

Position de l'EPSU en matière de politique de recrutement Concours général et concours interne

Cadre juridique

Tout recrutement, quelle que soit la modalité choisie, doit viser aux objectifs fixés à l'article 27 du statut : « *Le recrutement doit viser à assurer à l'institution le concours de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité [...]».*

Les modalités de recrutement sont exposées à l'article 29 du statut ; il s'agit : a) de la mutation, de la nomination suite à une procédure de certification, ou de la promotion ; b) du transfert ou du concours interne ; enfin, c) du concours général.

Conformément à la jurisprudence¹, « *il appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination de choisir, selon l'ordre de préférence de l'article 29 du statut, la façon la plus adéquate de pourvoir à une vacance d'emploi. Elle dispose, à cette fin, d'un large pouvoir d'appréciation pour rechercher les candidats possédant les plus hautes qualités de compétence, d'intégrité et de rendement ».*

Définitions

Puisqu'une certaine confusion délibérée est semée à travers la déformation du sens des termes utilisés, il faut rappeler que :

- le concours interne à l'institution est réservé aux fonctionnaires et agents temporaires de l'institution ;
- le concours interne aux institutions est réservé aux fonctionnaires et agents temporaires des institutions ;
- enfin, le concours général est ouvert tant au personnel des institutions qu'aux citoyens de l'Union en général ;
- par contre, le cas de figure du concours 'externe', c'est-à-dire réservé aux personnes qui ne relèvent pas d'une institution communautaire, n'existe pas dans le système communautaire.

Le terme 'général' a été souvent manipulé pour désigner 'généraliste' à l'opposé de 'spécialiste' ou 'spécifique' ; détourné de telle façon de son sens *statutaire* défini ci-dessus, le terme concours 'général' n'est plus le contraire du concours 'interne', mais peut même se combiner à ce dernier, de façon à générer un cas de figure antinomique, le 'concours général interne' !

¹ Voir, par exemple, arrêt du Tribunal de première instance du 5 juillet 2000, Samper contre Parlement, T-111/99, Recueil FP 2000, page I-A-00135; page II-00611.

Concours donnant accès à la fonction publique européenne et concours offrant des opportunités de carrière aux fonctionnaires

Tout concours (général ou interne) donne accès à la fonction publique européenne. Les agents temporaires, au même titre que les fonctionnaires de l'institution, peuvent participer aux concours internes à l'institution pour autant qu'ils remplissent les conditions spécifiques prévues par l'avis de concours.

A contrario (article 29, par. 1, b)), les agents contractuels ne sont pas admis aux concours internes.

Le nouveau statut (article 29, par. 1, b)) ne permet plus de réserver un concours interne aux seuls fonctionnaires (p.ex. anciens concours de passage de catégorie). Tout concours interne permet en même temps aux agents temporaires d'accéder à la fonction publique et aux fonctionnaires d'améliorer leurs perspectives de carrière.

L'impact de la réforme du statut sur l'utilité du concours interne

Il faut observer que, suite à l'entrée en vigueur du nouveau statut (2004), le concours interne a perdu une grande partie de son 'utilité'. En effet,

- la suppression des catégories et, par voie de conséquence, la disparition des 'concours de passage de catégorie', autrefois moyen nécessaire pour passer à une catégorie supérieure ; ces derniers ont été remplacés par la procédure de certification et, à titre transitoire, par la procédure d'attestation;
- la création d'une carrière continue avec deux groupes de fonctions et la suppression de la notion de 'carrière' (*career bracket*) au sens strict du terme, connue sous l'ancien statut ;
- l'étalement de la carrière de chef d'unité sur une fourchette de grades (de AD9 à AD14);

tout cela a réduit de façon drastique l''utilité' que présentait le concours interne sous l'ancien statut comme outil d'évolution de la carrière.

L'impact de la création de l'EPSO

Par contre, la prise en charge de l'organisation des concours généraux par l'EPSO (2002) a eu comme conséquence que l'institution Cour de justice n'est plus maître de la situation : la Cour ne maîtrise plus ni les priorités ni les délais d'organisation des concours lancés par l'EPSO.

Les contraintes et surtout les longs délais imposés par le fonctionnement de l'EPSO ont offert un nouveau terrain au développement des concours internes, cette fois-ci comme 'palliatif' à l'insuffisance des concours généraux ou leur inadéquation aux besoins de l'institution.

Cela impose que l'EPSO soit renforcé dans sa structure et ses moyens en ressources humaines et budgétaires pour être mis en mesure d'assumer pleinement sa fonction principale (organiser des concours généraux) et afin d'éviter la croissance du rôle 'palliatif' des concours internes.

Le choix politique à faire

Il y a lieu de distinguer entre le *cadre juridique*, décrit ci avant, et les *considérations d'ordre politique* en faveur de l'une ou de l'autre procédure de recrutement.

S'il s'agit de faire un choix entre concours interne et concours général, EPSU accorde la priorité au concours général, sur la base de la considération (politique plutôt que juridique) que le concours général, ouvert à tous les citoyens de l'Union, est à la base de la légitimation de la fonction publique européenne et rend défendable le niveau de rémunération de celle-ci.

Concours interne : dans quels cas l'organiser ?

Cette déclaration de principe doit, cependant, être infléchie devant d'autres considérations d'ordre pratique, qui peuvent amener l'institution à la nécessité d'organiser un concours interne. Ceci peut être le cas si les conditions suivantes sont cumulativement réunies:

- a) qu'une liste de lauréats d'un concours général n'existe pas ou n'existe plus ou que les efforts d'exploiter une liste existante sont restés infructueux;
- b) que, malgré les démarches de l'institution auprès de l'EPSO, il n'y a pas de perspective d'organiser un concours général dans un délai raisonnable, auquel il faut ajouter le délai de déroulement d'un concours général futur et éventuel jusqu'à ce que le recrutement devienne possible.

Selon le cas, d'autres circonstances peuvent encore plaider en faveur de la décision d'organiser un concours interne :

- c) l'existence, pour le métier considéré, d'une forte proportion d'agents temporaires occupant des emplois permanents vacants faute de lauréats de concours;
- d) la durée des contrats des agents temporaires en place.

Une forte dépendance d'un service d'agents temporaires occupant des emplois permanents constitue un facteur d'*instabilité* ; ceux-ci risquent de quitter l'institution s'ils trouvent ailleurs la stabilité d'emploi qu'ils recherchent. L'intérêt des agents temporaires de sortir de la précarité rejoint alors l'intérêt de l'institution de stabiliser son personnel. L'incapacité de l'EPSO d'organiser un concours général pour leur métier ne doit pas alors se retourner contre eux.

Ignorer ces considérations serait rester indifférent tant à l'intérêt bien compris du service qu'à l'intérêt bien compris des collègues et à notre opposition contre la précarité organisée.

Pour certains services, la forte proportion d'agents temporaires et l'incapacité de stabiliser leurs effectifs ne s'explique pas uniquement par l'absence de liste de lauréats de concours, mais aussi par la structure de l'institution, qui constitue un choix politique de celle-ci : les cabinets, dont les emplois ont un caractère temporaire (article 2, c) du RAA), puisent souvent des fonctionnaires dans les services, certains services étant plus touchés que d'autres. Les fonctionnaires ainsi *détachés* (article 37, a) du statut) seront remplacés, dans leur service d'origine, par des agents temporaires (article 2, b) du RAA); dans les limites fixées par l'autorité budgétaire dans le tableau des effectifs de l'institution, la *réserve virtuelle* permet le recrutement d'un fonctionnaire à la place d'un fonctionnaire détaché.

Concours interne : quelles conditions d'admission et de déroulement ?

Un concours interne ne constitue pas une garantie de 'régularisation' et ne doit pas constituer un concours 'au rabais' par rapport à un concours général ; son niveau de difficulté doit être analogue à celui d'un concours général.

Pareillement, les conditions d'admission au concours interne ne doivent pas être 'allégées' par rapport à celles d'un concours général.

Les conditions de nomination à un emploi fixées à l'article 5 du statut dans sa version en vigueur doivent s'appliquer à *tous* les candidats; EPSU n'accepte pas l'application de conditions d'admission *inférieures* en faveur des fonctionnaires recrutés sous l'ancien statut [(p.ex., 'expérience professionnelle équivalente' (ancien statut), au lieu de 'formation professionnelle équivalente' (nouveau statut)] ; les conditions d'accès qui étaient en vigueur au moment de l'entrée en service ne constituent nullement un 'droit acquis' pour le reste de la carrière.

En outre, la clause 'lorsque l'intérêt du service le justifie', figurant à l'article 5 du statut doit être appliquée avec la plus grande rigueur : elle impose justement à l'institution une obligation de motiver en quoi 'l'intérêt du service justifie' des conditions d'admission inférieures à la norme.

Les exigences en matière de conditions d'admission doivent s'appliquer avec une rigueur toute particulière aux concours internes pour des emplois d'encadrement ou de haute responsabilité. Il s'agit des emplois les plus 'visibles' et donc les plus exposés à la critique se dirigeant contre le niveau de rémunération de notre fonction publique européenne.

Conclusion

L'ensemble de ces considérations doit être mis sur la balance en vue du choix du mode de recrutement. Aucun type d'emploi ne doit être *réservé* à un mode particulier de recrutement : p.ex., au concours interne.

Aucune 'égalité de traitement' ne saurait être invoquée au soutien de l'organisation systématique d'un concours interne pour certains métiers.

La procédure de recrutement doit toujours s'adapter à son objectif statutaire, exposé en début de ce texte, à savoir « *assurer à l'institution le concours de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité [...]* ».