



N°578

COMMISSION
TOUS LES LIEUX D'AFFECTATION

Emplois d'encadrement intermédiaire

**Modifications
des règles de pourvoi**

Modifications aux I.A. n°544 du 7.12.1987

La Commission a adopté le 19 juillet 1988 des dispositions modifiant Le système de pourvoi des emplois d'encadrement intermédiaire (Chefs de Division et de Service spécialisé). Le texte complet de cette décision est repris en annexe aux présentes informations administratives. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 15 novembre 1988 et comportent des modifications aux informations administratives n°544 du 7.12.1987 aux points suivants :

II. Procédure de pourvoi d'emplois vacants

Point 4 > Publication de l'avis de vacance d'emploi

Un sommaire à part "Emplois d'encadrement" (bulletin - à bande jaune) sera diffusé à l'ensemble du personnel et affiché aux endroits habituels.

4.b. un nouveau point est ajouté •

La publication des emplois d'encadrement intermédiaire (Chefs d'unité) se fera aux grades A5 à A3

Point 8 • Dispositions pratiques en relation aux candidatures

8.b. Concernant les fonctionnaires et agents affectés à Bruxelles, un nouveau tiret est ajouté :

Les candidatures à des emplois d'encadrement A1, A2, A3/A5 (Chefs d'unité) sont à adresser à la Division "Structure et personnel d'encadrement".

8.c. N.B. En ce qui concerne les emplois d'encadrement, les télex sont à adresser à la Division "Structure et personnel d'encadrement".

Point 9 i Suite réservée aux candidatures

Au troisième tiret, la phrase entre parenthèse est ainsi modifiée i

Pour les nominations aux emplois de Chefs d'unité, l'avis porte sur les qualifications des candidats et le niveau auquel le pourvoi devrait se faire. Les candidats seront informés des résultats des délibérations du C.C.N. en ce qui les concerne.

Décision de la Commission du 19 juillet 1988 concernant le pourvoi des emplois d'encadrement intermédiaire (COM(88)PV 928)

Exposé des motifs

Le pourvoi des emplois d'encadrement intermédiaire (Chefs de division et de service spécialisé) se fait actuellement selon des procédures souvent mal comprises par les fonctionnaires et qui ne répondent pas suffisamment aux objectifs que doit avoir La Commission dans ce domaine.

En termes généraux, ces objectifs sont les suivants :

- une augmentation de la qualité du management;
- une amélioration de La motivation des fonctionnaires par une plus grande transparence dans le déroulement des procédures;
- un renforcement de la mobilité horizontale au niveau de l'encadrement intermédiaire;
- une amélioration de la liaison entre la mobilité au Siège et la rotation entre Siège et délégations extérieures;
- une réduction des délais dans le pourvoi des fonctions d'encadrement.

Il apparaît donc utile de revoir le système de pourvoi de ces emplois selon les lignes exposées ci-après.

1. Principes de base .

Le système de pourvoi des emplois de Chefs d'unité et des promotions vers le grade A/3 est basé sur les deux principes suivants :

- une dissociation du grade et de La fonction,
- les postes A/3 sont réservés à des fonctions de Chefs d'unité ainsi que, dans certains cas précis, à des Conseillers de haut niveau.

2. Organes de gestion i

2.1 Comité Consultatif des Nominations :

Le Comité Consultatif des Nominations est élargi. Il est composé du Secrétaire général, du Directeur général du Personnel et de l'Administration, du Chef de Cabinet du Membre de La Commission responsable pour les affaires de personnel, ainsi que de trois Directeurs généraux avec suppléants. Ces trois Directeurs généraux sont désignés par la Commission pour une période de deux ans, éventuellement renouvelable une fois.

Les méthodes de travail du Comité seront perfectionnées en fonction des responsabilités accrues qui lui sont conférées et doivent lui permettre d'obtenir une vision d'ensemble, constamment tenue à jour, du niveau et des qualités des ressources de la Commission en matière d'encadrement intermédiaire.

2.2 Réunion des Chefs de Cabinet :

Les Chefs de Cabinet sont informés régulièrement, lors de leur réunion, pour leur permettre de garder une vue d'ensemble dans la préparation des décisions à prendre par la Commission.

3. Procédure de pourvoi des emplois de Chefs d'unité :

3.1 Les postes de Chefs d'unité sont publiés aux niveaux A/3, A/4 et A/5.

Ils sont publiés par anticipation lorsque la vacance est prévue à une date précise.

Ils sont en principe publiés automatiquement (A.I.P.N. DG IX).

La publication peut être suspendue jusqu'à l'examen de l'opportunité de maintenir l'unité concernée à la demande du Directeur général compétent ou du Secrétaire général ou à l'initiative du Directeur général du Personnel et de l'Administration en accord avec le Membre de la Commission concerné.

Les Chefs de Cabinet sont informés à l'avance des publications.

3.2 Les postes de Chefs d'unité sont pourvus aux niveaux A/3, A/4 ou A/5.

Après avoir entendu le Directeur général compétent, le Comité consultatif des Nominations donne un avis sur ;

- les qualifications des candidats et. leur aptitude à exercer la fonction de Chef de l'unité;
- le niveau auquel le pourvoi pourrait se faire, compte tenu de l'importance particulière de l'unité en raison de ses tâches et/ou de sa dimension.

Dans le cas d'un pourvoi d'un emploi de chef d'unité entraînant une promotion de A/4 en A/3, Les candidats retenus doivent posséder une expérience de management appropriée.

3.3 Sur base de L'avis du Comité consultatif des Nominations et de la proposition du Directeur général compétent, le Membre de la Commission responsable des affaires de personnel, en accord avec le Membre de la Commission compétent pour la Direction générale concernée, prend, au nom de La Commission, la décision pour le pourvoi du poste en question selon la procédure de six jours.

4. Autres promotions vers le grade A/3 :

4.1 Chaque année, le Membre de la Commission responsable des affaires de personnel fixe, selon la procédure de six jours, le nombre des postes A/3, parmi ceux qui n'ont pas été pourvus au titre du paragraphe 3 ci-dessus, qui sont appelés à constituer une réserve pour la promotion vers le grade A/3.

4.2 Pour l'utilisation de cette réserve, le Comité consultatif des Nominations, en consultation avec les Directeurs généraux et Chefs de service, établit, au moins une fois par an, un avis sur les fonctionnaires promouvables qui devraient plus particulièrement être pris en compte pour une promotion vers le grade A/3. La liste ainsi établie dépassera de 50 % les possibilités de promotion créées par la réserve.

4.3 Après examen par les Chefs de Cabinet, les décisions de promotion dans ces cas sont arrêtées par le Membre de la Commission responsable du Personnel et de L'Administration, en accord avec les Membres de la Commission concernés, et selon la procédure de six jours.

5. Orientations de politique du personnel s

Pour l'application de ces procédures par le Comité Consultatif des Nominations, la Commission définit des orientations concernant le profil de carrière des fonctionnaires d'encadrement qui peuvent être pris en considération (voir ci-après) et approuve une modification du tableau des prescriptions des emplois-types prévus à l'article 5 du Statut (voir ci-après).

* * *

Les procédures ci-dessus concernent le pourvoi des emplois d'encadrement intermédiaire. Elles n'excluent pas la possibilité de pourvoir un emploi de grade A/2 par La nomination au titre de l'article 29 paragraphe 2 du Statut d'un fonctionnaire non promuable à ce grade, en l'absence de candidatures valables de fonctionnaires promouvables.

Orientation concernant le profil de carrière des fonctionnaires d'encadrement intermédiaire

Le profil de carrière des fonctionnaires d'encadrement intermédiaire doit dépendre de l'aptitude de chacun à exercer des fonctions dans un ou plusieurs des secteurs d'activité de ta Commission. A partir de cette constatation il est possible de fixer les orientations suivantes :

- les fonctionnaires offrant un potentiel élevé de mobilité entre plusieurs secteurs et une capacité de management remarquable doivent constituer une réserve pour l'occupation des emplois de niveau A2 et A1. Il serait opportun que ces fonctionnaires soient nommés au grade A3 dans une fourchette d'âge s'étendant d'environ 40 à 45 ans, cette fourchette ayant un caractère indicatif, et que leurs promotions en A3 représentent une proportion plus importante qu'actuellement de l'ensemble des nominations à ce grade.

Pour permettre ce développement de carrière, les fonctionnaires les plus prometteurs dans les grades A5 et A4 doivent être affectés suffisamment tôt à des tâches de Chef d'unité leur permettant de démontrer leurs capacités de management. Il va de soi que La possibilité doit rester ouverte de réaffecter ces fonctionnaires à des tâches autres que celles de Chef d'unité, si leurs capacités ne sont pas à la hauteur des espérances.

- les fonctionnaires offrant le potentiel d'assumer des responsabilités de gestion dans plusieurs secteurs doivent être affectés à des tâches de Chef d'unité en temps utile pour leur permettre d'exercer, par L'intermédiaire de la mobilité, différentes tâches de ce niveau et de démontrer ainsi leur aptitude à occuper un emploi de directeur avant la fin de leur carrière.
- les fonctionnaires aptes à exercer des tâches de Chef d'unité dans un secteur déterminé, sans posséder un potentiel de mobilité doivent pouvoir accéder à un emploi de Chef d'unité en temps utile pour permettre un déroulement complet de leur carrière à ce niveau.

Le Comité consultatif pour Les nominations devra veiller à ce qu'un équilibre soit maintenu entre ces trois profils, tant en ce qui concerne le pourvoi des emplois d'encadrement intermédiaire que Les promotions vers le grade A/3.

A un niveau inférieur, il conviendra que les Directeurs généraux et Le Comité de promotion pour la catégorie A assurent la promotion rapide au grade A4 des Chefs d'unité offrant les capacités les plus élevées de déroulement de carrière, appartenant au premier profil défini ci-dessus.

Tableau des descriptions des emplois-types
prévus à l'article 5 du Statut

Carrière	Emploi-type	Description de la fonction	Dénomination
A3	Chef de Division	Dirige une unité administrative sous l'autorité d'un Directeur ou, exceptionnellement, sous l'autorité directe d'un Directeur général	Chef d'unité
		Fonctionnaire appelé à conseiller une Direction générale ou une Direction dans un cadre déterminé	Conseiller
		Fonctionnaire chargé de tâches de conception, d'étude ou de contrôle sous l'autorité d'un Chef d'unité	Administrateur hors-classe
A4-A5	Administrateur principal	Dirige une unité administrative sous l'autorité d'un directeur ou, exceptionnellement, sous l'autorité directe d'un Directeur général	Chef d'unité
		Fonctionnaire appelé à conseiller une Direction générale ou une Direction dans un cadre déterminé	Conseiller
		Participe, sous l'autorité du Chef d'unité, à la direction de celle-ci	Chef adjoint d'unité
		Coordonne, sous l'autorité du Chef d'unité, les travaux relevant d'un des secteurs d'activité de celle-ci	Chef de secteur
		/.

Tableau des descriptions des emplois-types
prévus à l'article 5 du Statut (suite)

Carrière	Emploi-type	Description de la fonction	Désignation
A4-A5(suite)	Administrateur principal	Fonctionnaire chargé de tâches de conception, d'étude ou de contrôle sous l'autorité d'un Chef d'unité	Administrateur principal

*Les traductions
dans les huit autres langues
seront publiées ultérieurement*