



Orientations relatives aux procédures de recrutement du personnel d'encadrement de la Cour de justice de l'Union européenne

Les procédures de recrutement du personnel d'encadrement de la Cour de justice de l'Union européenne sont régies par le statut des fonctionnaires de l'Union européenne.

Ces procédures visent à assurer à l'institution le concours des meilleurs talents, recrutés sur la base du mérite, dans le respect du principe d'égalité et de l'interdiction de toute forme de discrimination, sur une base géographique la plus large possible parmi les ressortissants des États membres de l'Union européenne.

Procédure de recrutement du personnel d'encadrement supérieur (directeurs généraux et directeurs)

La procédure suivie par la Cour pour le recrutement du personnel d'encadrement supérieur se fonde sur l'article 29, paragraphe 2, du statut des fonctionnaires de l'Union européenne*.

L'appel à candidatures, qui est en principe publié dans toutes les langues officielles de l'Union, décrit l'emploi à pourvoir et le profil recherché. Il définit les conditions d'admissibilité et les éléments à inclure dans les dossiers de candidature.

Les conditions d'admissibilité énoncées dans l'appel à candidatures sont conçues à la fois pour attirer des candidats possédant les plus hautes qualités de compétence et pour favoriser un recrutement sur une base géographique la plus large possible parmi les ressortissants des États membres de l'Union. Elles comprennent notamment le niveau d'enseignement et de diplôme requis, l'expérience professionnelle et de gestion attendue, ainsi que les exigences linguistiques qui résultent des fonctions du poste à pourvoir.

Outre un curriculum vitæ et une lettre de motivation, le dossier de candidature requiert un bref exposé du candidat présentant sa vision des activités et de la gestion d'un service comme celui qui fait l'objet de l'appel à candidatures. Ce « projet de service » permet d'évaluer la capacité du candidat à élaborer une vision stratégique. Il constitue à la fois un support de réflexion pour les candidats et un outil permettant à l'institution d'affiner sa compréhension du profil de la candidature.

Seules sont recevables les candidatures déposées dans les délais et comportant l'ensemble des documents requis dans l'appel à candidatures.

L'équipe en charge des procédures de sélection au sein de la direction des Ressources humaines de la Cour reçoit les candidatures, assure le suivi et accompagne les candidats tout au long de la procédure.

Le panel de présélection, dont la composition est approuvée en même temps que l'appel à candidatures, est composé du Greffier de la Cour, d'un ou plusieurs membres de l'encadrement supérieur de la Cour, ainsi que, le plus souvent, d'une personnalité externe exerçant ou ayant exercé des fonctions à haut niveau dans le domaine concerné, généralement issue de l'encadrement supérieur des autres institutions.

Le panel de présélection examine les dossiers de candidature, détermine si les candidatures sont recevables et si les candidats remplissent les conditions d'admissibilité énoncées dans l'appel à candidatures. Il procède ensuite à la comparaison des profils des candidats admissibles, sur la base des informations fournies dans leurs candidatures, eu égard au profil recherché décrit dans l'appel à candidatures.

Les candidats dont les dossiers de candidature sont jugés les plus pertinents au regard des critères d'évaluation et des exigences du poste à pourvoir sont conviés à un entretien devant le panel. Les entretiens se déroulent dans la ou les langues dont la connaissance est exigée dans l'appel à candidatures.

À la suite des entretiens, le panel de présélection transmet au Comité administratif¹ l'ensemble des dossiers de candidature, un tableau d'évaluation de l'ensemble des candidatures, un rapport d'évaluation détaillé des candidats auditionnés ainsi qu'une shortlist des candidats paraissant les mieux à même d'exercer les fonctions en question.

Le Comité administratif procède à l'audition de tout ou partie des candidats figurant sur la shortlist ou tout autre candidat qu'il souhaite entendre. Il formule une proposition quant au candidat à nommer, qu'il soumet à la Réunion générale de la Cour de justice², qui est investie du pouvoir de nomination à l'égard du personnel d'encadrement supérieur.

Procédure de recrutement du personnel d'encadrement intermédiaire (chefs d'unité et chefs d'unité adjoints)

Conformément aux dispositions de l'article 29, paragraphe 1, du statut des fonctionnaires*, la procédure de recrutement du personnel d'encadrement intermédiaire de la Cour prévoit la publication d'un avis de vacance, dans le cadre d'une mutation interne et/ou d'un transfert interinstitutionnel de fonctionnaires de l'Union européenne. Le cas échéant, un concours peut être organisé, qu'il soit (i) interne à l'institution, (ii) ouvert aux candidats provenant des autres institutions et organes de l'Union, (iii) ou général, c'est-à-dire ouvert aux personnes extérieures aux institutions et organes de l'Union.

L'autorité investie du pouvoir de nomination est le Comité administratif, sauf à l'égard du personnel d'encadrement intermédiaire du greffe du Tribunal pour qui le pouvoir de nomination est exercé par le Conseil de gestion³.

L'autorité investie du pouvoir de nomination décide de pourvoir à un emploi vacant de chef d'unité ou de chef d'unité adjoint, détermine la procédure de recrutement, approuve l'avis de vacance et, le cas échéant, l'organisation d'un concours ainsi que la nomination des membres du jury, puis procède à la nomination.

La sélection des candidats est assurée par un panel d'évaluation, ou un jury en cas de concours, dont la composition est définie en fonction des caractéristiques spécifiques du service concerné ainsi que des exigences du poste à pourvoir.

Les candidats dont le dossier de candidature répond aux conditions d'admission et de recevabilité détaillées dans l'avis de vacance et dont la candidature est la mieux à même de répondre au profil recherché peuvent être invités à un entretien.

La procédure de sélection peut comporter des épreuves, écrites et/ou orales.

Les entretiens visent à évaluer la motivation, la connaissance des matières relatives aux fonctions à exercer, ainsi que les compétences linguistiques et générales nécessaires au regard du profil recherché.

Les avis de concours décrivent les modalités des épreuves conformément à l'annexe III du statut des fonctionnaires.

Au vu des candidatures et du rapport d'évaluation établi par le panel, l'autorité compétente prend la décision de nomination.

¹ Le Comité administratif est présidé par le Président de la Cour de justice de l'Union européenne. Il comprend, en outre, sept Membres de la Cour de justice, ainsi que le Président et trois Membres du Tribunal. Le Comité administratif est assisté par le Greffier de la Cour de justice. Le Greffier du Tribunal assiste aux réunions du Comité administratif.

² La Réunion générale comprend l'ensemble des juges et des avocats généraux de la Cour de justice. Le Greffier de la Cour de justice y assiste.

³ Le Conseil de gestion du Tribunal est composé du Président du Tribunal, du Vice-président du Tribunal ainsi que de cinq autres juges du Tribunal. Le conseil de gestion est assisté par le Greffier du Tribunal.

* Règlement n° 31 (C.E.E) 11 (C.E.E.A.) fixant le **statut des fonctionnaires** et le régime applicable aux autres agents de la Communauté économique européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique (JO 45 du 14.6.1962, p. 1385), modifié.

L'article 29, paragraphes 1 et 2, du statut des fonctionnaires prévoit :

« 1. Avant de pourvoir aux vacances d'emploi dans une institution, l'autorité investie du pouvoir de nomination examine en premier lieu :

a) les possibilités de pourvoir l'emploi par voie de :

- i) mutation, ou
 - ii) nomination conformément à l'article 45 bis, ou
 - iii) promotion
- au sein de l'institution;

b) les demandes de mutation de fonctionnaires du même grade d'autres institutions, et/ou

c) s'il n'a pas été possible de pourvoir le poste vacant par le biais des possibilités mentionnées aux points a) et b), les possibilités d'examiner les listes d'aptitude des candidats au sens de l'article 30, le cas échéant, en tenant compte des dispositions pertinentes de l'annexe III concernant les candidats aptes, et/ou

d) les possibilités d'organiser un concours interne à l'institution ouvert uniquement aux fonctionnaires et aux agents temporaires visés à l'article 2 du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne ;

ou ouvre la procédure de concours sur titres, sur épreuves ou sur titres et épreuves. La procédure de concours est déterminée à l'annexe III.

Cette procédure peut être ouverte également en vue de constituer une réserve de recrutement.

Tout en maintenant le principe selon lequel la grande majorité des fonctionnaires doivent être recrutés sur la base de concours généraux, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut décider, par dérogation au point d) et uniquement à titre exceptionnel, d'organiser un concours interne à l'institution qui soit également ouvert aux agents contractuels tels que définis aux articles 3 bis et 3 ter du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne. Cette dernière catégorie de personnel est soumise à des restrictions en ce qui concerne la possibilité prévue à l'article 82, paragraphe 7, du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne et en ce qui concerne les tâches spécifiques que les membres de cette catégorie étaient habilités à exécuter en tant qu'agents contractuels.

2. Une procédure de recrutement autre que celle du concours peut être adoptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination pour le recrutement du personnel d'encadrement supérieur (les directeurs généraux ou leurs équivalents aux grades AD 16 ou 15 et les directeurs ou leurs équivalents aux grades AD 15 ou 14), ainsi que, dans des cas exceptionnels, pour des emplois nécessitant des qualifications spéciales. »