Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail: mandat du directeur

2005/0085(COD) - 13/05/2005

LIGNES DIRECTRICES RELATIVES Á LA NOMINATION DES CHEFS D'AGENCES COMMUNAUTAIRES :

Dans un document de travail rédigé par les services de la Commission, celle-ci établit un cadre technique ou « lignes directrices » internes pour la nomination des chefs d'agences communautaires.

L'objectif de cet exercice est de tenter d'harmoniser au maximum les mécanismes de base et les procédures de nomination des chefs d'agence, sachant que les procédures actuelles prévues par les règlements de base des agences sont extrêmement diverses. En outre, dans la plupart des cas, ces règlements contiennent peu d'informations sur les différentes étapes de la procédure. Enfin, l'idée est de trouver un moyen de se conformer à la jurisprudence établie au fil des ans par le Tribunal de première instance et par la Cour de justice quant aux procédures de sélection définies par le statut en telle circonstance.

En conséquence, les services de la Commission présentent ces lignes directrices générales qui visent à définir le rôle de la Commission dans le cadre de chacune des étapes de la procédure de sélection et de nomination des chefs d'agences.

Compte tenu du rôle limité de la Commission pour ce qui est des agences des deuxième et troisième piliers, ces lignes directrices se limiteraient en principe aux procédures concernant les agences communautaires (premier pilier). Toutefois, eu égard à la nécessité d'une plus grande cohérence entre les agences communautaires et celles du troisième pilier, les services de la Commission devraient proposer systématiquement que les procédures à suivre soient analogues à celles établies dans le présent document pour les agences du troisième pilier.

Parmi les éléments majeurs prévus par ces lignes directrices, on épinglera notamment les points suivants :

- nature du contrat : le mandat des directeurs d'agence étant limité dans le temps (4 ou 5 ans), le type de contrat prévu est celui d'un contrat temporaire, passant par une procédure de sélection officielle et complète et par une publication du poste à la fois en interne et en externe ;
- niveau du poste : grade A*/AD14 (en général);
- procédure de sélection pour la nomination des chefs d'agence par le conseil d'administration de l' agence elle-même ou par le Conseil sur base d'une proposition de la Commission: la base règlementaire choisie est celle de la procédure fixée par la Commission pour la nomination de son propre personnel d'encadrement supérieur. En conséquence, les étapes suivantes sont prévues : identification et approbation du «profil» des candidatures, publication du poste à pourvoir la fois à l' intérieur de la Commission et en externe, création d'un comité de présélection, examen initial des candidatures par la DG de tutelle et définition puis approbation de la liste des meilleurs candidats après examen général ; entretien du Commissaire de tutelle avec les candidats potentiels ; adoption, par la Commission, de la liste des candidats proposés. Cette procédure ne doit pas dépasser 12 mois avant l'expiration du mandat en cours du titulaire du poste. La procédure de sélection prévoit en outre des règles précises en matière de rédaction de l'avis de vacance, des principes de transparence en matière de publication du poste et de diffusion de l'information (avec toutes les précisions obligatoires devant figurer dans le texte à publier au Journal officiel), de convocation du comité de présélection, de l'examen des candidatures et des évaluations des candidats. Les lignes directrices

définissent également la marche à suivre pour l'adoption par la Commission de la liste des candidats proposés ainsi que les procédures techniques à suivre pour la nomination effective du meilleur candidat au poste de directeur par le conseil d'administration ou par le Conseil. Sur le plan financier, on notera que les dépenses liées à la procédure de sélection sont imputables au budget de chaque agence. En ce qui concerne les publications des avis dans la presse, les dépenses sont actuellement de l'ordre de 100.000 à 150.000 EUR si l'on a recoure à un journal dans chaque État membre (2 journaux s'il s'agit d'États qui ont 2 langues officielles). Ces dépenses peuvent s'alourdir si l'agence (ou la DG de tutelle) décide d'engager un chasseur de tête ou un contractant pour l' examen des candidatures ;

- procédure de sélection pour la nomination des chefs d'agence par la Commission uniquement : le règlement-cadre pour les nouvelles agences exécutives (règlement 58/2003/CE) dispose que le chef qui sera nommé à la tête de l'agence devra être un fonctionnaire des Communautés européennes. C'est pourquoi, le poste ne peut faire, en pareil cas, que l'objet d'une publication interne à la Commission et la procédure préconisée est celle d'un choix de candidats à partir d'une liste préétablie par la Commission. Le fonctionnaire retenu serait alors détaché auprès de l'agence exécutive. D'autres nominations sont possibles sur base d'une proposition émanant d'une autre instance telle le conseil d'administration de l'agence elle-même ;
- période probatoire : les directeurs et directeurs adjoints devraient se soumettre à une période probatoire de 6 mois (en général) ;
- renouvellement des mandats : à l'exception de la Fondation européenne pour la formation (ETF) et des agences créées récemment ou en voie de création, les règlements de base prévoient que le mandat du directeur, dont la durée est en général de 4 à 5 ans, puisse être renouvelé pour une ou plusieurs périodes. Toutefois, cette règle devrait changer avec l'adoption prochaine de nouveaux règlements pour les agences concernées et prévoyant que le mandat des directeurs serait prolongé (et non renouvelé pour éviter de recommencer une nouvelle et longue procédure de sélection). Dans ce cas, le mandat du directeur ne pourrait être prolongé qu'une seule fois pour une période qui n' excède par la durée du mandat précédent.