



Richtsnoeren betreffende de procedures voor de aanwerving van het leidinggevend personeel van het Hof van Justitie van de Europese Unie

De procedures voor de aanwerving van het leidinggevend personeel van het Hof van Justitie van de Europese Unie zijn geregeld in het Statuut van de ambtenaren van de Europese Unie.

Deze procedures zijn erop gericht de instelling te verzekeren van de medewerking van de meest gekwalificeerde personen, die, met eerbiediging van het gelijkheidsbeginsel en het verbod op elke vorm van discriminatie, op basis van verdienste en op een zo breed mogelijke geografische basis worden aangeworven uit de onderdanen van de lidstaten van de Europese Unie.

Procedure voor de aanwerving van hoger leidinggevend personeel (directeuren-generaal en directeuren)

De procedure die het Hof volgt voor de aanwerving van hoger leidinggevend personeel is gebaseerd op artikel 29, lid 2, van het Statuut van de ambtenaren van de Europese Unie*.

De oproep tot sollicitaties, die in beginsel in alle officiële talen van de Unie wordt bekendgemaakt, bevat een omschrijving van de te vervullen functie en het gezochte profiel. Ook staan hierin de toelatingsvoorwaarden en de in de sollicitatiedossiers op te nemen gegevens.

De in de oproep tot sollicitaties genoemde toelatingsvoorwaarden zijn bedoeld om de hoogst gekwalificeerde kandidaten aan te trekken en te zorgen voor werving op een zo breed mogelijke geografische basis onder de onderdanen van de lidstaten van de Unie. Deze voorwaarden omvatten onder meer het vereiste opleidingsniveau en de bijbehorende diploma's, de vereiste beroeps- en managementervaring, alsook de taalvereisten die volgen uit de taken van de te vervullen functie.

Naast een curriculum vitae en een motivatiebrief moet de kandidaat in zijn sollicitatiedossier een korte uiteenzetting geven van zijn visie op de werkzaamheden en het management van een afdeling als die waarop de oproep tot sollicitaties betrekking heeft. Aan de hand van dit „afdelingsplan” kan worden beoordeeld in hoeverre de kandidaat een strategische visie kan ontwikkelen. Het plan ondersteunt de kandidaten bij de formulering van hun gedachten en is tegelijkertijd een hulpmiddel voor de instelling om een duidelijker beeld te krijgen van het profiel van de kandidaat.

Alleen sollicitaties die binnen de termijn zijn ingediend en alle in de oproep tot sollicitaties vereiste documenten bevatten, zijn ontvankelijk.

Het team dat binnen het directoraat Personeelszaken van het Hof verantwoordelijk is voor de selectieprocedures ontvangt de sollicitaties, zorgt voor de follow-up en begeleidt de kandidaten gedurende de gehele procedure.

Het voorselectiepanel, waarvan de samenstelling tegelijk met de oproep tot sollicitaties wordt goedgekeurd, bestaat uit de griffier van het Hof, een of meer hogere leidinggevendenden van het Hof, en in de meeste gevallen een externe persoon die een hoge functie op het desbetreffende gebied uitoefent of heeft uitgeoefend en doorgaans afkomstig is uit het hogere management van een van de andere instellingen.

Het voorselectiepanel onderzoekt de sollicitatiedossiers, bepaalt of de sollicitaties ontvankelijk zijn en of de kandidaten voldoen aan de in de oproep tot sollicitaties vastgestelde toelatingsvoorwaarden. Vervolgens vergelijkt het de profielen van de toegelaten kandidaten op basis van de informatie die in hun sollicitatie is verstrekt, in het licht van het gezochte profiel dat in de oproep tot sollicitaties is beschreven.

De kandidaten wier sollicitatiedossiers op basis van de beoordelingscriteria en de vereisten van de te vervullen functie het meest relevant worden geacht, worden uitgenodigd voor een gesprek met het panel. De gesprekken worden gevoerd in de taal of talen waarvan de kennis wordt vereist in de oproep tot sollicitaties.

Na de gesprekken bezorgt het voorselectiepanel het Administratief Comité¹ alle sollicitatiedossiers, een beoordelingstabel van alle sollicitaties, een gedetailleerd beoordelingsrapport van de gehoorde kandidaten en een shortlist van de kandidaten die het meest geschikt lijken om de betreffende functie uit te oefenen.

Het Administratief Comité hoort alle of een deel van de op de shortlist opgenomen kandidaten, evenals elke andere kandidaat die het wenst te horen. Het doet een voorstel voor de te benoemen kandidaat aan de algemene vergadering van het Hof van Justitie², die het tot aanstelling bevoegde gezag is voor het hoger leidinggevend personeel.

Procedure voor de aanwerving van personeel voor het middenmanagement (afdelingshoofden en adjunct-afdelingshoofden)

Volgens de procedure voor de aanwerving van middenkaderpersoneel van het Hof wordt, overeenkomstig het bepaalde in artikel 29, lid 1, van het Statuut van de ambtenaren*, een kennisgeving van vacature gepubliceerd, in het kader van een overplaatsing binnen de instelling en/of een interinstitutionele overgang van ambtenaren van de Europese Unie. Zo nodig kan een vergelijkend onderzoek worden georganiseerd i) binnen de instelling, ii) dat openstaat voor kandidaten uit andere instellingen en organen van de Unie, iii) dan wel algemeen is, dat wil zeggen dat het openstaat voor personen van buiten de instellingen en organen van de Unie.

Het Administratief Comité is het tot aanstelling bevoegde gezag, behalve ten aanzien van het middenkaderpersoneel van de griffie van het Gerecht, waarvoor de benoemingsbevoegdheid wordt uitgeoefend door de beheerraad³.

Het tot aanstelling bevoegde gezag besluit dat een vacant ambt van afdelingshoofd of adjunct-afdelingshoofd moet worden opgevuld, stelt de aanwervingsprocedure vast, hecht zijn goedkeuring aan de kennisgeving van vacature en, in voorkomend geval, aan de organisatie van een vergelijkend onderzoek alsook aan de benoeming van de juryleden, en gaat vervolgens over tot benoeming.

De kandidaten worden geselecteerd door een evaluatiepanel, of door een jury in het geval van een vergelijkend onderzoek, waarvan de samenstelling wordt bepaald aan de hand van de specifieke kenmerken van de betreffende dienst en de vereisten van de te vervullen post.

De kandidaten wier sollicitatiedossier voldoet aan de in de kennisgeving van vacature uiteengezette toelatings- en ontvankelijkheidsvoorwaarden en wier sollicitatie het meeste voldoet aan het gezochte profiel, kunnen worden uitgenodigd voor een gesprek.

De selectieprocedure kan uit schriftelijke en/of mondelinge proeven bestaan.

De gesprekken hebben tot doel de motivatie, de kennis van de voor de functie relevante vakgebieden en de talenkennis en algemene vaardigheden te beoordelen die nodig zijn voor het gezochte profiel.

In de aankondigingen van een vergelijkend onderzoek wordt, overeenkomstig bijlage III bij het Statuut van de ambtenaren, de wijze van onderzoek vermeld.

De bevoegde autoriteit neemt het besluit tot benoeming gelet op de sollicitaties en het door het panel opgestelde beoordelingsrapport.

¹ Het Administratief Comité wordt voorgezeten door de president van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Het omvat daarnaast zeven leden van het Hof van Justitie, alsook de president en drie leden van het Gerecht. Het Administratief Comité wordt bijgestaan door de griffier van het Hof van Justitie. De griffier van het Gerecht woont de vergaderingen van het Administratief Comité bij.

² De algemene vergadering omvat alle rechters en advocaten-generaal in het Hof van Justitie. De griffier van het Hof van Justitie woont deze bij.

³ De beheerraad van het Gerecht is samengesteld uit de president van het Gerecht, de vicepresident van het Gerecht, en vijf andere rechters in het Gerecht. De beheerraad wordt bijgestaan door de griffier van het Gerecht.

* Verordening no. 31 (E.E.G.) 11 (E.G.A.) tot vaststelling van het **statuut van de ambtenaren** en de regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Economische Gemeenschap en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie (PB 45 van 14.6.1962, blz. 1385), zoals gewijzigd.

Artikel 29, leden 1 en 2, van het Statuut van de ambtenaren bepaalt:

„1. Teneinde te voorzien in vacatures bij een instelling, onderzoekt het tot aanstelling bevoegde gezag eerst:

a) de mogelijkheden om in het ambt te voorzien door middel van:

- i) overplaatsing, of*
 - ii) aanstelling overeenkomstig artikel 45 bis, of*
 - iii) bevordering*
- binnen de instelling;*

b) de verzoeken tot overgang van ambtenaren in dezelfde rang van andere instellingen, en/of

c) indien niet op de onder a) en b) genoemde wijzen in de vacature kon worden voorzien, de mogelijkheid om in voorkomend geval gebruik te maken van lijsten van geschikte kandidaten in de zin van artikel 30, rekening houdend met de relevante bepalingen in bijlage III betreffende geschikte kandidaten, en/of

d) de mogelijkheden om een vergelijkend onderzoek binnen de instelling te organiseren, dat alleen openstaat voor de ambtenaren en de tijdelijke functionarissen in de zin van artikel 2 van de regeling die van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Unie;

of gaat over tot een vergelijkend onderzoek op basis van schriftelijke bewijsstukken, van een examen of op de basis van beide. De procedure voor het vergelijkend onderzoek is vastgesteld in bijlage III.

Tot vergelijkend onderzoek kan eveneens worden overgegaan voor het vormen van een reserve voor aanwerving in de toekomst.

Zonder afbreuk te doen aan het beginsel dat de grote meerderheid van de ambtenaren op basis van algemene vergelijkende onderzoeken wordt aangeworven, kan het tot aanstelling bevoegde gezag in afwijking van punt d) en alleen in uitzonderlijke gevallen besluiten om een vergelijkend onderzoek binnen de instelling te organiseren dat ook openstaat voor de arbeidscontractanten in de zin van de artikelen 3 bis en 3 ter van de regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Unie. Voor laatstgenoemde personeelscategorie gelden beperkingen met betrekking tot die mogelijkheid als omschreven in artikel 82, lid 7, van de regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Unie, en met betrekking tot de specifieke functies die de arbeidscontracten mochten vervullen.

2. Voor het aanwerven van hoger leidinggevend personeel (directeuren-generaal of daarmee gelijkgestelden in de rangen AD 16 of 15 en directeuren of daarmee gelijkgestelden in de rangen AD 15 of 14) alsmede in buitengewone gevallen voor het vervullen van ambten waarvoor bijzondere kundigheden vereist zijn, kan door het tot aanstelling bevoegde gezag een andere procedure worden gevolgd dan die van het vergelijkend onderzoek."