

## L'EXPERT DE LA SEMAINE

### Trois langues de plus

Tytti Granqvist est coordinatrice de la communication extérieure, "Communication et information", DGT.

### L'UE compte désormais trois langues officielles de plus. Quelles sont les mesures prises par la DGT ?

Anticiper était l'élément crucial afin d'être opérationnel au 1er janvier. Nous avons en outre tiré des leçons de l'expérience de l'élargissement 2004. Par conséquent, la DGT a accueilli dès janvier 2006 les seize premiers traducteurs roumains et leurs homologues bulgares. Ils ont été recrutés en tant qu'agents contractuels pour préparer les infrastructures et outils de traduction. À l'issue de nouvelles procédures de sélection d'agents temporaires, environ quarante traducteurs bulgares et quarante traducteurs roumains travailleront à Bruxelles et à Luxembourg ainsi que dans les antennes de la DGT à Sofia et à Bucarest. D'autre part, le recrutement de fonctionnaires permanents est déjà en cours.

### La DGT peut-elle s'appuyer sur des ressources externes ?

Nous disposons d'une réserve de traducteurs free-lance ou agences de traduction (quelque 50 bulgares et 50 roumains) auxquels nous pourrions confier une partie de la charge de travail, si nécessaire.

### Qu'en est-il de l'irlandais ?

La situation est un peu plus complexe car le marché des traducteurs irlandais est étroit. En outre, le besoin de traducteurs est multiple : à la fois pour les institutions européennes et pour le service public en Irlande. Néanmoins, conformément à la dérogation prévue par le Conseil, seuls les règlements adoptés conjointement par le PE et le Conseil au titre de la procédure de codécision et la correspondance avec les citoyens seront traduits en irlandais pendant une période de cinq ans. La traduction devra être assurée par cinq traducteurs en cours de recrutement.

### Quelles leçons ont été tirées de l'expérience de 2004 ?

Les mesures instaurées à l'époque – définition de priorités et limitation de la longueur des documents – demeurent des éléments clés de la nouvelle stratégie de traduction, car elles ont démontré leurs mérites pour l'ensemble des services de la Commission. Cet encadrement permet en parallèle de répondre activement à de nouvelles exigences du multilinguisme, y compris dans le fonctionnement des institutions communautaires : intégration des questions linguistiques dans le processus d'élaboration des politiques de la Commission, traduction web, équilibre entre traduction interne et traduction externe et coopération interinstitutionnelle. Le nouveau modèle est à même d'intégrer les nouvelles langues officielles tout en assurant les normes de qualité les plus élevées.

© CÉCILE POUPART

## CHEZ NOUS

# Première rencontre



Une ambiance constructive pour cette première rencontre. Photos: J.-M.T.

Le 14 décembre dernier, le vice-président Kallas a répondu favorablement à l'invitation du Comité central du personnel réuni à Bruxelles pour sa réunion plénière de fin d'année.

Il est à noter que c'est la première fois qu'un commissaire ayant notamment en charge le dialogue social au sein de la Commission participe à ce type de rencontre. Les représentants du personnel n'ont pas manqué l'occasion d'exprimer leur satisfaction quant à la présence du vice-président, qui manifestait ainsi son intérêt pour le bon fonctionnement des instances statutaires.

Dans son discours introductif, V.-P. Siim Kallas a évoqué différents sujets qui ont été récemment au cœur de l'actualité : les derniers développements concernant le projet de suppression de postes budgétaires au sein de la

Commission, le devenir des écoles européennes et la défense de la qualité du travail fourni par la Commission.

Après avoir fait le constat de la convergence de leurs points de vue sur ces sujets sensibles, les représentants du personnel ont été invités à interroger le vice-président Kallas. A l'occasion de ces échanges, la problématique du recrutement des fonctionnaires communautaires a été soulevée et en particulier le fonctionnement de l'EPSO, le rôle de la COPAR et de la COPARCO, le niveau d'accès des lauréats des concours, le recrutement des ressortissants EUR 10, la nature des épreuves de sélection, ...

Le vice-président Kallas s'est félicité de l'ambiance cordiale et constructive qui a régné lors de cette première rencontre et a émis le souhait de renouveler à l'avenir cette expérience enrichissante.

© LAURENT DULUC

# Bert, certifié

Fonctionnaire depuis 1994 de grade ex-B\*, travaillant actuellement dans l'unité de communication à la DG Environnement, Bert Van Maele a suivi avec succès la formation organisée dans le cadre du premier exercice de certification. Il peut désormais postuler à un poste d'administrateur (AD).

Pour Bert, 2006 s'est terminé en beauté : le 19 décembre dernier, il était déjà en vacances quand le chef des ressources humaines de sa DG lui a envoyé un SMS : « Congratulations! ».

Il confie que c'était dur de combiner la formation et le travail quotidien : « le plus éprouvant était le tronc commun de formation intensive pendant cinq semaines ; c'était génial, bien organisé et le contenu extra (notre groupe a même gardé le contact avec l'un des intervenants externes). Mais quand je revenais au bureau le soir ou quand il n'y avait pas cours, mes pensées étaient encore avec le groupe (Ndlr : constitué de quinze personnes). J'avais la tête ailleurs : tout d'un coup, je pensais moins à mes collègues de tous les jours. Et eux aussi : ils m'appelaient en riant "le touriste" ! Je n'étais plus impliqué ou consulté sur certains dossiers, on ne me demandait plus mon avis : c'était un peu déconcertant. »

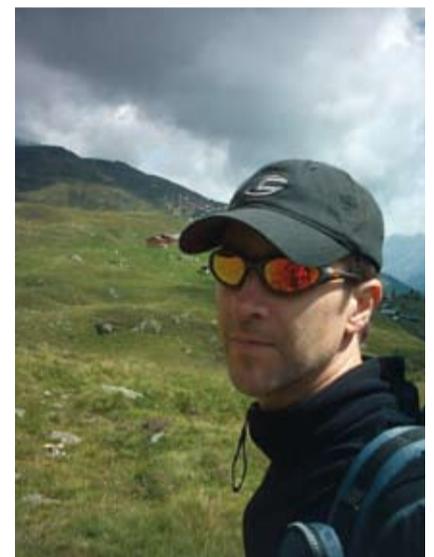
La différence avec l'ancien concours

de passage de catégorie ? Enorme. « J'en ai fait plusieurs dans le passé. C'était un concours, donc nous étions tous concurrents. Là, nous avons appris en théorie et en pratique à travailler en réseau et en équipe. Ce que nous avons appris, c'est tous ensemble : y compris les révisions, les exercices, les projets de présentations, les pronostics sur les sujets qui risquaient de tomber aux examens, etc. »

Le but était d'acquérir les compétences pour devenir un administrateur avec un esprit d'équipe interinstitutionnelle. Objectif atteint selon Bert : « la formation a beaucoup élargi mon réseau social. Nous nous sommes organisés un dîner de Noël avant de connaître les résultats. Maintenant,

**Au total, sur les 157 candidats de toutes les Institutions, 109 ont réussi : un taux de réussite de 69 %. Vous pouvez consulter la liste des collègues de la Commission et les féliciter (sur les 116 candidats de la Commission, 84 ont réussi, donc 72 % d'entre eux) : voir l'information administrative n°06-2007.**

nous fêterons la nouvelle année autour d'un verre. Il y aura aussi des déceptions, c'est sûr, car quatre personnes dans mon groupe n'ont pas réussi un des examens. Cela soulève pour eux l'incompréhension, partagée par ceux qui ont réussi, car leur prestation était tout à fait comparable, voire légèrement supérieure. » L'Ecole



En route vers les sommets !

européenne d'administration (EAS) et l'EPSO doivent encore communiquer les explications du comité de délibération et préciser la mise en œuvre des examens de rattrapage. « Mais ce qui est important, c'est que nous nous sommes aidés pendant six mois et continuerons : cet esprit d'équipe et cette amitié, ça, c'est une réussite. »

Les examens n'étaient pas une formalité, contrairement à ce que certains ont dit. « Personnellement, je n'ai pas révisé jour et nuit... Mais j'ai préparé mon sujet d'examen oral sérieusement. Lorsque j'ai vu mon sujet, j'ai mis quelques minutes à m'en remettre. Puis j'ai joué le jeu, préparé mon discours et j'étais content de ce que j'ai pu présenter. » Apparemment, cela a plu aussi au comité de délibération.

© CAROLINE SCHICKEL