk lager dan de stijging voor de nieuwe functiegroep voor assistenten in het nieuwe Statuut.

² De resultaten in deze bijlage zijn gebaseerd op gegevens voor ambtenaren van de Commissie. Deze gegevens zijn mogelijk niet rechtstreeks van toepassing op de andere instellingen, aangezien de implementatie van bijlage XIII per instelling kan verschillen.

B) EFFECT VAN DE ATTESTPROCEDURE

Met de attestprocedure konden voorheen ambtenaren van categorie C en D (kwalitatief) van categorie veranderen en zonder beperking toetreden tot de functiegroep voor assistenten, waardoor hun salaris kon stijgen.

Uit de berekening blijkt dat deze procedure na vijf jaar een aanzienlijk effect heeft gehad op het salaris van degenen die ervan konden profiteren. De salarisstijging voor C-ambtenaren die de procedure hebben doorlopen is bijna twee keer zo groot als in het oude systeem. Het verschil is nog groter voor D-ambtenaren, voor wie de salarisstijging bijna drie keer zo groot is als in het oude systeem.

Gemiddeld is het totale effect van de procedure voor de categorieën C en D echter kleiner. De stijging van het gemiddelde jaarsalaris bedroeg voor alle D-ambtenaren slechts 0,1 procentpunt meer dan zonder de attestprocedure en voor de C-ambtenaren 0,2 procentpunt. Dit komt doordat de procedure tussen 1 mei 2004 en 1 mei 2009 slechts is toegepast op een klein aantal van de ambtenaren die ervoor in aanmerking kwamen (28% van de C-ambtenaren en slechts 12% van de D-ambtenaren).

C) EFFECT OP DE HOOGSTE RANGEN EN LEIDINGGEVENDE FUNCTIES

De inhaalslag waarmee de oude loopbaanstructuur geleidelijk wordt omgezet in de nieuwe, leunt zwaar op het systeem van de bevorderingen. In feite begon dit pas met de eerste bevorderingsronde na 1 mei 2004. Tot zijn bevordering behoudt een ambtenaar dezelfde vermenigvuldigingsfactor als bepaald in artikel 7 van bijlage XIII, zoals berekend op 1 mei 2004.

Er is echter geen overgangsregeling voor de functies die zijn vermeld in bijlage I.A bij het Statuut. Vóór 1 mei 2004 zaten alle directeurs-generaal en plaatsvervangende directeurs-generaal in rang A1. Sindsdien kan een directeur-generaal in rang AD15 of AD16 zitten. Ook directeurs kunnen nu rang AD15 bereiken. Alle ambtenaren die vóór 1 mei 2004 een post als directeur hadden, zijn in AD15 geplaatst, evenals voormalige A3-ambtenaren die sindsdien bevorderd zijn tot directeur. Ambtenaren die vóór 1 mei 2004 directeur waren en sindsdien benoemd zijn tot directeur-generaal, zijn echter niet automatisch bevorderd (slechts een zeer klein deel van hen) en zij zijn dus nog niet overgeschakeld op de nieuwe loopbaanstructuur.

Dit gebrek aan synchronisatie tussen de invoering van de nieuwe structuur wat betreft het type functie en de convergentie naar de nieuwe salaristabel heeft tot een aantal onverwachte resultaten geleid:

- sommige ambtenaren in de Commissie die geen directeur-generaal zijn, ontvingen in mei 2009 een hoger salaris dan sommige die wel directeur-generaal zijn;
- de salarisstijging tussen mei 2004 en mei 2009 van ambtenaren die vóór 1 mei 2004 directeur waren en sindsdien benoemd zijn tot directeur-generaal bedraagt gemiddeld iets minder dan een derde van die van ambtenaren die voor 1 mei 2004 eenheidshoofd waren en sindsdien benoemd zijn tot directeur;
- sommige eenheidshoofden die sinds 1 mei 2004 zijn benoemd tot directeur, maar sindsdien nog niet zijn bevorderd, krijgen minder salaris dan sommige eenheidshoofden in hun eigen

directoraat. Soms verdienen zij zelfs minder dan sommige administrateurs in hun directoraat.

Binnen een eenheid kan het nieuwe loopbaansysteem grotere effecten op de salarisstructuur hebben dan aanvankelijk werd verwacht. Zo is het niet onmogelijk dat een eenheidshoofd minder verdient dan alle ambtenaren in zijn eenheid, inclusief zijn secretariaatsmedewerker. Dit is een hypothetisch voorbeeld dat niet specifiek wordt veroorzaakt door de bepalingen van bijlage XIII, maar door de standaardfuncties van bijlage I.A. Een ambtenaar kan vanaf rang AD9 worden benoemd tot eenheidshoofd, maar administrateurs kunnen doorgroeien tot AD14 (dat wil zeggen vijf rangen in plaats van slechts één rang hoger dan de beginrang van een eenheidshoofd in het oude systeem) en secretariaatsmedewerkers tot AST11 (twee rangen hoger). Bijlage XIII met de convergentie van de vermenigvuldigingsfactor leidt soms tot een uitvergroting van dergelijke effecten.

VAK A1: DE VERMENIGVULDIGINGSFACTOR

Vak A1: De vermenigvuldigingsfactor

Met het Statuut van 2004 werd een nieuwe loopbaanstructuur ingevoerd, waarbij in twee fasen werd overgeschakeld van de oude categorieën A, B, C en D naar de functiegroepen AD en AST. De overgang had niet alleen betrekking op de rang, maar ook op de salaristabel. Aan het einde van de overgangperiode, die per ambtenaar verschilt, is het basissalaris in overeenstemming gebracht met de nieuwe salaristabel, zodat alle ambtenaren in dezelfde rang en dezelfde trap hetzelfde basissalaris ontvangen. Het salaris van ambtenaren wordt dus geleidelijk ingebed in de nieuwe salaristabel (zoals beschreven in artikel 7, lid 7, van bijlage XIII inzake de overgangsmaatregelen).

Deze overgangsmaatregelen waren aanvankelijk bedoeld om ervoor te zorgen dat dankzij de vermenigvuldigingsfactor het basissalaris niet zou dalen als gevolg van de inwerkingtreding van het nieuwe Statuut op 1 mei 2004 en dat het basissalaris aan het einde van de overgangperiode gelijk is aan dat van de nieuwe salaristabel. Zodra dit gebeurt, bedraagt de vermenigvuldigingsfactor 1.

Om precies te zijn, zijn de basissalarissen op 1 mei 2004 niet gewijzigd, maar worden zij berekend op basis van de nieuwe rang en salaristabel. De op 1 mei 2004 berekende vermenigvuldigingsfactor drukt de relatie uit tussen het salaris op die datum en het salaris volgens het nieuwe systeem (hierna "het referentiesalaris" genoemd). Tot de eerste bevordering in het nieuwe systeem (na 1 mei 2004) blijft het basissalaris onder het referentiesalaris voor de rang en trap in de nieuwe salaristabel. Na de bevordering verandert de relatie tussen het nieuwe basissalaris en het referentiesalaris. Er wordt een nieuwe vermenigvuldigingsfactor berekend. Het basissalaris wordt geleidelijk in overeenstemming gebracht met het referentiesalaris. Dit kan op twee manieren:

Voor ambtenaren met een vermenigvuldigingsfactor kleiner dan 1

Voor het grootste deel van de ambtenaren ligt het basissalaris na hun eerste bevordering **onder** het referentiesalaris van de nieuwe trap. Het salaris stijgt om de twee jaar terwijl het in de eerste salaristrap van die rang blijft totdat het basissalaris gelijk is aan het referentiesalaris. Met elke tweejaarlijkse salarisverhoging komt de herberekende vermenigvuldigingsfactor dichter bij 1 te liggen. Zodra de factor 1 is, volgt de ambtenaar verder de salarisstijgingen en trappen van de betreffende rang.

Voor ambtenaren met een vermenigvuldigingsfactor groter dan 1

Voor een kleinere groep ambtenaren betekent bevordering in het nieuwe loopbaansysteem echter dat hun nieuwe basissalaris *hoger* is dan het referentiesalaris, waardoor de vermenigvuldigingsfactor groter is dan 1. Om te voorkomen dat zij teveel salaris ontvangen en om ervoor te zorgen dat aan het einde van de overgangperiode iedereen in dezelfde rang en trap hetzelfde basissalaris ontvangt, moet

de vermenigvuldigingsfactor worden teruggebracht tot 1 – het Hof heeft inmiddels bevestigd dat een vermenigvuldigingsfactor van meer dan 1 een anomalie is die niet moet worden getolereerd. Twee jaar na de bevordering, op het moment dat een ambtenaar overgaat naar de volgende salaristrap, wordt het deel boven de 1 omgezet in anciënniteit binnen de trap. Dit betekent dat de betrokken ambtenaar direct in trap 2, 3, 4 of 5 wordt geplaatst naargelang van de waarde van het basissalaris.

Naast de vermenigvuldigingsfactor voorziet de overgangperiode ook in de zogenaamde "bescherming van het nominale inkomen", waardoor een ambtenaar niet minder kan verdienen dan hij ontvangen zou hebben in het oude systeem door de automatische vooruitgang naar de volgende salaristrap in zijn voormalige rang.

Meer dan vijf jaar na het begin van de overgangperiode is de vermenigvuldigingsfactor nog niet voor alle ambtenaren gelijk aan 1. Op 1 januari 2011 lag de vermenigvuldigingsfactor van meer dan 50% van de ambtenaren die vóór 1 mei 2004 in dienst waren nog onder de 1. Dit betekent dat zij minder verdienen dan het referentiesalaris voor hun rang/trap in de salaristabel. Het verschil tussen het feitelijk ontvangen salaris en het referentiesalaris is voor sommige ambtenaren nog steeds aanzienlijk en kan wel 20% salarisverschil bedragen. Gemiddeld is het verschil 6% voor degenen die nog in de overgangsfase zitten.

De vermenigvuldigingsfactor is in beginsel van toepassing op alle rangen, ook de hoogste managementrang, waardoor sommige directeurs-generaal in rang AD15 of AD16 10% minder verdienen dan zonder vermenigvuldigingsfactor.

BIJLAGE 2

In het nieuwe systeem worden snelle carrières meer beloond en langzame carrières minder. Dit verschil is echter niet symmetrisch – dat wil zeggen dat het voordeel voor een snelle carrière groter is dan het nadeel voor een langzame. Dit effect wordt toegelicht in tabel A1: een ambtenaar die is aangeworven in rang AD5 en een normaal carrièreverloop kent (dat wil zeggen volgens de vermenigvuldigingsfactoren van bijlage I.B bij het Statuut) verdient gedurende zijn carrière gemiddeld 85 000 euro per jaar. Als hij in elke rang 25% korter blijft dan bij een normale carrière (bijvoorbeeld 3 jaar in rang AD9 in plaats van 4), verdient hij jaarlijks 17% meer gedurende zijn volledige loopbaan. Als hij daarentegen in elke rang 25% langer blijft dan bij een normale carrière (bijvoorbeeld 5 jaar in rang AD9 in plaats van 4), verdient hij jaarlijks 10% minder gedurende zijn volledige loopbaan. Dit asymmetrische effect is min of meer even groot voor alle aanwervingsrangen: gemiddeld verdienen ambtenaren met een langzame carrière 9% minder terwijl ambtenaren met een snelle carrière 15% meer verdienen.

TABEL A1: VERSCHIL IN SALARIS NAARGELANG VAN HET LOOPBAANTEMPO IN HET NIEUWE SYSTEEM

Rang bij aanwerving	Normale carrière (gemiddeld jaarlijks basissalaris in euro)	Langzame carrière (% verschil met normale carrière)	Snelle carrière (% verschil met normale carrière)
AD5	85 243	-10%	17%
AD7	91 703	-8%	14%
AST1	48 588	-10%	18%
AST3	57 206	-9%	14%

Bron: Europese Commissie, DG HR

Opmerking: basissalaris met ingang van 1 mei 2004, exclusief jaarlijkse aanpassingen.

BIJLAGE 3

In tabel A2 wordt voor de periode 2000-2004 voor elke rang vermeld welk percentage ambtenaren na een kortere (of langere) periode dan de gemiddelde anciënniteit is bevorderd. Met korter (langer) wordt bedoeld 25% minder (meer) dan gemiddeld.

Als we ervan uitgaan dat 60% van de ambtenaren een normale carrière heeft, 20% een langzame carrière en 20% een snelle carrière, blijken deze resultaten inderdaad in overeenstemming met de feitelijke situatie bij de Commissie.

TABEL A2: AANDEEL VAN AMBTENAREN MET LANGZAMERE/SNELLERE CARRIÈRES

OUDE STATUUT		
(in %, periode 2000-2004)		
Rang	Min. 25% langer	Min. 25% korter
A5	26	32
A6	19	14
A7	19	15
A8	13	24
Gemid. A	21	22
B2	14	16
B3	23	17
B4	18	12
B5	19	32
Gemid. B	19	19
C2	13	12
C3	19	19
C4	19	11
C5	21	36
Gemid. C	19	20

BIJLAGE 4

In de tabellen A3 tot en met A6 worden de gegevens vergeleken van de Commissie en de andere instellingen/organen die de vragenlijst van de Commissie hebben beantwoord.

De cijfers voor de andere instellingen en organen komen grotendeels overeen met die van de Commissie. Er zijn enkele verschillen zichtbaar, vooral wanneer de groep betrokken ambtenaren bij bepaalde organen zeer klein is. Wanneer het minder dan 10 personen betreft, is het cijfer gemarkeerd met een *.

De gemiddelde pensioenleeftijd ligt bij de Commissie lager dan bij de andere instellingen, maar de gemiddelde leeftijd bij aanwerving ligt doorgaans ook lager.

TABEL A3: GEMIDDELDE PENSIOENLEEFTIJD (2000-2004)

OUDE STATUUT						
Rang	Parlement	Raad	Commissie	Hof van Justitie	EESC	CvdR
A	62,2	61,5	60,6	61,1	61,4	63,2*
B	63,5	61,5	59,7	61,5	60*	59,6*
C	62,4	60,9	57,2	62,4	60	61,7*

TABEL A4: GEMIDDELDE LEEFTIJD BIJ AANWERVING (2000-2004)

OUDE STATUUT						
Rang	Parlement	Raad	Commissie	Hof van Justitie	EESC	CvdR
A7	34,4	35,0	34,1	34,0	37,0	36,2
A8	29,5	n.v.t.	30,2	n.v.t.	29,5*	29,2*
B5	35,6	37,0	33,6	38,1	34,3*	35,0*
C5	37,0	37,0	34,0	36,4	37,4	36,7

TABEL A5: GEMIDDELDE LEEFTIJD BIJ AANWERVING (2004-2009)

NIEUWE STATUUT						
Rang	Parlement	Raad	Commissie	Hof van Justitie	EESC	CvdR
AD7	33,9	34,0	36,9	32,2	41,3*	33,6*
AD6	37,9	37,0	37,4	38,5*	37,7	36,9*
AD5	33,3	33,0	31,6	33,1	33,4	33,8
AST3	36,6	36,0	36,3	36,3	35,7	37,7

AST1	34,2	33,0	34,0	33,6	33,9	33,1
------	------	------	------	------	------	------

TABEL A6: GEMIDDELDE ANCIËNNITEIT VOOR BEVORDERING (IN JAREN, 2000-2004)

OUDE STATUUT						
Rang	Parlement	Raad	Commissie	Hof van Justitie	EESC	CvdR
A5	5,1	8,7	6,9	7,1	5,8	2,2*
A6	4,8	4,3	5,0	4,5	5,7	4,7*
A7	5,3	4,0	4,6	3,9	4,8	2,1*
A8	2,6	n.v.t.	2,1	3,9	1,3*	n.v.t.
B2	5,1	7,2	7,6	7,1	8,0*	6,7*
B3	5,3	5,2	6,1	6,4	4,5*	1,8*
B4	5,0	2,6	5,5	5,9	4,2*	2,8*
B5	3,2	2,2	2,4	2,3	1,9	n.v.t.
C2	6,7	11,6	8,4	9,7	7,8	3,8*
C3	5,3	6,5	5,8	6,6	6,0	3,4
C4	6,1	3,1	5,6	5,7	2,8	2,5
C5	3,1	2,7	2,6	2,9	1,9	n.v.t.