



Réf. : 2020-04-D-23-fr-2

Orig. : EN

Version : FR



## **Statut des membres du personnel d'encadrement des Ecoles européennes recrutés localement**

**Approuvé par le Conseil supérieur des 14-17 avril 2020**

## **Table des matières**

### **Chapitre I – Dispositions générales**

- Art. 1<sup>er</sup> Principe général
- Art. 2 Champ d'application
- Art. 3 Statut juridique applicable
- Art. 4 Définitions
- Art. 5 Mise en application

### **Chapitre II – Recrutement et conclusion des contrats**

- Art. 6 Conditions préalables au recrutement
- Art. 7 Procédure de recrutement
- Art. 8 Qualifications et autres exigences
- Art. 9 Conclusion du contrat

### **Chapitre III – Durée de l'engagement**

- Art. 10 Durée du contrat
- Art. 11 Période probatoire
- Art. 12 Fin du contrat

### **Chapitre IV – Droits et obligations**

- Art. 13 Représentation
- Art. 14 Droit d'association
- Art. 15 Perfectionnement professionnel
- Art. 16 Evaluation
- Art. 17 Dossier personnel
- Art. 18 Activités professionnelles extérieures
- Art. 19 Obligation de loyauté, d'intégrité et de confidentialité
- Art. 20 Information
- Art. 21 Devoir de résidence
- Art. 22 Autres obligations

### **Chapitre V – Tâches et conditions de travail**

- Art. 23 Heures de travail
- Art. 24 Congés
- Art. 25 Maladie et accident

## **Chapitre VI – Régime pécuniaire**

- Art. 26 Rémunération
- Art. 27 Echelons
- Art. 28 Echelon initial
- Art. 29 Régime pécuniaire
- Art. 30 Frais de déménagement
- Art. 31 Indemnité d'installation
- Art. 32 Mobilité
- Art. 33 Minerval
- Art. 34 Frais de mission
- Art. 35 Frais de voyage
- Art. 36 Répétition de l'indu

## **Chapitre VII – Sécurité sociale et impôts**

- Art. 37 Sécurité sociale et impôts

## **Chapitre VIII – Procédures juridiques**

- Art. 38 Fautes
- Art. 39 Procédure interne
- Art. 40 Voies de recours

## **Chapitre IX – Dispositions finales**

- Art. 41 Dispositions finales

**Annexe 1 : Barème des traitements des membres du personnel d'encadrement des Ecoles européennes recrutés localement et engagés après le 30 avril 2020**

**Annexe 2 : Liste des conventions collectives visées à l'article 3.2**

**Annexe 3 : Contenu des dossiers administratifs et gestion des données personnelles**

**Annexe 4 : Modalités d'exécution de l'article 28 du Statut concernant la fixation de l'échelon d'entrée dans la carrière**

## **Statut des membres du personnel d'encadrement des Ecoles européennes recrutés localement**

LE CONSEIL SUPERIEUR DES ECOLES EUROPEENNES

vu l'article 12, paragraphe 1, de la *Convention portant statut des Ecoles européennes* du 21 juin 1994,

entendant garantir que les règles applicables aux membres du personnel d'encadrement recrutés localement sont conformes aux droits fondamentaux reconnus par la *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*,

ARRETE LE STATUT SUIVANT :

## **Chapitre I<sup>er</sup>**

### **Dispositions générales**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### **Principe général**

Les postes d'encadrement et de direction créés par le Conseil supérieur et prévus à l'organigramme sont, en principe, occupés par des membres du personnel détaché. Lorsqu'aucun candidat qualifié n'est présenté en vue d'un détachement, le poste vacant peut être pourvu à titre permanent ou temporaire par un membre du personnel recruté localement.

#### **Article 2**

##### **Champ d'application**

Le présent Statut, approuvé par le Conseil supérieur en vertu de l'article 12 de la Convention portant statut des Ecoles européennes, s'applique à tous les membres du personnel visés à l'article 4, paragraphe 3.

#### **Article 3**

##### **Régime juridique applicable**

1. Les membres du personnel d'encadrement administratif des Ecoles européennes recrutés localement font partie de l'équipe de direction et sont soumis au présent Statut, lequel s'applique dans le cadre de la législation du pays siège. L'application du présent Statut ne peut avoir pour résultat de priver ces membres du personnel de la protection que leur assurent les « dispositions impératives » du pays siège. En cas de contradiction entre les dispositions de ce Statut et la législation du pays siège, cette dernière prévaut.
2. On entend par « dispositions impératives », aux effets du présent Statut, les dispositions auxquelles le droit contraignant du pays siège ne permet pas de déroger par convention entre parties ainsi que les conventions collectives dans leur version respective en vigueur indiquée dans la liste figurant à l'Annexe 2.

## **Article 4**

### **Définitions**

Au sens du présent Statut, on entend par :

1. « Statut des Ecoles européennes » : la Convention du 21 juin 1994 portant statut des Ecoles européennes ;
2. « Ecole européenne » ou « Ecole » : tout établissement d'enseignement dont la création a fait l'objet d'une décision du Conseil supérieur fondée sur le Statut des Ecoles européennes ainsi que le Bureau du Secrétaire général des Ecoles européennes ;
3. « Membre du personnel d'encadrement recruté localement » : les Directeurs adjoints des finances et de l'administration recrutés localement visés à l'article 6, paragraphe a, et à l'article 11 du Statut du personnel détaché des Ecoles européennes, et le personnel d'encadrement visé à l'article 6, paragraphe c, du Statut du personnel détaché des Ecoles européennes ;
4. « Direction » : le Secrétaire général des Ecoles européennes et/ou le Directeur d'une Ecole européenne ;
5. « Contrat » : l'accord conclu entre les Ecoles européennes et le membre du personnel d'encadrement recruté localement ;
6. « Membres du personnel détaché » : les personnes relevant du Statut du personnel détaché des Ecoles européennes.

## **Article 5**

### **Mise en application**

1. Les Directeurs et le Secrétaire général sont chargés de l'application du présent Statut dans le cadre de leurs compétences respectives.
2. Le Secrétaire général des Ecoles européennes guide les Directeurs dans la mise en œuvre et l'application du présent Statut.
3. Les membres du personnel d'encadrement recrutés localement engagés au Bureau du Secrétaire général des Ecoles européennes sont placés sous l'autorité du Secrétaire

général. Ils rendent compte au Secrétaire général de l'exécution des tâches qui leur sont assignées conformément au présent Statut et à leur contrat.

4. Les Directeurs adjoints des finances et de l'administration recrutés localement sont placés sous l'autorité du Directeur pour l'exécution de leur mission et le fonctionnement de l'Ecole. Ils rendent compte au Directeur de l'exécution des tâches qui leur sont assignées conformément au présent Statut, à l'article 11 du Statut du personnel détaché et à leur contrat.

## **Chapitre II**

### **Recrutement et conclusion des contrats**

#### **Article 6**

##### **Conditions préalables au recrutement**

1. Le personnel d'encadrement administratif au sens de l'article 4, paragraphe 3, du présent Statut n'est recruté localement que dans les cas où aucun candidat qualifié pour un détachement ne peut être nommé.

Avant la publication du poste en vue d'un recrutement local, un poste correspondant à une telle fonction doit avoir été publié en vue d'un détachement au moins une fois.

2. Le paragraphe 1 ne s'applique pas en cas de remplacement temporaire d'un membre du personnel d'encadrement administratif.

#### **Article 7**

##### **Procédure de recrutement**

1. L'offre d'emploi est publiée sur les sites Web du Bureau du Secrétaire général et de l'Ecole concernée et dans des médias nationaux ou internationaux, au moins deux semaines avant la sélection des candidats. En outre, l'offre d'emploi est diffusée dans les Ecoles.

2. Les informations suivantes figurent dans l'offre d'emploi :

- La nature des tâches ;
- Le nombre d'heures hebdomadaires ;
- Le cas échéant, la mention de la période probatoire ;
- Les exigences liées à l'accomplissement des tâches ;
- Le lieu de travail ;
- Le cas échéant, l'intention de constituer une liste de réserve pour des recrutements futurs ; et



- La manière de postuler.
3. Durant la procédure de sélection, un traitement égal est assuré à tous les candidats.
  4. Aucune distinction basée sur des facteurs personnels qui n'ont pas de lien avec le poste ou la nature de l'engagement n'est faite. Par conséquent, toute distinction par l'employeur basée, notamment, sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial, les antécédents médicaux, la race, la couleur, l'ascendance ou les origines ethniques ou nationales, les convictions politiques ou philosophiques, l'orientation sexuelle ou le handicap est interdite.
  5. Toutes les informations détenues sur les candidats sont traitées dans le respect de la confidentialité.
  6. Les candidats qui n'auront pas été retenus en seront informés par écrit par le Directeur dans un délai de vingt jours ouvrables après la finalisation de la procédure de recrutement.

## **Article 8**

### **Qualifications et autres exigences**

1. Préalablement à la conclusion d'un contrat, le membre du personnel d'encadrement recruté localement doit prouver, à l'aide de pièces justificatives, qu'il possède les qualifications requises pour la fonction pour laquelle il est recruté, et satisfaire aux exigences indiquées dans l'offre d'emploi.
2. Il est tenu d'offrir, au moyen d'un document officiel, les garanties de moralité requises pour l'exercice de ses fonctions.
3. Préalablement à la conclusion du contrat, et sauf disposition contraire du droit national contraignant, le candidat est tenu de produire un certificat médical d'aptitude, délivré par un médecin au maximum trois mois auparavant, attestant du fait que son état de santé ne l'empêche pas de prendre ses fonctions.

L'Ecole rembourse au candidat les frais encourus pour l'obtention dudit certificat.

## Article 9

### Conclusion du contrat

1. Le recrutement d'un membre du personnel d'encadrement recruté localement implique la signature d'un contrat écrit par lequel ce membre du personnel s'engage à respecter les dispositions du présent Statut.

2. Dans ce contrat doivent être mentionnés :

- a) les coordonnées des parties contractantes ;
- b) la date d'entrée en service ;
- c) la durée du contrat ;
- d) le lieu de travail ;
- e) les tâches et les responsabilités liées au poste à pourvoir ;
- f) le classement dans la catégorie professionnelle et la rémunération correspondante ;
- g) la durée de travail hebdomadaire ;
- h) la période probatoire prévue à l'art. 11, le cas échéant ;
- i) la durée du préavis statutaire en cas de cessation de fonction ;
- j) l'applicabilité du présent Statut.

3. L'exercice effectif des fonctions du membre du personnel d'encadrement recruté localement commence à la date d'entrée en vigueur de son contrat. Le membre du personnel ne peut en aucun cas prendre ses fonctions avant la signature du contrat.

4. L'Ecole fournit au membre du personnel d'encadrement recruté localement une copie du présent Statut, une copie du Règlement général des Ecoles européennes et, le cas échéant, une copie de tout autre règlement interne avant la signature du contrat. Au lieu de lui fournir une copie de ces documents, l'Ecole peut aussi lui communiquer les références de la version électronique de ces règlements.

## **Chapitre III**

### **Période du service**

#### **Article 10**

##### **Durée du contrat**

1. Le contrat de travail est établi par écrit, pour une durée indéterminée lorsqu'il s'agit d'un membre du personnel engagé à titre définitif ou pour une durée déterminée lorsqu'il s'agit d'un remplacement temporaire.
2. La législation du pays siège de l'Ecole sera d'application en cas de renouvellements successifs d'un contrat à durée déterminée.

#### **Article 11**

##### **Période probatoire**

Nonobstant le droit national contraignant et sans préjudice de l'article 32, paragraphe 3, du présent Statut, le contrat prévoit une période probatoire d'un an.

#### **Article 12**

##### **Fin du contrat**

Le contrat de travail prend fin dans les circonstances et aux conditions prévues par la législation du pays siège.

## **Chapitre IV**

### **Droits et obligations**

#### **Article 13**

##### **Représentation**

1. Les membres du personnel d'encadrement recrutés localement sont représentés par les représentants du personnel administratif et de service (PAS) visés à l'article 15 du Statut du personnel administratif et de service des Ecoles européennes.
2. Sont électeurs les membres du personnel ayant un contrat d'au moins deux ans et étant en service depuis plus de six mois. Les membres du personnel d'encadrement recrutés localement ne sont pas éligibles.

#### **Article 14**

##### **Droit d'association**

Les membres du personnel d'encadrement recrutés localement jouissent du droit d'association ; ils peuvent notamment être membres d'organisations syndicales ou professionnelles, et ils peuvent exercer des mandats.

#### **Article 15**

##### **Perfectionnement professionnel**

La direction facilite le perfectionnement professionnel des membres du personnel d'encadrement recrutés localement dans la mesure où ce perfectionnement est compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.

## **Article 16**

### **Evaluation**

1. Les Directeurs adjoints des finances et de l'administration recrutés localement sont évalués conformément au Règlement d'application concernant l'évaluation des performances des Directeurs adjoints des finances et de l'administration des Écoles européennes.

2. Les autres membres du personnel d'encadrement recrutés localement sont évalués avant la fin de leur première année de service. Des rapports ultérieurs sont produits tous les deux ans.

## **Article 17**

### **Dossier personnel**

Un dossier personnel doit être compilé pour chaque membre du personnel d'encadrement recruté localement, conformément aux exigences établies à l'Annexe 3 du présent Statut.

## **Article 18**

### **Activités professionnelles extérieures**

1. Les membres du personnel d'encadrement recrutés localement sont libres d'entreprendre des activités professionnelles extérieures à condition qu'elles soient compatibles avec le bon accomplissement des tâches qui leur sont assignées conformément à leur contrat.

2. Ils notifient leurs activités professionnelles à la direction et lui demandent l'autorisation préalable. L'autorisation sera accordée pour autant que le membre du personnel d'encadrement recruté localement ne s'engage pas dans des opérations commerciales ou vis-à-vis d'un emploi ou d'une activité qui puissent porter atteinte aux intérêts du service. Lorsqu'un membre du personnel se trouve dans une situation de conflit d'intérêts ou entrevoit une telle possibilité, il en informe immédiatement la direction.

## **Article 19**

### **Obligation de loyauté, d'intégrité et de confidentialité**

1. Les membres du personnel d'encadrement recrutés localement doivent s'acquitter de leurs fonctions et régler leur conduite avec le seul souci de l'intérêt du service selon, notamment, les prescriptions fixées par le Règlement général des Ecoles européennes.
2. Les membres du personnel d'encadrement recrutés localement doivent s'abstenir de tout acte et, en particulier, de toute expression publique d'opinions qui puisse porter atteinte à la dignité de leur fonction et à leur devoir de loyauté vis-à-vis des Ecoles européennes.
3. Après leur service, les membres du personnel d'encadrement recrutés localement observent la plus grande discrétion sur tout ce qui concerne les faits et informations qui sont venus à leur connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

## **Article 20**

### **Information**

Les membres du personnel d'encadrement recrutés localement sont tenus de fournir à la direction toutes les informations se rapportant à leurs droits et obligations en vertu du présent Statut. Lors de toute modification de leur situation telle qu'elle a été notifiée au moment de leur recrutement ou par la suite, ils sont tenus d'en faire la déclaration, sans délai, à la direction.

## **Article 21**

### **Devoir de résidence**

Les membres du personnel d'encadrement recrutés localement sont tenus de résider à une distance telle du lieu de l'entité où ils sont employés qu'ils ne soient pas gênés dans l'exercice de leurs fonctions.

## **Article 22**

### **Autres obligations**

Un membre du personnel d'encadrement recruté localement peut être tenu de réparer en totalité ou en partie tout préjudice subi par le Bureau du Secrétaire général ou les Ecoles en raison de fautes qu'il aurait commises dans l'exercice de ses fonctions dans l'intérêt du service.

## **Chapitre V**

### **Tâches et conditions de travail**

#### **Article 23**

##### **Durée du travail**

1. La durée normale du temps de travail à temps plein des membres du personnel d'encadrement recrutés localement est de 40 heures par semaine, à moins que cela ne soit contraire au droit national contraignant.
2. Sans préjudice du paragraphe 1 ci-dessus, la direction peut décider, après concertation avec la partie intéressée, d'adapter la répartition des heures de travail d'un employé donné aux usages locaux et aux besoins de l'école et d'établir certains horaires conformément au service à effectuer.
3. Le membre du personnel d'encadrement recruté localement, à la demande de la direction, est tenu d'effectuer des heures supplémentaires au-delà de l'horaire normal de travail dans les cas d'urgence ou de surcroît exceptionnel de travail, conformément au droit national contraignant. Ces heures supplémentaires ne sont pas rémunérées, sauf si le droit national contraignant prévoit qu'elles le soient.

#### **Article 24**

##### **Congés**

1. Les membres du personnel d'encadrement recrutés localement ont droit à un congé annuel, par année civile, de 30 jours ouvrables. En sus, ils ont droit aux jours fériés de la Commission européenne. La direction, après audition du représentant du Comité des membres du PAS de l'école, fixera les modalités d'exécution de cette disposition conformément aux besoins de l'école et au Règlement général des Ecoles européennes.
2. Les congés pour cause de maladie ou d'accident, de maternité, de paternité ou d'adoption et pour l'accomplissement des obligations militaires/civiles légales, ainsi que d'autres éventuels congés spéciaux à l'occasion, notamment, d'événements familiaux, seront accordés conformément aux règles applicables dans le pays siège de l'Ecole.
3. Un congé de formation rémunéré peut être accordé au membre du personnel d'encadrement recruté localement en vue de la fréquentation des cours de perfectionnement professionnel.



4. Un congé de convenance personnelle peut exceptionnellement être accordé, sur demande du membre du personnel d'encadrement recruté localement, pour une durée d'une année, si l'intérêt du service n'en est pas affecté. Le membre du personnel doit respecter un délai de notification d'au moins trois mois.

Dans les mêmes conditions et conformément aux dispositions impératives du droit national, il peut être renouvelé à deux reprises.

Pendant la durée de ce congé, le membre du personnel ne perçoit ni sa rémunération ni les avantages sociaux y associés, et sa progression dans la carrière est suspendue.

## **Article 25**

### **Maladie et accident**

Sans préjudice des dispositions relatives aux paiements au titre du régime de sécurité sociale applicables en vertu du droit national de l'Etat membre siège, les dispositions suivantes s'appliquent :

- En cas d'empêchement d'exercer leurs fonctions par suite de maladie ou d'accident, les membres du personnel d'encadrement recrutés localement en informent immédiatement la direction ;
- A partir du troisième jour d'absence, le membre du personnel est tenu de produire un certificat médical précisant la durée probable de l'absence. La direction est habilitée à exercer un contrôle des absences, notamment en envoyant la personne concernée chez un médecin conseil.

## **Chapitre VI**

### **Régime pécuniaire**

#### **Article 26**

#### **Rémunération**

1. Les barèmes de rémunération applicables aux membres du personnel d'encadrement recrutés localement après le 30 août 2020 sont tels que fixés dans le tableau figurant à l'Annexe 1.

2. Les barèmes de rémunération applicables aux membres du personnel d'encadrement recrutés localement avant le 1<sup>er</sup> mai 2020 sont les barèmes visés dans leur contrat, à l'exception des membres du personnel recrutés localement qui optent pour l'application du présent Statut dans son intégralité, Annexe 1 comprise. Les membres du personnel d'encadrement recrutés localement concernés en informeront le Directeur par écrit.

3. La rémunération des membres du personnel d'encadrement recrutés localement est exprimée en euros. Le montant de cette rémunération est arrondi à la hausse en centimes.

La rémunération est payée au lieu et dans la monnaie du pays où le membre du personnel d'encadrement recruté localement exerce ses fonctions.

La rémunération payée en une monnaie autre que l'euro est calculée sur base des taux de change appliqués pour la rémunération des fonctionnaires de l'Union européenne.

4. Les ajustements de rémunération des membres du personnel d'encadrement recrutés localement suivent les ajustements applicables aux membres du personnel administratif et de service visés à l'Annexe 4 du Statut du personnel administratif et de service.

#### **Article 27**

#### **Echelons**

Les membres du personnel d'encadrement recrutés localement après le 30 avril 2020 ainsi que ceux qui optent pour l'application de l'Annexe 1 conformément à l'article 26, paragraphe 2, sont rémunérés à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020 suivant un barème comprenant douze échelons.

## Article 28

### Echelon initial

1. L'échelon auquel un membre du personnel d'encadrement recruté localement est classé dans le barème relatif à sa catégorie professionnelle est celui qui correspond au nombre d'années d'expérience professionnelle pertinente dont il peut se prévaloir, comme suit.

<i>Echelon</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
<i>Années d'expérience</i>	<i>Jusqu'à 5 ans</i>	<i>Plus de 5 ans</i> <i>Jusqu'à 10 ans</i>	<i>Plus de 10 ans</i> <i>Jusqu'à 15 ans</i>	<i>Plus de 15 ans</i> <i>Jusqu'à 20 ans</i>	<i>Plus de 20 ans</i> <i>Jusqu'à 25 ans</i>	<i>Plus de 25 ans</i> <i>Jusqu'à 30 ans</i>	<i>Plus de 30 ans</i>

2. Le nombre d'années d'expérience professionnelle pertinente est déterminé par le Secrétaire général selon les modalités fixées à l'Annexe 4 du présent Statut.

3. Aucun membre du personnel ne peut être placé au-dessus du 7<sup>e</sup> échelon du barème respectif au moment de son entrée en fonction.

4. Nonobstant le paragraphe 3, les membres du personnel d'encadrement recrutés localement avant le 1<sup>er</sup> mai 2020 qui optent pour l'application de l'Annexe 1 conformément à l'article 26, paragraphe 2, sont placés à partir de ce moment sur l'échelon du barème correspondant à leur expérience professionnelle pertinente déterminé conformément aux paragraphes 1 et 2 à ce moment-là.

5. Les membres du personnel d'encadrement recrutés localement après le 30 avril 2020 et ceux qui optent pour l'application de l'Annexe 1 conformément à l'article 26, paragraphe 2, progressent tous les deux ans d'un échelon dans le barème correspondant à leur catégorie professionnelle à la condition que les résultats de l'évaluation menée conformément à l'article 16 ne soient pas négatifs au sens des lignes directrices applicables à leur déroulement.

6. La progression d'un échelon tous les deux ans est reconduite jusqu'à ce que le dernier échelon de leur catégorie professionnelle soit atteint.

## **Article 29**

### **Régime pécuniaire**

Dans les conditions fixées dans ce chapitre et sauf dispositions contraires expresses, le membre du personnel d'encadrement recruté localement a droit au traitement afférent à son grade et à son échelon. Cette rémunération comprend uniquement :

- a) le traitement de base prévu pour chaque grade et chaque échelon, fixé par le Secrétaire général conformément à l'article 28 du présent Statut ;
- b) le cas échéant, la rémunération des heures supplémentaires conformément à l'article 23 du présent Statut ;
- c) les allocations prévues par le présent Statut ou par des « dispositions impératives » du pays siège telles que définies à l'article 3, paragraphe 2, du présent Statut.

## **Article 30**

### **Frais de déménagement**

1. Un membre du personnel d'encadrement recruté localement employé à temps plein et titulaire d'un contrat à durée indéterminée a droit, dans les conditions prévues aux articles 59 et 62 du Statut du personnel détaché des Ecoles européennes, au remboursement des frais occasionnés par son déménagement à proximité de l'Ecole à condition que son contrat ne soit pas rompu pour une cause qui lui est imputable au cours des 12 premiers mois.

Le remboursement des frais occasionnés par le déménagement à proximité du lieu de travail est plafonné à 5000 euros pour les membres du personnel d'encadrement recrutés localement provenant d'un lieu situé en dehors du territoire des Etats membres de l'Union européenne.

2. Un membre du personnel d'encadrement recruté localement qui change d'établissement scolaire suivant la procédure de mobilité telle que décrite dans l'article 32 du présent Statut, en dehors de la ville où se situe son Ecole européenne actuelle, a droit au remboursement de ses frais de déménagement selon les dispositions de l'article 62 du Statut du personnel détaché des Ecoles européennes.

## Article 31

### Indemnité d'installation

1. Un membre du personnel d'encadrement recruté localement employé à temps plein et titulaire d'un contrat à durée indéterminée qui apporte la preuve qu'il a été obligé de changer de lieu de résidence et qu'il s'est effectivement installé à proximité de son lieu de travail afin de respecter l'article 21 du présent Statut a droit :

(a) à une indemnité d'installation égale à deux mois de son traitement de base s'il satisfait aux conditions juridiques de l'article 53, paragraphe 2, du Statut du personnel détaché des Ecoles européennes ;

(b) à une indemnité d'installation égale à un mois de son traitement de base s'il ne satisfait pas aux conditions juridiques de l'article 53, paragraphe 2, du Statut du personnel détaché des Ecoles européennes ou si sa famille ne s'installe pas au lieu de sa nomination.

2. L'indemnité est versée au moment de l'installation, sur présentation des documents qui justifient de l'installation du membre du personnel d'encadrement recruté localement au lieu de sa nomination.

3. Le membre du personnel d'encadrement recruté localement qui bénéficie d'une indemnité d'installation déclare immédiatement les indemnités de même nature auxquelles son conjoint a droit. Ces indemnités sont déduites de l'indemnité d'installation qui lui est versée.

Lorsque le membre du personnel d'encadrement recruté localement et son conjoint sont tous deux engagés au service des Ecoles européennes et ont tous deux droit à l'indemnité d'installation, celle-ci n'est versée qu'à la personne dont le traitement de base est le plus élevé.

4. L'indemnité d'installation est calculée en fonction de l'état matrimonial et du salaire du membre du personnel d'encadrement recruté localement à la date de son recrutement.

5. Le membre du personnel d'encadrement recruté localement qui a perçu une indemnité d'installation lors de son recrutement et dont le contrat prend fin dans les 12 premiers mois de service en raison de circonstances relevant de sa responsabilité remboursée, lors de son départ, la moitié de cette indemnité.

6. Un membre du personnel d'encadrement recruté localement qui change d'établissement scolaire suivant la procédure de mobilité telle que décrite dans l'article 32 du présent Statut, en dehors de la ville où se situe son Ecole européenne actuelle, a droit à l'indemnité d'installation conformément aux paragraphes 1 à 5 du présent article.

## **Article 32**

### **Mobilité**

1. La mobilité des membres du personnel d'encadrement recrutés localement est favorisée.
2. Le membre du personnel d'encadrement recruté localement qui change d'employeur dans le cadre du présent article signe avec son nouvel employeur un nouveau contrat. En même temps, le contrat conclu avec son ancien employeur doit être résilié.
3. Le contrat conclu avec son nouvel employeur ne prévoira pas de période probatoire.
4. Le membre du personnel d'encadrement recruté localement qui change d'employeur au sein des Ecoles européennes sans interruption de service conserve son ancienneté pour les besoins de la progression vers l'échelon suivant selon les dispositions de l'article 28.

## **Article 33**

### **Minerval**

1. Les enfants des membres du personnel d'encadrement recrutés localement employés à mi-temps ou plus ont droit à l'admission à l'Ecole européenne et bénéficient de l'exonération du minerval. Si le membre du personnel est employé à moins d'un mi-temps, l'exonération est proportionnelle au nombre d'heures de travail. En cas de licenciement, le Conseil d'administration envisage l'exonération du minerval pour les enfants du membre du personnel licencié qui fréquentent l'Ecole européenne.
2. Le présent article ne donne droit à aucune compensation pour les membres du personnel d'encadrement recrutés localement dont les enfants seraient inscrits dans une école autre que les Ecoles européennes.

## **Article 34**

### **Frais de mission**

1. Un membre du personnel d'encadrement recruté localement voyageant nanti d'un ordre de mission a droit au remboursement de ses frais de voyage occasionnés conformément aux dispositions prévues par le Statut du personnel détaché des Ecoles européennes.
2. Les membres du personnel d'encadrement recrutés localement ne peuvent prétendre à aucune autre compensation pour leur participation à une mission.

## **Article 35**

### **Frais de voyage**

1. Conformément à l'article 60, paragraphe 2, du Statut du personnel détaché des Ecoles européennes, lors de sa nomination, un membre du personnel d'encadrement recruté localement a droit au remboursement des frais de voyage de son lieu d'origine au lieu où se situe l'école pour lui-même, son conjoint et les personnes à charge qui font partie de son ménage.
2. Un membre du personnel d'encadrement recruté localement qui change d'employeur au sein des Ecoles européennes suivant la procédure de mobilité telle que décrite dans l'article 32 du présent Statut a droit au remboursement de ses frais de voyage conformément au paragraphe 1 du présent article.

## **Article 36**

### **Répétition de l'indu**

1. Toute somme indûment perçue donne lieu à restitution si le bénéficiaire a eu connaissance de l'irrégularité du versement ou si celle-ci était si évidente qu'il ne pouvait manquer d'en avoir connaissance.
2. Lorsque le montant à restituer est supérieur à un douzième de la rémunération annuelle payée au membre du personnel d'encadrement recruté localement, ou dans des circonstances exceptionnelles, le membre du personnel et la direction peuvent convenir d'un remboursement échelonné.

## **Chapitre VII**

### **Sécurité sociale et impôts**

#### **Article 37**

### **Sécurité sociale et impôts**

Les membres du personnel d'encadrement recrutés localement sont affiliés au système de sécurité sociale du pays siège de leur employeur en vigueur en la matière. Leur rémunération est soumise à la législation nationale en matière d'impôts.



## **Chapitre VIII**

### **Procédures juridiques**

#### **Article 38**

##### **Fautes**

Tout manquement aux devoirs auxquels le membre du personnel d'encadrement recruté localement est tenu, au titre du présent Statut, commis volontairement ou par négligence, l'expose à une sanction conformément au droit national.

#### **Article 39**

##### **Procédure interne**

1. Toute décision individuelle prise en application du présent Statut doit être communiquée par écrit au membre du personnel d'encadrement recruté localement intéressé. Toute décision faisant grief doit être motivée.
2. Tout membre du personnel d'encadrement recruté localement peut saisir la direction d'une demande l'invitant à prendre à son égard une décision dans un délai de trois mois à partir du jour de l'introduction de la demande. A l'expiration de ce délai, le défaut de réponse à la demande vaut décision implicite de rejet.

#### **Article 40**

##### **Voies de recours**

1. Les juges ou tribunaux du pays siège sont seuls compétents pour statuer en voie juridictionnelle sur tout litige opposant la direction aux membres du personnel d'encadrement recrutés localement portant sur la légalité d'un acte d'application du présent Statut faisant grief à ces derniers.
2. Le recours contentieux visé au présent article est instruit et jugé selon les règles du pays siège. Ces règles s'appliquent également aux dépenses engagées dans cette procédure.

## **CHAPITRE IX**

### **Dispositions finales**

#### **Article 41**

### **Dispositions finales**

1. Le présent Statut entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2020.
2. A compter de cette date, il s'applique pleinement à tous les membres du personnel d'encadrement recrutés localement qui concluent un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée à partir de cette date.
3. Il s'applique pleinement à tous les membres du personnel d'encadrement recrutés localement titulaires d'un contrat à durée indéterminée conclu avant cette date, à condition qu'ils optent pour l'application du présent Statut conformément à l'article 26 du présent Statut. Dans ce cas, leur contrat sera modifié en conséquence.
4. Le présent Statut ne s'applique pas aux membres du personnel d'encadrement recrutés localement titulaires de contrats conclus avant cette date qui n'optent pas pour l'application du présent Statut conformément à l'article 26 du présent Statut. Ces membres du personnel conservent donc les droits prévus dans leur contrat de travail.
5. Le présent Statut est rédigé dans les langues des pays sièges des Ecoles européennes. Le texte établi dans la langue du pays siège fera foi dans ce pays.

**Barèmes des rémunérations applicables aux membres du personnel  
d'encadrement des Ecoles européennes  
recrutés localement après le 30 avril 2020**

**Belgique**

<b>Cat.</b>	<b>Echelon 1</b>	<b>Echelon 2</b>	<b>Echelon 3</b>	<b>Echelon 4</b>	<b>Echelon 5</b>	<b>Echelon 6</b>	<b>Echelon 7</b>	<b>Echelon 8</b>	<b>Echelon 9</b>	<b>Echelon 10</b>	<b>Echelon 11</b>	<b>Echelon 12</b>	<b>Valeur échelon</b>	<b>Mois</b>
<b>Chef d'Unité</b>	12 500	12 775	13 050	13 325	13 600	13 875	14 150	14 425	14 700	14 975	15 250	15 525	275	12,9
<b>DAFA</b>	10 750	11 000	11 250	11 500	11 750	12 000	12 250	12 500	12 750	13 000	13 250	13 500	250	12,9

## Allemagne

Cat.	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5	Echelon 6	Echelon 7	Echelon 8	Echelon 9	Echelon 10	Echelon 11	Echelon 12	Valeur échelon	Mois
DAFA	9 250	9 500	9 750	10 000	10 250	10 500	10 750	11 000	11 250	11 500	11 750	12 000	250	12,9

## Italie

Cat.	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5	Echelon 6	Echelon 7	Echelon 8	Echelon 9	Echelon 10	Echelon 11	Echelon 12	Valeur échelon	Mois
DAFA	9.985	10.302	10.619	10.935	11.252	11.569	11.885	12.202	12.518	12.835	13.152	13.468	317	13,0

### Luxembourg

<b>Cat.</b>	<b>Echelon 1</b>	<b>Echelon 2</b>	<b>Echelon 3</b>	<b>Echelon 4</b>	<b>Echelon 5</b>	<b>Echelon 6</b>	<b>Echelon 7</b>	<b>Echelon 8</b>	<b>Echelon 9</b>	<b>Echelon 10</b>	<b>Echelon 11</b>	<b>Echelon 12</b>	<b>Valeur échelon</b>	<b>Mois</b>
<b>DAFA</b>	10 250	10 500	10 750	11 000	11 250	11 500	11 750	12 000	12 250	12 500	12 750	13 000	250	13,0

### Pays-Bas

<b>Cat.</b>	<b>Echelon 1</b>	<b>Echelon 2</b>	<b>Echelon 3</b>	<b>Echelon 4</b>	<b>Echelon 5</b>	<b>Echelon 6</b>	<b>Echelon 7</b>	<b>Echelon 8</b>	<b>Echelon 9</b>	<b>Echelon 10</b>	<b>Echelon 11</b>	<b>Echelon 12</b>	<b>Valeur échelon</b>	<b>Mois</b>
<b>DAFA</b>	9 500	9 750	10 000	10 250	10 500	10 750	11 000	11 250	11 500	11 750	12 000	12 250	250	13,0

## Espagne

<b>Cat.</b>	<b>Echelon 1</b>	<b>Echelon 2</b>	<b>Echelon 3</b>	<b>Echelon 4</b>	<b>Echelon 5</b>	<b>Echelon 6</b>	<b>Echelon 7</b>	<b>Echelon 8</b>	<b>Echelon 9</b>	<b>Echelon 10</b>	<b>Echelon 11</b>	<b>Echelon 12</b>	<b>Valeur échelon</b>	<b>Mois</b>
<b>DAFA</b>	6 750	7 000	7 250	7 500	7 750	8 000	8 250	8 500	8 750	9 000	9 250	9 500	250	14,0

**Liste des conventions collectives visées à l'article 3.2**

**1. Dispositions des conventions collectives applicables dans les Ecoles en Allemagne :**

- §§ 20 und 25 des Tarifvertrages für die Angestellten des öffentlichen Dienstes des Bundes (TVöD-Bund)
- § 2 (2) des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV)

**2. Dispositions des conventions collectives applicables à l'Ecole en Italie :**

- CCNL per i dirigenti di aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi

**3. Dispositions des conventions collectives applicables à l'Ecole aux Pays-Bas :**

- Les chapitres 2. et 4. du Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het voortgezet onderwijs (CAO-VO)
- Les points 2.1.1 et 3.8.6 du Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het primair (CAO-PO) et le point 3.9 du Toelichting op enkele artikelen van de CAO-PO.

**Contenu des dossiers administratifs et gestion des données personnelles**

1. Il existe un dossier individuel géré par le Directeur de l'Ecole où le membre du personnel est affecté et/ou par le Bureau du Secrétaire général. Il peut s'agir d'un dossier physique ou d'un dossier électronique.
2. Contenu du dossier
  - 2.1. Ce dossier contient toutes les pièces se rapportant à la situation administrative du membre du personnel, à l'exclusion de toute référence à ses opinions politiques, philosophiques ou religieuses.
  - 2.2. Peuvent y figurer toutes les informations utiles à l'application du présent Statut au membre du personnel ou du contrat conclu avec lui, et notamment :
    - Les copies des actes de naissance, de registre d'Etat civil, de résidence ;
    - La candidature, le curriculum vitae, la lettre de motivation, les copies de diplômes, les attestations de formation, les actes probants d'une qualification professionnelle supplémentaire, les attestations de présence à des formations continues et tous les autres documents relatifs à la carrière et à la formation fournis par le membre du personnel ;
    - Les actes attestant de l'absence de certaines condamnations pénales lorsque la réglementation des Ecoles européennes relative à la protection de l'enfance ou la législation du pays siège de l'Ecole autorise ou impose la production de telles pièces ;
    - L'avis de vacance de poste, la description de fonction, le contrat et ses avenants ;
    - Toute pièce produite par le membre du personnel et nécessaire à l'exécution du présent Statut ou du contrat ;
    - Tout document officiel, rapport ou note interne concernant l'évaluation et tout document officiel, rapport ou note interne concernant sa compétence et son efficacité dans l'accomplissement de ses tâches ;
    - Le relevé annuel des absences et des congés exceptionnels ;
    - Les fiches de paie ou de traitement, documents financiers et fiscaux, relevés de compte et calcul des indemnités attribuées au membre du personnel ;
    - Tout prononcé d'une mesure disciplinaire et le dossier qui s'y rapporte ;
    - Toute demande formulée par le membre du personnel auprès du Directeur, du Conseil d'administration ou du Secrétaire général, toute décision adoptée au sujet de cette demande, tout recours judiciaire, administratif ou contentieux, ainsi que les décisions adoptées à la suite de celui-ci ;
    - Toute demande de promotion, ainsi que les suites données à cette demande ;
    - Les données médicales susceptibles d'influencer le travail quotidien du membre du personnel, les données nécessaires aux fins de la médecine



- préventive, de la médecine du travail ou de l'appréciation de la capacité de travail du membre du personnel ;
- Toute mise au point du membre du personnel ayant trait à l'un des documents susmentionnés.

### 3. Procédure et droits de la personne concernée

- 3.1. Toutes les pièces et observations se rapportant au dossier individuel sont datées et classées.
- 3.2. L'Ecole ou le Bureau du Secrétaire général ne peut opposer à un membre du personnel ou alléguer contre lui des pièces si elles n'ont pas été transmises par ce membre du personnel ou ne lui ont pas été communiquées avant classement. La communication de toute pièce est certifiée par la signature du membre du personnel ou, à défaut, par notification faite par lettre recommandée, ou par voie électronique, avec accusé de réception.
- 3.3. Tout membre du personnel, ainsi que ses ayants droit, a le droit, même après la cessation de ses fonctions, de prendre connaissance de l'ensemble des pièces figurant à son dossier et d'en obtenir une copie.
- 3.4. Toutes les garanties sont prises pour que le dossier individuel, quel que soit son mode de traitement, conserve un caractère confidentiel.
- 3.5. Les informations contenues dans ce dossier ne peuvent être diffusées sans le consentement de la personne concernée ou, le cas échéant, de ses ayants droit. Par dérogation à ce qui précède, peuvent être transmis tout ou partie des données dans les cas suivants :
  - S'il existe une réglementation ou une obligation légale qui le prévoit ;
  - Lorsque la transmission des données au Secrétaire général s'avère indispensable à l'accomplissement de ses tâches ;
  - Lorsque la transmission des données à une juridiction s'avère nécessaire pour l'instruction d'un recours concernant le membre du personnel, même de manière accessoire.
- 3.6. Lorsqu'il est clôturé, le dossier est conservé pendant une durée de trente ans.
- 3.7. Un dossier est clôturé au sens de l'article 3, paragraphe 6, lorsqu'il est constaté que plus aucun document ne doit être ajouté ou enlevé du dossier en vue de l'accomplissement de toutes les obligations du membre du personnel, comme de celles des Ecoles européennes ou du Bureau du Secrétaire général en application du présent Statut.
- 3.8. Lorsqu'un recours ou une demande en justice a été introduite par le membre du personnel à l'encontre de l'Ecole ou du Bureau du Secrétaire général, par un tiers à l'encontre de l'Ecole ou du Bureau du Secrétaire

général en relation avec des faits imputés au membre du personnel ou lorsque ce dernier y est impliqué, même de manière accessoire, ou par l'Ecole ou le Bureau du Secrétaire général à l'encontre du membre du personnel, le délai visé à l'article 3, paragraphe 6, est suspendu jusqu'au prononcé d'une décision définitive.

- 3.9. Des modalités pratiques de gestion des dossiers et des données personnelles sont définies dans un texte d'application adopté par voie de memorandum.

**Modalités d'exécution de l'article 28 du Statut du personnel concernant la fixation de l'échelon d'entrée dans la carrière**

L'échelon auquel peut prétendre un membre du personnel au moment de son entrée en service est fonction du nombre d'années d'expérience professionnelle pertinente dont il peut se prévaloir.

La fixation de l'échelon d'entrée dans la carrière incombe au Secrétaire général.

Entrent en ligne de compte pour la détermination du nombre d'années d'expérience professionnelle pertinente :

- toute activité professionnelle dûment attestée, pour autant que cette activité soit en lien direct avec la nature de l'emploi donnant lieu à la nomination du membre du personnel ;
- les années de service militaire obligatoire.

Les périodes d'activités à temps partiel sont calculées au prorata du nombre d'heures qui serait effectué si ces activités étaient exercées à temps plein.

Chaque période considérée ne peut être comptabilisée qu'une fois.

Il incombe au membre du personnel de rapporter la preuve de son expérience professionnelle pertinente en produisant les documents/attestations permettant de certifier :

- la durée de son expérience professionnelle pertinente ;
- s'il y a lieu, l'accomplissement d'années de service militaire obligatoire.