



Orientări referitoare la procedurile de recrutare a personalului cu funcții de conducere din cadrul Curții de Justiție a Uniunii Europene

Procedurile de recrutare a personalului cu funcții de conducere din cadrul Curții de Justiție a Uniunii Europene sunt reglementate de Statutul funcționarilor Uniunii Europene.

Aceste proceduri urmăresc să îi asigure instituției concursul celor mai bune talente, recrutate pe bază de merit, cu respectarea principiului egalității și a interdicției oricărei forme de discriminare, pe o bază geografică cât mai largă posibil dintre resortisanții statelor membre ale Uniunii Europene.

Procedura de recrutare a personalului cu funcții superioare de conducere (directori generali și directori)

Procedura urmată de Curte pentru recrutarea personalului cu funcții superioare de conducere se întemeiază pe articolul 29 alineatul (2) din Statutul funcționarilor Uniunii Europene*.

Invitația de depunere a candidaturilor, care este în principiu publicată în toate limbile oficiale ale Uniunii, descrie postul care urmează să fie ocupat și profilul căutat. Aceasta definește condițiile de eligibilitate și elementele care trebuie incluse în dosarul de candidatură.

Condițiile de eligibilitate enunțate în invitația de depunere a candidaturilor sunt concepute atât pentru a atrage candidați cu cel mai înalt nivel de competență, cât și pentru a favoriza o recrutare pe o bază geografică cât mai largă posibil dintre resortisanții statelor membre ale Uniunii. Ele cuprind printre altele nivelul studiilor și al diplomelor cerute, experiența profesională și de conducere așteptată, precum și cerințele lingvistice rezultate din atribuțiile postului care urmează să fie ocupat.

Pe lângă un curriculum vitae și o scrisoare de motivație, dosarul de candidatură trebuie să cuprindă o scurtă expunere în care candidatul își prezintă viziunea cu privire la activitatea și la gestionarea unui serviciu precum cel care face obiectul invitației de depunere a candidaturilor. Acest „proiect de serviciu” permite evaluarea capacității candidatului de a elabora o viziune strategică. El constituie atât un cadru de reflecție pentru candidați, cât și un instrument care îi permite instituției să înțeleagă mai bine profilul candidaturii.

Sunt admisibile numai candidaturile depuse în termen și care conțin ansamblul documentelor cerute în invitația de depunere a candidaturilor.

Echipa responsabilă cu procedurile de selecție din cadrul Direcției de resurse umane a Curții primește candidaturile, asigură monitorizarea și îi acompaniază pe candidați pe întreaga durată a procedurii.

Comisia de preselecție, a cărei compunere este aprobată în același timp cu invitația de depunere a candidaturilor, este compusă din grefierul Curții, unul sau mai mulți membri ai personalului cu funcții superioare de conducere din cadrul Curții, precum și, de cele mai multe ori, o personalitate externă care exercită sau a exercitat funcții de nivel înalt în domeniul în cauză, în general provenită din rândul personalului cu funcții superioare de conducere al celorlalte instituții.

Comisia de preselecție examinează dosarele de candidatură și verifică admisibilitatea candidaturilor și îndeplinirea de către candidați a condițiilor de eligibilitate enunțate în invitația de depunere a candidaturilor. Aceasta procedează în continuare la o comparare a profilurilor candidaților eligibili, pe baza informațiilor furnizate în candidaturile lor, având în vedere profilul căutat descris în invitația de depunere a candidaturilor.

Candidații ale căror dosare de candidatură sunt considerate a fi cele mai pertinente în raport cu criteriile de evaluare și cu cerințele postului care urmează a fi ocupat sunt invitați la un interviu în fața comisiei. Interviurile se desfășoară în limba sau în limbile a căror cunoaștere este cerută în invitația de depunere a candidaturilor.

În urma interviurilor, comisia de preselecție transmite Comitetului administrativ¹ ansamblul dosarelor de candidatură, un tabel de evaluare a tuturor candidaturilor, un raport detaliat de evaluare a candidaților intervievați, precum și o listă scurtă a candidaților care par cei mai adecvați să exercite funcțiile în cauză.

Comitetul administrativ procedează la audierea tuturor candidaților care figurează pe lista scurtă sau a unei părți a acestora, precum și a oricărui alt candidat pe care dorește să îl audieze. El formulează o propunere cu privire la candidatul care urmează a fi numit, pe care o înaintează Reuniunii generale a Curții de Justiție², care este împuternicită să facă numiri în ceea ce privește personalul cu funcții superioare de conducere.

Procedura de recrutare a personalului de conducere de nivel mediu (șefi de unitate și șefi de unitate adjuncți)

Potrivit dispozițiilor articolului 29 alineatul (1) din Statutul funcționarilor*, procedura de recrutare a personalului de conducere de nivel mediu al Curții prevede publicarea unui anunț pentru ocuparea unui post vacant, în cadrul unui transfer intern sau al unui transfer interinstituțional de funcționari ai Uniunii Europene. Dacă este cazul, poate fi organizat un concurs, care poate fi (i) intern, în instituție, (ii) deschis candidaților care provin din celelalte instituții și organe ale Uniunii sau (iii) general, și anume deschis persoanelor din afara instituțiilor și organelor Uniunii.

Autoritatea împuternicită să facă numiri este Comitetul administrativ, mai puțin în ceea ce privește personalul de conducere de nivel mediu din cadrul Grefei Tribunalului, pentru care competența de a face numiri este exercitată de Consiliul de gestiune³.

Autoritatea împuternicită să facă numiri decide ocuparea unui post vacant de șef de unitate sau de șef de unitate adjunct, stabilește procedura de recrutare, aprobă anunțul pentru ocuparea unui post vacant și, dacă este cazul, organizarea unui concurs, precum și numirea membrilor comisiei de evaluare, apoi procedează la numire.

Selecția candidaților este asigurată de o comisie de evaluare sau, în cazul unui concurs, de un comitet de evaluare, a căror compunere este definită în funcție de caracteristicile specifice serviciului în cauză, precum și de cerințele postului care urmează să fie ocupat.

Candidații ale căror dosare de candidatură îndeplinesc condițiile de eligibilitate și de admisibilitate detaliate în anunțul pentru ocuparea unui post vacant și a căror candidatură este cea mai aptă să corespundă profilului căutat pot fi invitați la un interviu.

Procedura de selecție poate cuprinde examene, scrise și/sau orale.

Interviurile urmăresc să evalueze motivația, cunoașterea materiilor referitoare la atribuțiile care urmează să fie exercitate, precum și competențele lingvistice și generale necesare având în vedere profilul căutat.

Anunțurile de concurs descriu modalitățile examenelor conform anexei III la Statutul funcționarilor.

Având în vedere candidaturile și raportul de evaluare întocmit de comisie, autoritatea competentă ia decizia de numire.

¹ Comitetul administrativ este prezidat de președintele Curții de Justiție a Uniunii Europene. În plus, acesta cuprinde șapte membri ai Curții de Justiție, precum și președintele și trei membri ai Tribunalului. Comitetul administrativ este asistat de greșierul Curții de Justiție. Greșierul Tribunalului asistă la ședințele Comitetului administrativ.

² Reuniunea generală cuprinde toți judecătorii și avocații generali ai Curții de Justiție. Greșierul Curții de Justiție asistă la reuniunile generale.

³ Consiliul de gestiune al Tribunalului este compus din președintele Tribunalului, din vicepreședintele Tribunalului, precum și din cinci alți judecători ai Tribunalului. Consiliul de gestiune este asistat de greșierul Tribunalului.

* Regulamentul nr. 31 (CEE), nr. 11 (CEEA) de stabilire a **Statutului funcționarilor** și a Regimului aplicabil celorlalți agenți ai Comunității Economice Europene și ai Comunității Europene a Energiei Atomice (JO 45, 14.6.1962, p. 1385), cu modificările ulterioare.

Articolul 29 alineatele (1) și (2) din Statutul funcționarilor prevede:

„(1) În vederea ocupării posturilor vacante dintr-o instituție, autoritatea împuternicită să facă numiri, analizează în primul rând:

(a) posibilitățile de ocupare a unui post prin:

(i) transfer sau

(ii) numire în conformitate cu articolul 45a sau

(iii) promovare

în cadrul instituției;

(b) dacă au fost primite cereri de transfer din partea unor funcționari având același grad în alte instituții și/sau

(c) dacă postul vacant nu poate fi ocupat prin posibilitățile menționate la literale (a) și (b), dacă să ia în considerație listele de candidați eligibili în sensul articolului 30, după caz, ținând seama de dispozițiile pertinente referitoare la candidații eligibili din anexa III și/sau

(d) dacă să organizeze un concurs intern în instituție, care să fie deschis numai pentru funcționari și agenți temporari, în sensul definiției de la articolul 2 din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene;

ori să urmeze procedura de concurs pe bază de dosare, pe bază de examene sau atât pe bază de dosare, cât și de examene. Procedura de concurs este stabilită în anexa III.

Această procedură poate fi inițiată și în vederea constituirii unei rezerve pentru recrutări ulterioare.

Menținând principiul de recrutare a mării majorități a funcționarilor pe baza unor concursuri generale, autoritatea împuternicită să facă numiri poate decide, prin derogare de la litera (d) și numai în cazuri excepționale, să organizeze, în cadrul instituției, un concurs intern care să fie deschis și agenților contractuali, în sensul definiției de la articolele 3a și 3b din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene. Această categorie de personal este supusă restricțiilor cu privire la această posibilitate conform articolului 82 alineatul (7) din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene și cu privire la sarcinile specifice pe care au fost abilitați să le îndeplinească ca agenți contractuali.

(2) Autoritatea împuternicită să facă numiri poate adopta o altă procedură de recrutare decât cea pe bază de concurs pentru recrutarea membrilor personalului cu funcții superioare de conducere (directori generali sau echivalenți ai acestora cu gradul AD 16 sau AD 15 și directori sau echivalenți ai acestora cu gradul AD 15 sau AD 14), precum și, în cazuri excepționale, pentru posturi pentru care se cer calificări speciale.”