



COMMISSION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 12.7.2012
SEC(2012) 436 final

COMMUNICATION À LA COMMISSION

Communication du vice-président Šefčovič à la Commission

**relative au recrutement par la Commission de fonctionnaires et d'agents temporaires
croates**

COMMUNICATION À LA COMMISSION

Communication du vice-président Šefčovič à la Commission

**relative au recrutement par la Commission de fonctionnaires et d'agents temporaires
croates**

1. INTRODUCTION

Comme prévu dans le traité d'adhésion¹, la Croatie devrait devenir le 28^e État membre de l'Union européenne le 1^{er} juillet 2013². Cet élargissement interviendra environ neuf ans après celui de 2004 (UE-10) qui fut le plus important et le plus complexe à ce jour, et six ans après l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie (UE-2). Comme pour ces élargissements, il importe d'anticiper deux éléments de la politique du personnel de la Commission:

- (1) le besoin de ressources humaines supplémentaires pour faire face au surcroît de travail qui résultera de l'adhésion de la Croatie et
- (2) le nombre indicatif de fonctionnaires et d'agents temporaires croates à recruter, correspondant à une part représentative de l'effectif total du personnel de la Commission.

Le premier de ces éléments fait l'objet d'une décision annuelle dans le cadre du budget de la Commission. Cette dernière demande au total 384 équivalents temps plein (ETP) (rubrique 5 et budget recherche). Pour l'heure, la Commission a demandé 118 postes inscrits aux tableaux des effectifs ainsi que des crédits pour 53 agents contractuels (pour 2012 et 2013). Pour l'année 2012, la Commission a bénéficié d'une affectation initiale de 46 équivalents temps plein (ETP), dont 4 postes AD (aucun poste AST), approuvée par l'autorité budgétaire dans le budget 2012³. Pour l'année 2013, la Commission a demandé 125 ETP dans son état provisionnel⁴, parmi lesquels figurent 114 postes (97 AD et 17 AST) dont l'attribution reste subordonnée à l'approbation de l'autorité budgétaire. Pour l'année 2014, les besoins estimés en rapport avec l'élargissement correspondent à 213 ETP (la ventilation exacte du nombre de postes et des crédits alloués aux agents contractuels figurera dans le projet de budget 2014).

La présente communication examine le second élément susmentionné et définit des objectifs pour le recrutement de ressortissants croates. Des chiffres indicatifs ne sont fixés que pour les fonctionnaires et les agents temporaires. La présente communication ne porte pas sur les autres catégories de personnel.

En vue d'assurer une cohérence en matière de définition des objectifs de recrutement, il est proposé d'appliquer à l'élargissement à la Croatie les mêmes principes et méthode que ceux qui avaient été retenus pour les élargissements de 2004 et 2007. Les principes à respecter sont les suivants:

- (1) la méthode de calcul des objectifs de recrutement de ressortissants croates, en tant que part des effectifs globaux de la Commission, doit donner lieu à un

¹ Acte d'adhésion (traité relatif à l'adhésion de la République de Croatie), signé le 9 décembre 2011 à Bruxelles.

² Sous réserve de la ratification du traité d'adhésion par tous les États membres (la Croatie a ratifié celui-ci le 9 mars 2012).

³ Lettre rectificative n° 2 au projet de budget général 2012, COM(2011) 576.

⁴ SEC(2012) 270 du 25 avril 2012.

résultat juste et équilibré, c'est-à-dire refléter le poids relatif du nouvel État membre dans l'Union élargie;

- (2) la méthode de calcul des objectifs de recrutement doit également garantir une représentation équilibrée des ressortissants croates dans chaque groupe de fonctions (AD et AST). À cette fin, les objectifs de recrutement de ressortissants croates seront répartis comme suit: 60 % de postes AD et 40 % de postes AST;
- (3) les procédures de recrutement doivent garantir que le personnel possède un niveau élevé de qualifications et que le recrutement repose sur le mérite;
- (4) pour atteindre un juste équilibre des niveaux d'effectifs à l'égard des ressortissants croates, les principes relatifs à l'égalité de traitement seront appliqués. Comme le prévoit l'article 1^{er} *quinquies*, paragraphe 1, du statut, l'égalité de traitement signifie qu'«est interdite toute discrimination, telle qu'une discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle». La politique de la Commission en matière d'équilibre hommes/femmes, en particulier, sera appliquée de la même manière que pour les recrutements de ressortissants des États membres actuels.

La méthode de calcul des objectifs de recrutement devrait, comme pour les élargissements précédents, comprendre des critères liés à l'importance de la population, au nombre de sièges au Parlement européen et à la pondération des voix au Conseil, sur la base desquels des chiffres de référence seront établis.

Il convient de noter que l'adhésion de la Croatie s'inscrira dans un contexte particulier (économies de personnel, modifications du statut, etc.), dont il est tenu compte dans la présente communication.

2. BASE JURIDIQUE ET PÉRIODE TRANSITOIRE

Le principe de l'équilibre géographique est énoncé à l'article 27 du statut: «*Le recrutement doit viser à assurer à l'institution le concours de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité, recrutés sur une base géographique aussi large que possible parmi les ressortissants des États membres de l'Union*». Ce même article limite toutefois le pouvoir discrétionnaire de la Commission dans la mesure où «*Aucun emploi ne doit être réservé aux ressortissants d'un État membre déterminé*». Le Tribunal de première instance a donné une interprétation claire de cette règle: d'après le statut actuel, les considérations de nationalité ne peuvent être invoquées que pour faire la distinction entre des candidats présentant des qualifications équivalentes.

C'est pourquoi il y a lieu d'établir, au moyen d'un règlement du Parlement européen et du Conseil, une dérogation provisoire à la règle précitée («*Aucun emploi ne doit être réservé aux ressortissants d'un État membre déterminé*») permettant de recourir à des mesures spéciales pour le recrutement de ressortissants croates (telles que des concours organisés exclusivement à l'intention des Croates). Ce règlement sera

soumis au Collège accompagné de la présente communication. L'instauration d'une période transitoire de cinq ans y sera proposée (du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2018).

3. RECHERCHE D'UN ÉQUILIBRE GÉOGRAPHIQUE: APPROCHE ET RÉSULTATS

3.1. Méthode de calcul

Il est proposé d'appliquer, pour le calcul des objectifs de recrutement, la même méthode que lors des élargissements UE-10 et UE-2.

La part des postes revenant à des ressortissants croates devrait correspondre au poids relatif que la Croatie représente dans l'Union élargie, dont le calcul repose sur les trois critères suivants:

- (1) le nombre d'habitants;
- (2) le nombre de sièges au Parlement européen;
- (3) la pondération des voix au Conseil.

Le poids relatif de la Croatie est exprimé en pourcentage [équivalant à la moyenne des critères 1), 2) et 3)].

Comme pour les élargissements UE-10 et UE-2, l'objectif indicatif global relatif au recrutement pendant la période transitoire s'établit à 2/3 de la part des postes calculée selon la formule susmentionnée. Le dernier tiers correspond à des postes devant être pourvus après cette période de transition conformément à la procédure de recrutement normale à l'échelle de l'Union.

Le calcul des objectifs de recrutement est soumis aux réserves énoncées au point 3.8.

3.2. Date de référence pour le nombre de postes inscrits aux tableaux des effectifs

Il est proposé de prendre comme date de référence pour le nombre de postes inscrits aux tableaux des effectifs la date prévue pour l'adhésion de la Croatie (1^{er} juillet 2013). Vu l'incertitude accrue notamment liée aux économies de personnel, fixer la date de référence au 1^{er} juillet 2013 présente l'avantage de pouvoir indiquer un nombre relativement précis de postes et donc des objectifs indicatifs de recrutement plus exacts.

Par conséquent, il convient que ces objectifs soient fondés sur le nombre global de postes inscrits aux tableaux des effectifs mentionné dans le projet de budget 2013, qui

- inclut les postes «élargissement» déjà attribués à la Commission ou devant l'être en 2012 et 2013, après la réduction de 1 % des effectifs attendue en 2013,
- mais n'inclut pas les nouveaux postes «élargissement» demandés pour 2014 et les réductions de personnel ultérieures.

3.3. Objectif de recrutement global

L'application à la Croatie de la méthode de calcul décrite au point 3.1 est illustrée à l'annexe 1. Les trois critères (population, sièges au Parlement européen et pondération des voix au Conseil) y sont indiqués ainsi que les valeurs relatives correspondantes pour les États membres actuels et la Croatie. Ainsi, après l'adhésion, la Croatie représentera:

- 0,9 % de la population totale de l'Union européenne élargie,
- 1,6 % des 766 sièges que compte le Parlement européen et
- 2,0 % du nombre total des voix pondérées au Conseil.

La dernière colonne du tableau figurant à l'annexe 1 indique la valeur cumulée moyenne des trois critères (poids relatif). Le poids relatif de la Croatie s'établit à 1,5 %.

Compte tenu des ressources supplémentaires demandées en raison de l'élargissement, le nombre total de postes de la Commission inscrits dans ses neuf tableaux d'effectifs (Commission, Organismes - OP, OLAF, EPSO, OIB, OIL et PMO -, Actions directes de recherche-JRC et Actions indirectes de recherche) devrait s'établir à 24 944. Il est utile de souligner qu'en ce qui concerne la Croatie, des objectifs sont également fixés pour le Centre commun de recherche (JRC), ce qui ne fut pas le cas lors des deux derniers élargissements. En conséquence, les postes relevant du budget alloué à la recherche directe sont compris dans le nombre global de postes⁵. Le recrutement d'agents temporaires, en cas de nécessité et sous réserve d'autorisation, devrait permettre de répondre aux besoins du JRC en personnel scientifique spécialisé.

L'annexe 2 indique la part en valeur absolue des postes revenant à des ressortissants croates, calculée sur la base du poids relatif de la Croatie, part qui s'établit à 374⁶. La multiplication de ce nombre par 2/3 donne l'objectif global de recrutement de ressortissants croates.

– ***Objectif global pour la Croatie: 249 recrutements***

3.4. *Objectifs de recrutement par groupe des fonctions*

Pour assurer une représentation équilibrée des ressortissants croates dans chaque groupe de fonctions par rapport aux autres nationalités, le modèle de répartition proposé consiste à recruter 60 % d'AD et 40 % d'AST⁷.

L'annexe 2 présente les calculs des objectifs pour les AD et AST. Ces objectifs par groupe de fonctions seront les suivants:

⁵ La prise en compte du JRC a pour objet de simplifier la définition des objectifs et le suivi des recrutements effectifs.

⁶ Situation escomptée au 1^{er} juillet 2013 (date de référence mentionnée au point 3.2.).

⁷ Cela correspond à la répartition actuelle entre les groupes de fonctions, abstraction faite des ressortissants belges (qui sont nombreux parmi les effectifs AST) et cela est conforme également à la décision adoptée pour les recrutements UE-2 [voir la communication de M. Kallas en accord avec M. le Président intitulée «Recrutement global des ressortissants UE-2: méthodologie et objectifs de recrutement pour 2007, et encadrement intermédiaire et supérieur UE-12»; SEC(2007) 0592/2].

- **Objectif pour les AD: 149 recrutements**
- **Objectif pour les AST: 100 recrutements**

3.5. Objectifs de recrutement pour le personnel d'encadrement

Les objectifs pour le personnel d'encadrement seront fixés pour l'ensemble de la Commission, y compris les actions de recherche directe-JRC, les actions de recherche indirecte, l'OP, l'OLAF, l'EPSO, l'OIB, l'OIL et le PMO.

Le principe selon lequel au moins un poste de directeur général ou équivalent (directeur général adjoint ou conseiller hors classe) doit être occupé par un ressortissant de chaque État membre sera maintenu pour la Croatie.

Les objectifs de recrutement pour le personnel d'encadrement et la ventilation des postes entre l'encadrement supérieur et l'encadrement intermédiaire concorderont avec la répartition des fonctions apparaissant dans l'organigramme escomptée au 1^{er} juillet 2013 (voir l'annexe 3).

La méthode de calcul de ces objectifs présentée au point 3.1. devrait être appliquée de manière distincte aux postes de directeur et aux postes de chef d'unité (encadrement intermédiaire). La valeur du poids relatif de la Croatie (1,5 %) sera appliquée au nombre total de fonctions de directeur et de chef d'unité ou équivalentes apparaissant dans l'organigramme de la Commission et le résultat de ce calcul sera multiplié par 2/3. Les objectifs suivants seront ainsi déterminés:

- **Objectif de recrutement pour le personnel d'encadrement supérieur: un recrutement au niveau de directeur général ou équivalent et trois recrutements au niveau de directeur ou équivalent;**
- **Objectif de recrutement pour le personnel d'encadrement intermédiaire: 13 recrutements.**

Comme pour les recrutements UE-2⁸, les lauréats des concours organisés pour recruter des ressortissants croates à des postes d'encadrement intermédiaire se verront offrir la possibilité d'être recrutés également en tant que conseillers, chefs d'unité adjoints ou chefs de secteur. La condition posée sera que le directeur général procédant au recrutement devra transmettre à la DG HR un engagement écrit selon lequel la personne concernée sera nommée à une fonction d'encadrement intermédiaire, au plus tard à la fin de la période transitoire, et il devra, idéalement mais pas nécessairement, réserver un poste spécifique à cet effet. Le lauréat sera nommé à une fonction d'encadrement intermédiaire par mutation dans l'intérêt du service (article 7 du statut). Le recrutement initial en qualité de conseiller, chef d'unité adjoint ou chef de secteur et la nomination ultérieure à une fonction d'encadrement intermédiaire exigeront l'accord des cabinets du président, du vice-président chargé des relations interinstitutionnelles et de l'administration et du commissaire de tutelle (procédure simplifiée). Ce recrutement d'un conseiller, chef

⁸ Décision relative à la possibilité de recrutement de lauréats de concours d'encadrement intermédiaire (UE-2) à des fonctions de conseillers, SEC(2009) 120; Possibilité de recrutement de lauréats de concours d'encadrement intermédiaire (UE-2) à des fonctions de conseillers, de chefs d'unité adjoints ou de chefs de secteur, SEC(2009) 1482.

d'unité adjoint ou chef de secteur sera traité comme le recrutement d'un membre de l'encadrement intermédiaire et sera en conséquence imputé sur:

- l'objectif global de la DG concernée pour les AD;
- l'objectif de la Commission pour les AD;
- l'objectif de recrutement de la DG concernée pour l'encadrement intermédiaire;
- l'objectif de recrutement de la Commission pour l'encadrement intermédiaire.

3.6. *Objectifs par DG*

Parallèlement à la décision relative à l'allocation des ressources, le Collège décidera de la répartition des objectifs de recrutement par DG, et notamment pour ce qui concerne le recrutement des membres de l'encadrement intermédiaire et supérieur.

Afin de garantir une répartition suffisante des recrutements dans la Commission et pas uniquement dans les services qui se verront attribuer de nouveaux postes, il est proposé de ne pas réserver de nouveaux postes pour l'élargissement alloués aux DG, mais de définir des objectifs de recrutement par DG.

En ce qui concerne les postes ne relevant pas de l'encadrement, les objectifs par DG et, dans chaque DG, par groupe de fonctions, seront déterminés selon les principes suivants:

- les besoins particuliers des services linguistiques et éventuellement d'autres services seront considérés en priorité;
- les postes restants seront répartis entre les DG (et dans chaque DG, entre les groupes de fonctions) sur la base de deux critères:
 - le premier critère, dont la pondération est égale à 60 %, sera le nombre de postes supplémentaires revenant à des ressortissants croates alloués aux DG dans la décision annuelle relative à l'allocation des ressources;
 - le second critère, dont la pondération est égale à 40 %, sera la capacité de DG à absorber les recrues dans chaque groupe de fonctions au regard du nombre de postes de fonctionnaires et d'agents temporaires qui lui reviennent (dotation).

Conformément à une pratique bien établie, aucun nombre indicatif de postes de directeur général ou équivalents n'est alloué aux DG, mais le Collège recense au fur et à mesure tout poste ou toute vacance pour cette fonction.

Le calcul des objectifs de recrutement propres aux DG pour les fonctions de directeur et de conseiller principal reposera sur les éléments suivants: la taille de la DG (nombre de fonctions de directeur et de conseiller principal); la dotation de la DG en ce qui concerne les postes nouveaux; la situation particulière de la DG en ce qui concerne ses directeurs et conseillers principaux (par exemple, les titulaires de ces postes sont proches de la retraite) et les spécificités de sa structure organisationnelle.

De même, le calcul des objectifs de recrutement propres aux DG pour l'encadrement intermédiaire reposera sur les éléments suivants: la taille de la DG (nombre de fonctions de l'encadrement intermédiaire); la dotation de la DG en ce qui concerne les postes nouveaux; la situation particulière de la DG en ce qui concerne l'encadrement intermédiaire (par exemple, les titulaires de ces postes sont proches de la retraite) et les spécificités de sa structure organisationnelle.

3.7. *Objectifs par année*

L'ensemble des nouveaux postes destinés à des ressortissants croates devraient avoir été alloués d'ici à 2014. Des objectifs spécifiques par année seront confirmés à l'occasion de l'adoption des décisions annuelles relatives à l'allocation des ressources.

3.8. *Réserves*

Les objectifs de recrutement seront indicatifs en ce sens qu'ils seront établis

- en partant du principe que l'autorité budgétaire confirmera le financement des ressources supplémentaires requises pour l'élargissement,
- et sous réserve des restrictions suivantes:
 - si le nombre de postes supplémentaires alloués à la Commission devait être inférieur au nombre demandé, ou si le nombre total de postes à la Commission venait à changer, à la suite de l'adoption du cadre financier pluriannuel 2014-2020 et notamment d'éventuelles réductions des effectifs, les objectifs pourraient être revus pour tenir compte de cette nouvelle donne;
 - après l'entrée en vigueur des modifications du statut, la Commission pourrait adapter en conséquence les objectifs de recrutement;
 - la Commission pourrait ajuster les objectifs en raison de l'externalisation de certains de ses services confiés à des agences.

4. **SUIVI ET RAPPORTS**

4.1. *Suivi*

Pour s'assurer que les DG prennent toutes les mesures nécessaires pour atteindre leurs objectifs de recrutement en ce qui concerne le personnel d'encadrement et hors encadrement et pour permettre l'adoption de mesures correctrices en temps utile, le Collège charge la DG HR d'assurer le suivi des recrutements liés à l'élargissement et de prendre les dispositions requises pour remplir les objectifs. Ce suivi sera effectué dès l'adhésion et tout au long de la période de transition. Tant les recrutements de fonctionnaires que l'engagement d'agents temporaires seront imputés sur les objectifs.

La DG HR tiendra compte, parmi d'autres critères, de la réalisation progressive des objectifs de recrutement lorsqu'elle examinera les propositions de réorganisation des DG ou leurs demandes de postes supplémentaires. Parmi les mesures de nature à

faciliter le recrutement et la réalisation des objectifs, la DG HR pourra demander à une DG de lui présenter un plan d'absorption et bloquer temporairement la mobilité interne ou d'autres recrutements dans la DG concernée.

4.2. *Rapports*

Il est proposé d'appliquer un mécanisme simplifié en matière de rapports, qui consisterait dans la présentation d'un rapport annuel à l'autorité budgétaire dans le cadre de la procédure budgétaire annuelle.

5. **MESURES DE MISE EN ŒUVRE**

5.1. *Mesures générales*

Comme indiqué au point 2, en vertu d'une dérogation instaurée par un règlement du Parlement européen et du Conseil, des mesures spéciales seront prises pendant une période transitoire de cinq ans (du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2018) pour le recrutement de ressortissants croates.

En vue de maintenir le niveau d'excellence du personnel de l'institution et pour faciliter l'intégration harmonieuse des nouveaux membres du personnel, la Commission souhaite attirer et recruter des candidats présentant le plus haut niveau de compétences et de qualifications, dans le respect du principe d'égalité des chances entre hommes et femmes. À cette fin, l'office européen de sélection du personnel (EPSO) mettra en œuvre des procédures de sélection rigoureuses garantissant le même niveau de qualité que lors des recrutements précédents.

5.2. *Procédure de sélection*

En ce qui concerne le recrutement de fonctionnaires, des concours généraux seront organisés pour les ressortissants croates. Les concours pour le recrutement de linguistes seront organisés sur la base de la langue (le croate). Pour les postes d'encadrement supérieur, les candidats seront sélectionnés selon la pratique ordinairement observée à la Commission pour ce type de fonctions. Pour les fonctions d'encadrement intermédiaire, des concours généraux seront organisés par l'EPSO. Par ailleurs, des concours internes pourront également être organisés.

6. **CONCLUSION**

En accord avec le PRÉSIDENT, il est proposé au Collège:

- d'approuver l'approche globale proposée, y compris les objectifs indicatifs de recrutement de ressortissants croates;
- de charger le vice-président Šefčovič de mettre en œuvre la présente communication – en adaptant, le cas échéant, les objectifs proportionnellement pour tenir compte d'éventuelles variations du nombre total de postes à la Commission ou de leur répartition entre les groupes de fonctions – et d'en contrôler les résultats.

ANNEXE 1

Calcul du poids relatif de la Croatie en tant que part de l'UE-28

	Critères pour le calcul du poids relatif des États membres						Moyenne arrondie des trois critères (poids relatif)
	Population en millions d'habitants ¹		Sièges au Parlement européen ²		Pondération des voix au Conseil ³		
États membres actuels (UE-27)	502,5	99,1 %	754	98,4 %	345	98,0 %	98,5 %
Croatie	4,4	0,9 %	12	1,6 %	7	2,0 %	1,5 %
Total pour l'Union européenne après l'élargissement (UE-28)	506,9	100,0 %	766	100,0 %	352	100,0 %	100,0 %

¹ EUROSTAT: population en 2011, les chiffres relatifs à certains pays sont provisoires.

² Répartition prévue des sièges au 1^{er} juillet 2013 en vertu du traité relatif à l'adhésion de la Croatie.

³ Conformément au traité relatif à l'adhésion de la Croatie.

ANNEXE 2

Objectifs de recrutement par groupe des fonctions

	Estimation (projet de budget 2013)	Part des postes revenant à des ressortissants croates en fonction du poids relatif de la Croatie (1,5 %)	Objectif de recrutement (2/3 de la part des postes revenant à des ressortissants croates)
Total des postes inscrits aux tableaux des effectifs¹	24 944	374	249
Administrateurs (60 % de l'objectif)			149
Assistants (40 % de l'objectif)			100

¹ Total des neuf tableaux d'effectifs (Commission, Recherche directe-JRC, Recherche indirecte, OP, OLAF, EPSO, OIB, OIL et PMO) comme demandé dans le projet de budget 2013 (sous réserve de l'approbation de l'autorité budgétaire).

ANNEXE 3

Objectifs de recrutement pour le personnel d'encadrement

	Estimation Projet de budget 2013 ¹	Part des fonctions revenant à des ressortissants croates en fonction du poids relatif de la Croatie (1,5 %)	Objectif de recrutement (2/3 de la part des fonctions revenant à des ressortissants croates)
Fonctions de directeur général ou équivalentes ²	89	1	1
Fonctions de directeur ou équivalentes	300	5	3
Fonctions d'encadrement intermédiaire	1265	19	13
Total pour les fonctions d'encadrement			17
Postes d'administrateurs non affectés à l'encadrement ³			132
Total pour les administrateurs⁴			149

¹ Total des neuf tableaux d'effectifs (Commission, Recherche directe-JRC, Recherche indirecte, OP, OLAF, EPSO, OIB, OIL et PMO) comme demandé dans le projet de budget 2013 (sous réserve de l'approbation de l'autorité budgétaire).

² Par «fonctions», on entend «fonctions d'encadrement apparaissant dans l'organigramme». Par conséquent, le calcul des postes d'encadrement intermédiaire et supérieur se fonde sur le nombre de fonctions correspondantes figurant dans l'organigramme.

³ Total pour les administrateurs - Total pour les fonctions d'encadrement.

⁴ Tel que calculé à l'annexe 2.