

## Discours de Neil Kinnock sur le recrutement de fonctionnaires à la suite de l'élargissement (Bruxelles, 19 février 2003)

**Légende:** Le 19 février 2003, Neil Kinnock, vice-président de la Commission européenne et commissaire chargé de la réforme administrative, tient à Bruxelles une conférence de presse dans laquelle il insiste sur le besoin pour la Commission de ressources humaines supplémentaires en vue du cinquième élargissement de l'Union européenne et explique les procédures et les objectifs des recrutements.

**Source:** RAPID. The Press and Communication Service of the European Commission. [EN LIGNE]. [Brussels]: European Commission, [10.05.2005]. SPEECH/03/86. Disponible sur <http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/03/86&format=HTML&aged=1&language=FR&guiLanguage=fr>.

**Copyright:** (c) Union européenne, 1995-2012

**URL:**

[http://www.cvce.eu/obj/discours\\_de\\_neil\\_kinnock\\_sur\\_le\\_recrutement\\_de\\_fonctionnaires\\_a\\_la\\_suite\\_de\\_l\\_elargissement\\_bruelles\\_19\\_fevrier\\_2003-fr-4d1e1b09-08b6-41ac-a6c6-a9f1c1cd17e4.html](http://www.cvce.eu/obj/discours_de_neil_kinnock_sur_le_recrutement_de_fonctionnaires_a_la_suite_de_l_elargissement_bruelles_19_fevrier_2003-fr-4d1e1b09-08b6-41ac-a6c6-a9f1c1cd17e4.html)

**Date de dernière mise à jour:** 20/10/2012

## Le recrutement de fonctionnaires originaires des nouveaux États membres à la suite de l'élargissement (Bruxelles, le 19 février 2003)

Conférence de Presse

Il y a trois semaines, j'ai fait le point devant vous sur l'état d'avancement de la réforme, et j'ai souligné que les gains enregistrés en termes d'efficacité et les autres améliorations manifestes permettraient de maintenir les dépenses administratives dans les strictes limites fixées par la perspective financière de 1999, et nous donneraient la possibilité de répondre efficacement aux nouvelles exigences liées à l'élargissement de l'Union.

Il va sans dire que cet élargissement, qui aura lieu dans un peu plus de 14 mois, impliquera un accroissement considérable de la charge de travail de la Commission. C'est pourquoi nous avons procédé en juin de l'année dernière à l'évaluation des besoins correspondants en ressources humaines supplémentaires, et à la suite de calculs rigoureux, nous sommes parvenus à la conclusion que la Commission aurait besoin de 3900 postes supplémentaires, dont 3430 seraient des postes opérationnels permanents, 150 seraient liés au Centre commun de recherche, et environ 350 seraient occupés par des chercheurs et du personnel extérieur.

Il est clair que le recrutement de personnel sur la base géographique la plus large possible dans l'ensemble de l'Union constitue une exigence fondamentale du statut, qui régit les conditions de travail des fonctionnaires européens. Conformément à ces principes et à notre politique de maintien d'un équilibre géographique raisonnable au sein du personnel de l'institution, la Commission a arrêté aujourd'hui l'approche qu'elle compte adopter afin de répondre efficacement et équitablement aux exigences de l'élargissement.

Lors de tous les élargissements antérieurs de l'Union, le recrutement de fonctionnaires des nouveaux États membres était le produit d'un mélange de négociations, de comparaisons entre anciens et nouveaux États membres et, parfois, de la référence à des critères objectifs tels que le chiffre de population et éventuellement le PIB.

Les seules constantes étaient que le nombre de postes attribués aux petits États membres devait être relativement plus important que leur poids dans la population de l'Union, et que le nombre de postes attribués aux plus grands États membres devait être approximativement le même.

Or, il est évident qu'à bien des égards cet élargissement ne ressemble à aucun autre notamment du fait qu'un grand nombre de pays vont adhérer en même temps, et que leurs chiffres de population sont très variables.

C'est la raison pour laquelle il est essentiel d'établir des critères clairs et objectifs afin de déterminer le nombre total de postes auxquels pourront prétendre les ressortissants des nouveaux États membres, tout en continuant d'observer les principes généraux concernant les petits pays et les pays relativement plus importants.

La Commission a établi trois critères objectifs qui, utilisés conjointement, produisent un résultat équitable et équilibré en dépit des différences de taille existant entre les nouveaux États membres. Ces critères sont les suivants:

Le nombre d'habitants de chaque nouvel État membre;

La pondération des voix au Conseil;

Le nombre de sièges dont dispose chaque pays au Parlement européen.

Appliquant ces critères, qui tiennent évidemment compte de l'arithmétique politique issue du traité de Nice, la Commission : calculera premièrement le nombre total de postes correspondant au poids global des nouveaux États membres dans l'UE élargie;

deuxièmement, fixera un objectif indicatif global de recrutement correspondant aux 2/3 tiers de ce chiffre

pendant une période transitoire de 7 ans. Selon cette formule, les nouveaux États membres représentent un pourcentage pondéré de 21,6% de l'UE élargie, ce qui correspond à un nombre global de 5161 postes avec un objectif de recrutement sur 7 ans des 2/3 de cet effectif, soit 3441 postes, dont 42 postes de direction et 189 postes de chef d'unité au niveau de l'encadrement intermédiaire;

troisièmement, nous appliquerons ensuite au chiffre de recrutement global les mêmes critères de population, de voix au Conseil et de sièges au Parlement afin de déterminer le nombre de postes auxquels peut prétendre chaque État membre. Vous en trouverez le détail dans le communiqué de presse et dans la communication de la Commission.

Permettez-moi encore quelques explications au sujet de ces objectifs de recrutement:

Premièrement, ils englobent toutes les catégories de postes autres que les postes de recherche et les postes de directeur général et équivalents. Le recrutement de chercheurs pour le Centre commun de recherche ne pouvant se faire qu'en fonction de critères opérationnels, aucune mesure spécifique n'est requise à ce niveau. La pratique actuelle de la Commission, consistant à faire en sorte qu'au moins un ressortissant de chaque État membre occupe un poste de directeur général, de chef de service ou un poste équivalent, sera maintenue.

Deuxièmement, pour l'ensemble des fonctionnaires, des concours généraux seront organisés par nationalité, avec toutefois deux exceptions: en ce qui concerne les postes d'encadrement intermédiaire et supérieur, les candidats seront sélectionnés dans tous les pays adhérents, tandis que les concours de linguistes seront eux bien évidemment organisés par langue. Dans tous les cas cependant, il doit être bien entendu que notre objectif est de recruter des candidats hautement qualifiés. Dans l'intérêt des candidats, des États membres et de la Commission, les concours auront le même niveau d'exigences que les concours organisés à l'échelle de toute l'Union. Il n'y aura aucune dilution de compétences. Pour être tout à fait clair, j'insiste sur deux points: nous fixons des «objectifs» afin d'aider les nouveaux États membres dans un premier temps, mais

il s'agit d'objectifs et non pas de quotas nationaux

ce sont des objectifs et non pas des plafonds. Il est évident que les ressortissants des nouveaux États membres auront la pleine liberté de participer à tout concours communautaire les intéressant. Il n'y aura donc pas de «plafond de verre».

Troisièmement, les mesures spéciales concernant le recrutement de fonctionnaires originaires des nouveaux États membres seront applicables pendant une période transitoire de sept ans, et ce pour deux raisons fondamentales:

D'abord, et c'est l'évidence même, la perspective financière étant ce qu'elle est, plusieurs milliers de fonctionnaires ne peuvent être recrutés d'un coup.

Ensuite, il est dans l'intérêt de la Commission et des nouveaux États membres d'adopter une approche relativement progressive afin de permettre l'intégration dans les meilleures conditions des nouveaux fonctionnaires à la Commission, et de préserver la continuité du fonctionnement des administrations des nouveaux adhérents. Nul n'aurait intérêt à une fuite des cerveaux.

Il ne fait aucun doute que le recrutement de fonctionnaires constitue un élément majeur de la préparation administrative de l'élargissement. Mais il ne faut pas négliger non plus les efforts soutenus qui ont été entrepris à d'autres niveaux essentiels, visant notamment à faire en sorte que la Commission puisse continuer d'offrir des services multilingues de grande qualité malgré l'augmentation de 82 % du nombre des langues officielles. Je suis heureux de pouvoir affirmer que les efforts intenses accomplis par les services de traduction et d'interprétation au cours des dernières années nous permettent d'envisager une intégration sans accroc des nouvelles langues.

Enfin, permettez-moi encore deux observations en ce qui concerne les conditions politiques préalables à

l'application par la Commission de l'approche adoptée aujourd'hui:

Il va de soi que les objectifs ont été fixés sous réserve que l'autorité budgétaire confirme le financement des ressources supplémentaires. Si tel n'était pas le cas, et si seul un nombre moins important de postes était accordé, les objectifs indicatifs devraient tout naturellement et malheureusement être revus à la baisse.

Par ailleurs, la mise en œuvre de l'approche de la Commission suppose que les principaux éléments de la réforme soient mis en place bien avant la date d'adhésion des 10 nouveaux États membres. Globalement, la réforme permettra de réaliser sur les dépenses administratives des économies d'un montant supérieur à 1 milliard d'euros au cours des 15 premières années. Ce résultat positif ne pourra toutefois être atteint que si le Conseil et le Parlement approuvent la proposition de la Commission en vue de la modernisation du statut et ce, comme ils le prévoient, d'ici le milieu de cette année, de manière à ce que les changements prennent pleinement effet au début de 2004. La mise au point et l'application du nouveau statut constituent des éléments essentiels pour que les plafonds fixés par la perspective financière soient respectés et que le personnel dispose de la sécurité nécessaire au maintien de sa confiance et de son engagement professionnel.

Bref, le nouveau statut permettra à la Commission de garantir la réussite de l'intégration des fonctionnaires des nouveaux États membres. Sans ce nouveau statut, nous risquerions fort de devoir faire face à de sérieuses complications et à des dépenses supplémentaires considérables. C'est pourquoi le Conseil a tout naturellement intérêt à adopter les modifications nécessaires en temps opportun. C'est sur cette base que nous poursuivrons nos discussions.

Je vous remercie de votre attention.