

PARLEMENT EUROPÉEN

Direction Générale des Études

DOCUMENT DE TRAVAIL

ÉDITION ABRÉGÉE

**SYSTÈMES DE RECRUTEMENT
ET D'ÉGALITÉ DES CHANCES**

Série Droits des Femmes

FEMM 110A FR

Ce résumé est disponible dans les langues suivantes:

FR (original)
EN, ES, DE

L'étude complète est disponible en FR (FEMM 110 FR)

Editeur: Parlement européen
L - 2929 Luxembourg

Auteur: Isaac GONZÁLEZ GARCÍA

Responsable: Victoria GARCÍA MUÑOZ
Division des Affaires sociales et juridiques
Direction Générale des Études
Tél.: + 352) 4300 27769
Fax: + 352) 4300 27720

Les opinions exprimées sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement la position du Parlement européen.

Reproduction et traduction autorisées, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source, information préalable de l'éditeur et transmission d'un exemplaire à celui-ci.

Manuscrit achevé en novembre 2000.

PARLEMENT EUROPÉEN

Direction Générale des Études

DOCUMENT DE TRAVAIL

ÉDITION ABRÉGÉE

**SYSTÈMES DE RECRUTEMENT
ET D'ÉGALITÉ DES CHANCES**

Série Droits des Femmes

FEMM 110A FR

11-2000

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|----|
| Tableau récapitulatif et comparatif des éléments caractérisant les systèmes de recrutement et la politique d'égalité des chances dans la fonction publique des États membres, des institutions européennes et des organisations internationales..... | 5 |
| Introduction | 7 |
| 1. Les États membres de l'Union européenne | 9 |
| 1.1. La fonction publique | 9 |
| 1.1.1. Fonction publique et Union européenne: la fonction publique, une prérogative nationale..... | 9 |
| 1.1.2. Fonction publique statutaire et non statutaire | 10 |
| 1.1.3. Systèmes organisationnels de la fonction publique dans les États membres..... | 11 |
| Traits caractéristiques des systèmes de carrière et d'emploi..... | 12 |
| 1.1.4. Niveaux de réglementation de l'administration publique dans les États membres | 13 |
| 1.2. États membres: analyse des systèmes de recrutement et de la politique d'égalité des chances dans la fonction publique | 15 |
| 1.2.1. Conditions d'accès à la fonction publique | 16 |
| 1.2.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique..... | 19 |
| 1.2.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes | 23 |
| 2. Les Institutions européennes | 29 |
| 2.1. Conditions d'accès à la fonction publique européenne | 29 |
| 2.2. Procédures de recrutement au sein des institutions européennes | 32 |
| 2.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes | 34 |
| 3. Les Organisations internationales: Conseil de l'Europe et Nations Unies | 39 |
| 3.1. Conditions d'accès..... | 39 |
| 3.2. Procédures de recrutement | 42 |
| 3.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes | 44 |
| Conclusion | 47 |
| Annexe | |
| Diplômes nationaux donnant accès aux concours à la fonction publique européenne | 49 |

Tableau récapitulatif et comparatif des éléments caractérisant les systèmes de recrutement et la politique d'égalité des chances dans la fonction publique des États membres, des institutions européennes et des organisations internationales

| | B | DK | D | EL | E | F | IRL | I | L | NL | A | P | FIN | S | UK | UE | CdE | ONU |
|---|---|----|---|----|---|---|-----|---|---|----|---|---|-----|---|----|----|-----|-----|
| Conditions d'accès | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Formation requise | X | * | X | X | X | X | X | * | X | * | X | X | * | * | X | X | X | X |
| Période de formation | N | N | N | X | X | X | N | X | X | N | X | X | D | N | N | N | N | N |
| Période d'essai | X | X | X | X | X | X | X | X | N | X | X | X | D | D | D | X | X | X |
| Limite d'âge maximum | X | N | X | X | * | * | X | N | X | N | X | N | N | N | * | X | X | X |
| Nationalité fixée par la loi | X | X | N | X | X | X | N | X | X | X | N | X | N | N | N | X | X | X |
| Exigences linguistiques légales | X | N | X | N | N | N | N | N | X | X | X | N | X | N | N | X | X | X |
| Autres exigences | X | N | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | N | D | X | X | X | X |
| Valorisation expérience professionnelle | * | X | * | * | * | * | X | X | * | X | * | * | X | X | X | X | X | X |
| Procédures de recrutement | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Concours/opposition régulier | X | N | N | X | X | X | X | X | X | N | N | X | N | N | N | X | X | X |
| Autorité centralisée | X | N | N | X | N | X | X | N | X | N | N | N | N | N | N | N | X | X |
| Publicité des vacances | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Droits de candidats contre la procédure | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | N | X | X | X | X | X | X | N |
| Politique d'égalité des chances | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Reconnaissance légale | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Responsable égalité des chances | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Programmes spéciaux | X | X | X | X | X | X | X | X | N | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Actions positives | X | D | X | X | X | X | D | X | N | D | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Quotas en faveur des femmes | N | — | N | D | N | N | N | X | N | D | X | N | X | — | N | N | N | N |
| Procédures de compensation | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | — | — |

X: Oui N: Non *: Apprécié cas par cas

—: Réponse non connue à l'achèvement du manuscrit

D: À la discrétion de l'autorité publique

Sigles

B: Belgique

DK: Danemark

D: Allemagne

EL: Grèce

E: Espagne

F: France

IRL: Irlande

I: Italie

L: Luxembourg

NL: Pays-Bas

A: Autriche

P: Portugal

FIN: Finlande

S: Suède

UK: Royaume-Uni

UE: institutions européennes (Commission européenne, Secrétariat général du Conseil de l'UE, Secrétariat général du Parlement européen, Secrétariat général du Comité des régions et Banque européenne d'Investissement). Les autres institutions (Cour de justice, Cour des comptes et Comité économique et social) n'ont pas publié de plans ou programmes en matière d'égalité des chances au sein de son secrétariat

CdE: Secrétariat du Conseil de l'Europe

ONU: Secrétariat de l'Assemblée Générale des Nations Unies.

INTRODUCTION

Le but de l'étude¹ est la description et l'analyse des éléments spécifiques des différents systèmes de recrutement et de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la fonction publique des États membres de l'Union, des institutions européennes et des organisations internationales (Conseil de l'Europe et Nations Unies).

Malgré les nombreuses différences qui existent dans la structure de la fonction publique internationale, il y a néanmoins une série de similarités sur la base desquelles une analyse comparative peut être faite. Il faut encore souligner que cette étude est centrée d'une manière générale sur les agents ayant un statut public, à savoir les fonctionnaires.

Dans la **section 1**, après avoir encadré la fonction publique, l'étude fait une analyse des systèmes de recrutement et de la politique d'égalité des chances dans la fonction publique des États membres de l'Union européenne. Dans tous les États, certaines conditions spécifiques régissent l'entrée dans la fonction publique. Les modes de sélection appliqués pour le recrutement des fonctionnaires montrent aussi des divergences. L'égalité des droits entre les femmes et les hommes est établie dans tous les États membres. Dans la majorité d'entre eux, cette égalité des droits est non seulement régie par la loi, mais aussi un principe constitutionnel. Tous les États membres, à l'exception du Luxembourg, ont établi des programmes spéciaux pour promouvoir l'égalité des chances et ont désigné des responsables au sein des départements. Mais le nombre des mesures dites "positives" pour assurer l'égalité diffère considérablement d'un État à l'autre: de la réserve explicite des postes aux femmes (quotas) à la simple déclaration stipulant que l'autorité concernée est un employeur favorisant l'égalité des chances.

La **section 2** analyse les systèmes de recrutement et la politique d'égalité des chances au sein de la fonction publique européenne. Les différentes institutions recrutent des fonctionnaires et d'autres agents séparément, mais un nombre croissant de concours inter-institutionnels sont organisés. Sur la question de l'égalité des chances, les institutions s'efforcent d'intégrer cette dimension à toutes les politiques communautaires. Dans le cadre de la politique du personnel, la plupart des institutions européennes ont adopté des programmes d'action positive destinés à favoriser l'emploi des femmes dans tous les grades, notamment à des postes élevés. Les institutions se sont aussi dotées de structures internes propres pour l'égalité des chances appelées Comités Paritaires pour l'Égalité des Chances (COPEC).

La **section 3** donne un aperçu des initiatives qui ont été prises au sein du Secrétariat du Conseil de l'Europe et du Secrétariat de l'Assemblée Générale des Nations Unies pour assurer l'égalité des chances lors du recrutement de son personnel.

Un tableau récapitulatif à l'en-tête du résumé fournit des informations clés sur les thèmes couverts par le document de travail. Dans celui-ci, une série de tableaux récapitulatifs et le renvoi aux notes de bas de page dans chacun des tableaux permettront au lecteur de rassembler les dispositions juridiques et une bibliographie du droit sur l'égalité des chances et des systèmes de recrutement de la fonction publique des États membres, des institutions européennes, du Conseil de l'Europe et de l'Organisation des Nations Unies.

¹ Parlement européen, Direction Générale des Études, Document de travail, "Systèmes de recrutement et d'égalité des chances", *Série Droits des Femmes*, FEMM 110 FR..

1. Les États membres de l'Union européenne

Le premier chapitre de cette étude se fonde essentiellement sur les travaux réalisés à l'Institut européen d'administration publique, à Maastricht, en 1995, qui conduisirent en 1996 à la publication, en anglais, ainsi qu'en français et en allemand, de l'ouvrage *Les Fonctions publiques dans l'Europe des Quinze: réalités et perspectives*, rédigé par Robert Polet, Christoph Demmke et Astrid Auer.

Il est sans doute souhaitable de commencer par délimiter le périmètre du champ de la fonction publique. Il ne s'agit pas, en effet, de toute la fonction publique comprenant à la fois l'administration centrale de l'État ainsi que celle des régions, provinces et communes, et pour la France, par exemple, la fonction publique hospitalière. De même, les agents publics (dans certains pays appelés également fonctionnaires) des entreprises publiques, qui jouissent souvent d'un "Statut" proche de celui des fonctionnaires de l'État, ne sont pas retenus non plus. Elle se limite à la seule administration centrale ou fédérale des États membres de l'Union européenne.

1.1. La Fonction publique

L'étude des effectifs de l'administration publique dans les États membres de l'Union européenne révèle un effectif total, pour la fonction publique administrative et le secteur public non-marchand, de près de 23 millions d'agents; la fonction publique seule n'en compte que 11,5 dont l'administration locale représente la moitié. La fonction publique centrale et régionale des pays fédéraux ou semi-fédéraux compte ainsi environ 5 millions d'agents.

1.1.1. Fonction publique et Union européenne: la fonction publique, une prérogative nationale

L'Union européenne n'a aucune compétence formelle en matière de fonction publique des États membres. La seule référence explicite à "l'administration publique" dans les Traités est celle de **l'article 39** du Traité de la Communauté européenne (version Amsterdam) qui établit le principe de la liberté de circulation des travailleurs et qui stipule en son **paragraphe 4** que "les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux emplois dans l'administration publique".

Ce principe fondamental étant établi, il est donc clair que l'organisation et les règles de fonctionnement des fonctions publiques des États membres sont de la compétence exclusive de ceux-ci. Le principe de subsidiarité est donc d'application.

En matière de libre circulation des agents publics, la Cour de justice des Communautés européennes a nettement établi que l'exception définie par l'article 39.4 ne pouvait vider de son contenu l'objectif même du Traité en la matière qui est bien de faciliter la libre circulation et non de la restreindre. Dès lors, l'interprétation de cette disposition doit être limitative.

Ne sont exclus du principe de base de libre circulation que les agents des administrations publiques titulaires d'emplois "qui comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'État ou des autres collectivités publiques".

Par le biais de cette politique de libre circulation, comme par celui des politiques d'égalité des chances et d'égalité de traitement entre hommes et femmes, l'Union européenne s'introduit donc indirectement au cœur des politiques de gestion du personnel des fonctions publiques. Cela a conduit en effet à faire sauter un principe auquel tous les États recourraient traditionnellement, à savoir celui de réserver l'accès à la fonction publique aux seuls nationaux. Aujourd'hui cette ouverture des emplois publics, sauf l'exception limitée décrite ci-dessus est pratiquement réalisée dans tous les États membres de l'Union.

La libre circulation ne pouvant se limiter au seul accès initial en début de carrière des fonctionnaires, mais devant permettre également la mobilité européenne en cours de carrière, d'autres éléments sont appelés à évoluer.

En l'absence de tout Conseil des ministres de la fonction publique de l'Union européenne, une coopération informelle s'est établie depuis de nombreuses années. Ainsi six conférences informelles des ministres en charge de la fonction publique ont eu lieu depuis 1988 et trente-deux réunions semestrielles des Directeurs généraux de la fonction publique ont été organisées à ce jour. La 33ème rencontre a eu lieu à Helsinki, siège de la Présidence de l'Union au second semestre 1999, les trois et quatre novembre.

Au cours de ces rencontres, des échanges d'expériences menées en matière de gestion des administrations publiques portent notamment sur les réformes administratives, les processus de modernisation, les initiatives prises en matière de gestion du personnel, de dialogue social, de développements en politique de qualité, en politique de décentralisation ou de déconcentration, ou en "New Public Management".

1.1.2. Fonction publique statutaire et non statutaire

Certains pays parlent du "Statut" des fonctionnaires ou des agents de l'État, d'autres parlent tout simplement de conditions d'emploi, ou de droit du travail appliqué au personnel des organisations publiques. Le plus souvent, les règles définissant les conditions d'emploi relèvent du droit public et dérogent fréquemment aux règles d'application pour les travailleurs du secteur privé.

On parle de "fonction publique statutaire" lorsque les normes juridiques établissent un droit du travail distinguant nettement les conditions d'emploi en fonction publique de celles qui régissent le droit commun du travail. C'est le cas en France, en Belgique, en Allemagne, en Espagne, au Portugal et en Grèce.

On ne fait pas référence au terme de statut, lorsque le droit de la fonction publique établit que c'est le droit commun du travail qui s'applique, à quelques exceptions près, aux agents de l'État ou fonctionnaires. C'est le cas en Suède et en Finlande, au Danemark, aux Pays-Bas et, depuis quelques années, en Italie.

Enfin, de nombreux États emploient à la fois du personnel statutaire, auquel l'appellation "fonctionnaires" est souvent réservée, ainsi que du personnel non statutaire ou contractuel.

1.1.3. Systemes organisationnels de la fonction publique dans les États membres

La comparaison des conditions d'emploi dans les fonctions publiques des États membres de l'Union européenne fait apparaître deux systemes bien distincts d'organisation: le systeme de carrière (en anglais, "career system") et le systeme d'emploi ("position system"). Les principales caracteristiques des deux systemes et les États membres concernés sont reprises dans le **tableau** ci-dessous.

Le **systeme de carrière** se caracterise essentiellement par le recrutement du fonctionnaire à la base d'une carrière spécifique au cours de laquelle il est ensuite promu; sa rémunération augmente en fonction des réglementations statutaires. La loi prévoit des conditions minimales d'accès en matière de formation. Ce type de systeme est fortement hiérarchisé et se base sur différents niveaux de carrière et évolutions de carrière. Le fonctionnaire obtient un emploi permanent après avoir suivi une certaine période de formation ou une période d'essai.

Quand au **systeme d'emploi**, le principe fondamental est que les fonctionnaires ne sont pas recrutés dans une carrière spécifique mais à un poste particulier. Le/la candidat(e) doit satisfaire aux exigences fixées par le département ou l'agence compétent. Ce systeme ne prévoit pas l'octroi d'un emploi permanent ni la promotion au sein d'un systeme statutaire d'évolution de carrière. Les conditions du contrat de travail sont flexibles de manière à répondre aux intérêts individuels et aux besoins tant du département qui recrute que du fonctionnaire dans le cadre des conventions collectives. L'emploi dans le systeme d'emploi est comparable dans une large mesure à l'emploi dans le secteur privé.

On observe une tendance croissante, dans un nombre sans cesse plus grand d'États, à combiner les éléments caracteristiques des deux systemes. Ces modèles peuvent être désignés sous le nom de **systemes mixtes** dès lors qu'il existe un équilibre entre les deux systemes dans la configuration de la fonction publique des États membres.

Le **tableau** est une tentative approximative de classification des États membres de l'UE dans l'un des deux systemes de base décrits plus haut.

Traits caractéristiques des systèmes de carrière et d'emploi

| | Système de carrière | Système d'emploi |
|--|--|--|
| I. États membres | Belgique Allemagne Grèce Espagne France Irlande Luxembourg Autriche Portugal | Danemark Italie Pays-Bas Finlande Suède Royaume-Uni |
| II. Conditions d'accès à la fonction publique | <p>1. Recrutement uniquement aux emplois d'accès à une carrière.</p> <p>2. Diplômes et/ou formation spécifiques pour une carrière spécifique.</p> <p>3. Formation et/ou période d'essai en début de carrière.</p> <p>4. Limites d'âge maximum.</p> | <p>1. Recrutement également aux emplois en cours de carrière.</p> <p>2. Aucun diplôme ou formation spécifique prévu par la législation, mais des aptitudes particulières sont exigées pour un poste déterminé.</p> <p>3. Pas de période de formation et/ou de stage en début de carrière.</p> <p>4. Pas de limite d'âge maximum.</p> |
| III. Accès des ressortissants UE | <p>6. Uniquement aux postes de début de carrière ou en cours de carrière très restreint.</p> <p>7. Peu de valorisation des expériences professionnelles antérieures.</p> | <p>6. Aux postes de début de carrière ainsi qu'aux postes en milieu de carrière.</p> <p>7. L'expérience professionnelle est un des critères de sélection et peut influencer le salaire de départ.</p> |
| IV. Méthodes de recrutement | 8. Méthodes formelles. | 8. Pas de procédures formelles, mais méthodes de recrutement similaires à celles du secteur privé. |

1.1.4. Niveaux de réglementation de l'administration publique dans les États membres

Presque toutes les Constitutions des États membres de l'UE consacrent des dispositions concernant la fonction publique, mais elles le font de manière différente. La seule exception est l'**Irlande** où la Constitution ne mentionne pas explicitement la question de la fonction publique. Cette affirmation vaut également pour le **Royaume-Uni**, mais cela est dû au fait que ce pays ne possède pas de Constitution écrite.

Dans le cas des autres Constitutions prévoyant des dispositions relatives à l'administration publique, une division approximative en trois groupes sur la base de traits communs peut être faite:

- **Luxembourg et Belgique.** Leurs Constitutions respectives fixent des principes de base pour l'accès à l'emploi dans la fonction publique, sans toutefois consacrer d'importantes dispositions à la fonction publique elle-même.
- **Danemark, France, Pays-Bas, Espagne, Suède, Finlande, Allemagne, Autriche et Italie.** Ces États membres soumettent la fonction publique à des dispositions légales. En outre, les Constitutions de ces pays prévoient des principes formels et matériels qui sont d'une importance cruciale pour la fonction publique.
- **Grèce et Portugal.** Ces pays se caractérisent par des dispositions constitutionnelles étendues et détaillées consacrées à la fonction publique.

Dans la plupart des États membres de l'UE les dispositions de base sont établies dans un "droit de l'administration publique" ou un "code de la fonction publique". À cet égard, la **Belgique** et le **Royaume-Uni** constituent des exceptions. Ces deux pays ne prévoient quasi aucune disposition sur la fonction publique au niveau légal, mais ont recours à la législation secondaire, le plus souvent sous forme de décrets.

En **Belgique**, l'arrêté Royal du 2 octobre 1937 portant le Statut des agents de l'État est lui-même complété par de nombreux arrêtés royaux d'application.

En **Allemagne**, coexistent une loi cadre sur la fonction publique ("Beamtenrechtsrahmengesetz") du 1er juillet 1957 et des statuts généraux de la fonction publique fédérale ("Bundesbeamtengesetz, BBG") et de la fonction publique de chaque Land ("Landesbeamtengesetze"), sans compter les textes qui les complètent sur certains points.

En **Irlande**, il n'existe pas d'instrument juridique officiel unique rassemblant les règles constitutives de la fonction publique, mais deux lois au moins s'appliquent spécialement à elle: la loi sur les commissaires de la fonction publique ("Civil Service Commissioners Act") ainsi que la loi de réglementation de la fonction publique ("Civil Service Regulation Act") de 1956. Mais il ne s'agit pas d'une codification générale des dispositions applicables à la fonction publique, que l'on retrouve en partie dans d'autres lois et surtout dans des mesures réglementaires plus ou moins éparpillées.

En **Italie**, le Statut général des employés civils de l'État du 10 janvier 1957 est complété par un autre texte rassemblant les normes réglementaires d'exécution du Statut législatif: le décret

législatif du 3 février 1993 sur la rationalisation de l'organisation de l'administration publique et la révision de la discipline en matière d'emploi public.

Au **Luxembourg**, la loi du 16 avril 1979 fixant le Statut général des fonctionnaires de l'État est complétée par un grand nombre de règlements grand-ducaux.

Aux **Pays-Bas**, les dispositions d'ordre général se trouvent d'une part dans la loi du 12 décembre 1929, disposant des règles concernant la situation juridique des fonctionnaires ("Ambtenarenwet, Aw"); d'autre part dans le règlement général de la fonction publique du Royaume du 12 juin 1931 ("Algemeen Rijksambtenarenreglement, ARAR") auxquels s'ajoutent un grand nombre de lois et de règlements concernant des matières précises.

Au **Portugal**, le Statut de la fonction publique de l'État est composé de plusieurs lois et décrets-lois, qui, contrairement à la législation sur les fonctionnaires des administrations locales (Code Administratif) n'ont pas encore fait l'objet d'une compilation officielle.

En **Suède**, les dispositions qui subsistent dans la loi sur l'emploi public ont diminué progressivement au profit des dispositions des lois pertinentes régissant les conventions collectives et le droit commun du travail.

Au **Royaume-Uni**, le code sur la fonction publique ("Civil Service Management Code -CSC-") est la réglementation qui prévoit, dès le 1er janvier 1996, les conditions d'accès et d'emploi des fonctionnaires publics. Ce code est issu de l'autorisation du "Civil Service Order in Council 1995" au Ministre pour la fonction publique pour prendre des mesures visant les prescriptions et les conditions de service des fonctionnaires de l'État.

Au **Danemark**, le Statut des fonctionnaires est inséré dans la loi n° 201 du 18 juin 1969 sur les fonctionnaires ("Tjenestemandslø"), complétée par de nombreux textes d'application à partir de 1990.

En **Grèce**, les dispositions générales concernant les fonctionnaires peuvent se trouver dans plusieurs textes. Mais une compilation du Statut général de 1951 et de toutes les mesures réglementaires et législatives a été réalisée dans le code pour les fonctionnaires, avec sa dernière version dans la loi n° 2683/1999.

En **Autriche**, les dispositions de base ont été donc établies dans la loi sur la fonction publique fédérale ("Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979- BDG").

En **Finlande**, un nouveau Statut pour les fonctionnaires a vu le jour en 1994 avec la loi n° 750/94 sur les fonctionnaires de l'État ("Valtion virkamieslaki").

En **Espagne**, la loi des fonctionnaires civils de l'État ("ley de funcionarios civiles del Estado") du 7 février 1964, réformée par différentes lois, établit le Statut général des fonctionnaires de carrière de l'administration centrale.

Enfin, coexistent en **France** trois lois formant le Statut général des fonctionnaires: la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (loi dite Le Pors) la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction

publique territoriale. Des lois spécifiques et de très nombreux statuts propres aux différents corps de fonctionnaires s'ajoutent à ces lois.

1.2. États membres: analyse des systèmes de recrutement et de la politique d'égalité des chances dans la fonction publique

Ce paragraphe a pour objet de présenter une analyse comparative de la manière dans laquelle le recrutement des fonctionnaires est opéré dans la fonction publique des États membres de l'UE et aussi d'identifier les conditions d'entrée communes à celles-ci. La plupart des différences existant dans les conditions d'accès et les procédures de recrutement proviennent des systèmes éducatifs des États membres et des difficultés à comparer les normes en matière d'enseignement.

En matière des conditions d'accès, les sujets qui vont être analysés concernent la formation requise pour postuler à un emploi dans l'administration publique centrale, l'existence ou non d'une période de formation préalable, l'obligation d'accomplir une période d'essai ou de stage, les limites d'âge maximum et minimum pour y accéder, les exigences en matière de nationalité, notamment l'accès des ressortissants communautaires, les exigences en matière linguistique et la valorisation de l'expérience professionnelle antérieure dans la fonction publique ou dans le secteur privé.

En ce qui concerne les procédures de recrutement, une mention spéciale sera donnée à l'autorité compétente pour le recrutement, à la publicité des vacances d'emploi, au mode de sélection des candidat(e)s et aux droits de ceux-ci ou de celles-ci contre la procédure de recrutement.

En matière d'égalité des chances, jusqu'à présent tous les États ont adopté des mesures législatives de transposition de la **directive 76/207/CEE**. Néanmoins, ils sont autorisés en vertu de **l'article 2.4** de cette directive à prendre des mesures afin de promouvoir l'emploi des femmes par voie de réglementations spéciales qui prévoient une compensation pour les inconvénients biologiques et sociaux (actions positives). Des plans spéciaux ont été adoptés dans la plupart des États membres pour pallier la sous-représentation des femmes dans la fonction publique, surtout dans les postes les plus hauts.

À la suite des arrêts Kalanke² et Marschall³, une modification du traité CE a eu lieu afin d'introduire la notion d'actions positives, même si cette expression n'est pas explicitement citée. Un nouveau paragraphe a donc été inséré à **l'article 141** dans les termes suivants: "Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle". Une proposition de modification de la directive 76/207/CEE a été présentée par la Commission au Conseil et au Parlement, proposition qui a été révisée après l'entrée en vigueur du Traité d'Amsterdam.

² Arrêt du 17 octobre 1995. Affaire C-450/93, Eckhard Kalanke contre Freie Hansestadt Bremen. Rec. 1995 p. I-3051.

³ Arrêt du 11 novembre 1997. Affaire C-409/95. Hellmut Marschall contre Land Nordrhein-Westfalen. Rec. 1997 p.I-6363.

Il sera donc analysé dans ce point l'autorité ou le/la responsable en matière d'égalité des chances, l'existence de programmes spéciaux, l'adoption d'une politique d'actions positives, l'introduction de quotas en faveur des femmes et les procédures de compensation en cas d'inégalité des chances.

1.2.1. Conditions d'accès à la fonction publique

Des conditions spécifiques régissant l'aptitude à entrer dans la fonction publique en tant que fonctionnaire existent dans tous les États membres. Certains exigent des diplômes ou parcours éducatifs pour les différents niveaux d'emploi. En outre, il y a des exigences supplémentaires telles que les compétences linguistiques, la jouissance des droits civiques, les obligations militaires, des limites d'âge spécifiques et l'aptitude physique à l'emploi. La connaissance de la langue ou des langues de l'État employeur est dans certains États membres une exigence prévue par la loi, même si *de facto* elle est toujours nécessaire pour accomplir les tâches de l'emploi.

*** Formation requise**

Au **Danemark**, en **Finlande**, en **Italie**, aux **Pays-Bas** et en **Suède** aucune formation particulière est fixée par la loi, mais un minimum d'aptitudes spécifiques pour satisfaire aux exigences du profil spécifique du poste vacant seront exigées. Néanmoins, un diplôme universitaire pour certains postes au sommet et des études spécialisées sont souvent exigés.

Dans les **autres États membres**, la loi ou la réglementation secondaire établit les diplômes et/ou l'expérience professionnelle nécessaire pour une carrière spécifique. La plupart des États fixent en quatre ou cinq niveaux ou catégories la formation requise pour l'accès à la fonction publique qui peut se résumer comme suit:

- Carrière supérieure: formation universitaire complète (maîtrise ou équivalent).
- Carrière moyenne supérieure: formation complète du niveau de l'enseignement secondaire supérieur sanctionnée par un diplôme ou expérience professionnelle équivalente.
- Carrière moyenne: formation du niveau de l'enseignement supérieur et/ou professionnel du niveau secondaire sanctionnée par un diplôme.
- Carrière inférieure: formation du niveau de l'enseignement primaire et /ou professionnel sanctionnée par un diplôme.

En **Belgique** et en **France**, il existe des dérogations aux conditions de diplôme pour les catégories moyennes et inférieures.

*** Période de formation**

En **Grèce**, en **Espagne**, en **France**, au **Portugal**, en **Italie**, en **Autriche** et au **Luxembourg** l'accès aux postes de direction ou de niveau supérieur se fait après une formation spécifique dans une école administrative, dans la plupart des cas après un concours d'entrée et avec examen obligatoire à la fin de la période de formation. En **Autriche**, cette période est obligatoire pour tous les postes de l'administration publique centrale. En **France**, l'entrée dans

ces écoles est réservée aux candidat(e)s ayant un diplôme universitaire ou aux fonctionnaires déjà en place.

*** Période d'essai**

En **Finlande**, en **Suède** et au **Royaume-Uni**, l'autorité publique a le pouvoir discrétionnaire de fixer une période de stage obligatoire. Dans les **autres États**, une période de stage de durée variable selon la nature de la fonction ou de la carrière est nécessaire avant la nomination définitive du/de la fonctionnaire. Dans certains États, cette période probatoire est intégrée dans la période de formation préalable à l'accès à la fonction publique. Le but de cette période est de familiariser le/la "fonctionnaire en essai" avec les tâches qu'il/elle devra accomplir au sein de son département.

*** Limite d'âge**

Dans presque tous les États membres on trouve des limites d'âge maximum et minimum pour l'accès à la fonction publique. Cependant aux **Pays-Bas**, au **Danemark**, en **Finlande**, en **Italie**, en **Suède** et au **Portugal**, il n'y a pas de limites d'âge maximum. En **Belgique et en Irlande**, la limite d'âge maximum est de 50 ans; en **Allemagne**, 32 ans pour la période d'essai et 50 pour le recrutement définitif; au **Luxembourg** et en **Autriche**, de 40 ans; en **Grèce**, entre 30 et 35 ans selon les catégories; en **Espagne** et en **France**, l'âge maximum varie selon le concours. Au **Royaume-Uni**, il n'y a pas de limites d'âge maximum, sauf pour la carrière "EU Staffing Team", où l'âge limite est de 41 ans.

En **Allemagne**, en **Italie**, au **Portugal**, en **Autriche**, en **Finlande** et en **Espagne**, l'âge minimum est de 18 ans; au **Danemark**, entre 18 et 20 ans; en **Grèce**, entre 20 et 21 ans; au **Luxembourg**, entre 19 et 25 ans. En **Belgique**, les ministères peuvent fixer un minimum d'âge. Au **Royaume-Uni**, en **Irlande**, aux **Pays Bas** et en **Suède**, il n'y en a pas.

Dans certains États, les ministères ou départements peuvent fixer des exceptions à ces limites d'âge.

*** Nationalité (accès des ressortissants communautaires)**

Dans tous les États membres, les emplois de fonctionnaire (ou d'agent contractuel) sont largement accessibles aux ressortissants communautaires en application de la jurisprudence de la Cour de justice concernant l'interprétation de l'article 39.4 du traité CE (ancien article 48.4), à l'exception de ceux qui comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et de ceux qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'État.

Dans les pays qui sont passés à un système d'emploi ou un système mixte, les quelques emplois restant dans le système de carrière (par exemple, les diplomates, juges, officiers de police et militaires, etc.), sont généralement réservés aux ressortissants nationaux. Dans ces pays, la libre circulation des travailleurs est réalisée dans une large mesure dans la fonction publique selon les définitions données par la Cour de justice des Communautés européennes à l'article 39.4.

Dans certains pays, la loi fixe des listes énumérant les emplois qui sont réservés aux ressortissants nationaux. Au **Royaume-Uni**, une liste sert de ligne directrice pour les départements en vue de l'application des définitions données par la Cour de justice. En **Grèce**, les non-nationaux ne peuvent être nommés fonctionnaires qu'un an après leur naturalisation.

En **Autriche**, en **Allemagne**, en **Finlande**, en **Irlande**, en **Suède** et au **Royaume-Uni** la législation n'exige aucune condition de nationalité pour l'accès à la fonction publique. En **Autriche**, en **France** et au **Royaume-Uni**, la fonction publique est ouverte aussi aux ressortissants de l'Espace Économique Européen (EEE). L'**Allemagne** prévoit d'étendre aussi cette possibilité.

* Exigences linguistiques

En **Autriche**, en **Allemagne**, en **Belgique**, en **Finlande**, au **Luxembourg** et aux **Pays-Bas**, la connaissance de la langue ou des langues de l'État est une exigence prévue par la loi. Dans les **autres États**, il n'y a pas de prescriptions à ce sujet, même si la connaissance de la langue de l'État employeur est toujours nécessaire pour pouvoir accomplir les tâches de l'emploi.

En **Belgique**, conformément à l'application de la législation sur l'emploi des langues en matière administrative, le français, le néerlandais ou l'allemand sont des langues qui peuvent être exigées pour des postes spécifiques. En **Allemagne** et en **France**, une parfaite maîtrise écrite et parlée de la langue est exigée. Au **Luxembourg**, une connaissance adéquate des trois langues administratives du pays (français, allemand et luxembourgeois) est requise, sauf dispense. En **Irlande**, le gaélique est requis uniquement s'il est nécessaire pour un emploi particulier. Cependant, la connaissance de deux langues (gaélique et anglais) est considérée comme un atout pour les concours d'entrée dans la fonction publique. Au **Royaume-Uni**, la connaissance du gallois est essentielle pour les emplois dans le Département des affaires galloises. En **Finlande**, il y a deux langues administratives officielles, le finnois et le suédois; les candidat(e)s aux emplois qui requièrent un diplôme universitaire doivent généralement avoir une bonne connaissance de ces deux langues; pour les autres emplois, les candidat(e)s doivent avoir une connaissance suffisante. En **Espagne**, pour les emplois ouverts aux ressortissants communautaires, il faut démontrer la connaissance de l'espagnol ou, le cas échéant, d'une autre langue de l'État: le catalan, le basque, le galicien, etc. En **Italie** et en **Grèce**, la connaissance de langues étrangères pour des postes déterminés est exigée par la loi.

* Autres exigences

Dans tous les États membres le/la candidat(e) doit jouir de tous ses droits civiques. Sauf au **Danemark** et en **Finlande**, où la loi ne prévoit rien dans ce domaine, la plupart des États membres exigent d'autres conditions pour rentrer dans la fonction publique⁴.

Les candidat(e)s doivent être en bonne santé dans tous les États membres. En **Belgique**, aux **Pays-Bas** et en **Allemagne**, la loi exige du/de la candidat(e) d'avoir réussi un examen médical. En **Suède**, des conditions d'aptitude physique peuvent être prescrites par une agence indépendante.

Être déchargé de ses obligations militaires ou du service civil substitutif est une exigence prévue par la loi en **Belgique**, au **Portugal**, en **Grèce** et en **France**.

En **Allemagne**, la loi prévoit que le futur fonctionnaire doit jurer fidélité et être toujours loyal à la Constitution.

⁴ Pour plus de précisions, voir dans l'étude la section "Autres exigences" dans l'intitulé sur les "Conditions d'accès à la fonction publique" de chaque pays membre.

* Valorisation de l'expérience professionnelle

Il peut s'avérer qu'un(e) candidat(e) possède déjà une expérience professionnelle dans le secteur public ou privé dans l'État membre où il/elle postule ou dans les autres États membres. En **Finlande**, aux **Pays-Bas**, en **Suède** et au **Danemark**, l'expérience professionnelle est un facteur plus important étant donné l'absence d'exigences minimales fixées par la loi concernant le parcours éducatif requis pour chaque niveau.

En **Irlande** et au **Royaume-Uni**, l'expérience acquise dans la fonction publique ou le secteur privé est prise en compte lors de nominations.

Dans presque tous les États membres, l'expérience professionnelle acquise dans la fonction publique est un critère appliqué pour la sélection du personnel si cette expérience est de nature à renforcer la capacité du/de la candidat(e) à satisfaire les exigences requises pour le poste vacant.

En **Belgique** et en **France** le temps passé dans le secteur privé n'est pas généralement valorisé. En **Autriche**, sa prise en compte est très restrictive dans la pratique, et est seulement reconnue pour une période d'un an et demi. En **Allemagne**, cela arrive aussi rarement, en raison des difficultés à comparer le travail réalisé. Au **Luxembourg**, 50% du temps passé dans le secteur privé est reconnu dans le système d'ancienneté.

En **Espagne** et en **Italie**, les périodes de travail antérieures (fonction publique et secteur privé) sont évaluées seulement dans les concours d'appréciation des capacités et des mérites ("concurso" ou "concurso-oposición" dans le cas de l'Espagne). En **Grèce**, l'expérience dans le secteur privé est seulement prise en compte en cas de spécialisations particulières; l'expérience dans la fonction publique est valorisée comme service préalable à la carrière. Au **Portugal**, le fait de posséder une certaine expérience pratique dans la fonction publique ou le secteur privé est une condition d'accès seulement pour le personnel technique de rang supérieur.

En **Allemagne**, l'expérience professionnelle acquise dans d'autres États membres de l'UE ou de l'EEE est de plus en plus prise en compte.

1.2.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique

Autant il existe une large similitude en ce qui concerne les conditions d'accès à la fonction publique dans les 15 États membres, autant l'hétérogénéité est importante en ce qui concerne les procédures de recrutement.

Les points qui vont être retenus concernent l'autorité compétente pour le recrutement, la publicité des vacances d'emploi, les modes de sélection et les droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement.

* Autorité compétente pour le recrutement

Dans certains États membres l'autorité compétente pour le recrutement dans l'administration centrale est centralisée: en **Belgique**, par le Bureau de sélection de l'administration fédérale (SELOR); en **Grèce**, par le Conseil Supérieur pour la Sélection du Personnel (ASEP); en **France**, à l'exception de certains ministères (Éducation Nationale), c'est la Direction Générale

de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP); en **Irlande**, c'est la Civil Service Commission (CSC); au **Luxembourg**, c'est le Service de Recrutement du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative.

En **Italie**, l'autorité de recrutement est le Département de la fonction publique sous la Présidence du Conseil de ministres en cas de procédures centralisées et les autres ministères ou départements en cas de procédures décentralisées.

Au **Portugal**, le recrutement est de la compétence du directeur ou du chef de service du ministère concerné en cas de recrutement décentralisé ou du Directeur général de l'Administration publique, en cas de recrutement centralisé.

Au **Royaume-Uni**, le recrutement est centralisé pour les postes de la carrière "Fast Stream" et "EU staffing Team" et décentralisé pour les autres postes.

Dans les **autres États**⁵, l'autorité compétente pour le recrutement est décentralisée dans les différents ministères, départements ou services de l'État. Mais dans la plupart des cas leur coordination est assurée par le ministère ou département chargé de la fonction publique.

* **Publicité des vacances d'emploi**

Dans tous les États membres, l'information sur les postes vacants dans la fonction publique est rendue publique. L'annonce publique est la méthode généralement utilisée pour annoncer la tenue d'un concours de recrutement ou la nécessité de pourvoir des postes vacants.

En **Belgique**, le Journal officiel s'appelle "Moniteur belge", en **France**, "Journal Officiel de la République française", au **Portugal** "Diário da República", au **Luxembourg** "Mémorial", en **Espagne** "Boletín Oficial del Estado", en **Italie** "Gazzeta Ufficiale", et en **Grèce** "Fílon Efiméridos Kibermisis". En **Autriche** les avis de postes vacants sont publiés dans le Journal officiel "Amtsblatt", publié comme supplément du quotidien "Wiener Zeitung".

En **Allemagne**, en **Suède**, au **Royaume-Uni**, aux **Pays-Bas** et en **Finlande**, il n'existe pas de méthode unique reconnue officiellement pour informer les personnes intéressées, mais l'annonce doit être faite par des moyens appropriés au niveau du poste vacant.

En **Irlande**, il n'y a pas de directive dans aucun texte légal de portée générale, mais dans la pratique cette publicité se fait dans la presse nationale irlandaise, dans certaines revues spécialisées et dans le "Current CSC Job Vacancies pages". Au **Danemark**, pour les postes de fonctionnaires, une publication officielle est exigée. Pour les autres postes, il n'existe pas de méthode reconnue officiellement pour informer les personnes intéressées.

* **Mode de sélection**

Les modes de sélection appliqués dans les États membres pour recruter les fonctionnaires montrent de grandes divergences, mais on peut distinguer deux grands groupes. Dans certains États membres, les procédures de recrutement sont formalisées, alors que dans d'autres il n'existe pas de réglementations spécifiques. Dans les départements ou agences de ce dernier groupe d'États (**Pays-Bas, Suède, Autriche, Allemagne, Danemark, Finlande et Royaume-**

⁵ Allemagne, Autriche, Danemark, Espagne, Finlande, Pays-Bas et Suède.

Uni), la sélection des fonctionnaires se fait par la recherche d'une personne ayant les aptitudes et la formation requises pour le poste vacant, tout comme dans le secteur privé. Dans le premier groupe (**Belgique, France, Grèce, Irlande, Luxembourg, Portugal, Espagne et Italie**) le fonctionnaire accède à la fonction publique à l'échelon le plus bas d'une carrière pour laquelle il possède des connaissances et une formation suffisante. Ces États organisent des concours ou des "oposiciones" (dans le cas espagnol) périodiques. Au terme de plusieurs épreuves écrites ou orales, une liste des candidat(e)s reçu(e)s est dressée. On recrute ensuite les meilleur(e)s, par ordre de classement, jusqu'à ce que tous les postes vacants soient pourvus. Pendant la période qui sépare deux concours, les postes vacants sont pourvus en puisant dans la liste de réserve.

En **Belgique**, au terme de plusieurs épreuves écrites et orales, un classement est établi sur la base de résultats des participants qui est strictement respecté lors de nominations. Ce classement sert à la constitution de réserves de lauréats appelés à entrer en stage suite à un recrutement. Dans le cas des contractuels, la procédure de sélection est simplifiée. Les examens pour ces fonctions ne sont généralement pas des concours. Il suffit de réussir un test pour entrer en service. La procédure de recrutement actuelle est en train d'être modifiée.

En **Irlande**, les concours sont organisés par la Civil Service Commission pour les emplois à partir du niveau intermédiaire. Les postes au-dessous du niveau intermédiaire (environ 50% des emplois vacants de cadres juniors) sont pourvus par promotion interne. Le recrutement aux postes professionnels et techniques - dans certains cas jusqu'au niveau senior - se fait également au moyen de concours. Les concours comprennent des tests de sélection (écrits ou oraux) et/ou des entretiens. Mais aujourd'hui la Commission, dans un souci de simplification, limite la procédure de concours à un simple entretien après l'analyse du dossier personnel du/de la candidat(e).

L'**Italie** connaît quatre types de "concorso" (concours), trois pour les postes supérieurs et un pour les postes inférieurs. Les emplois aux niveaux les plus élevés, avec des normes plus sévères en matière de formation, peuvent être pourvus uniquement après un examen des capacités (épreuves écrites et orales), des diplômes et de l'expérience professionnelle ou une combinaison de ces trois modes de sélection. Les évaluations des capacités supposent une comparaison des notes obtenues dans le parcours éducatif requis et éventuellement une évaluation de la performance dans le cadre des emplois et de l'expérience professionnelle antérieurs. Il y a un cours-concours spécial pour les carrières de direction ("accesso alla qualifica di dirigente") qui commence par un cours de formation et se termine par un examen final. Pour les niveaux inférieurs, il y a un concours comportant une épreuve orale et une épreuve écrite, à l'issue desquelles une liste des résultats est dressée afin de recruter les meilleur(e)s sur la liste et garder ensuite une liste de réserve. Pour les fonctions administratives et d'assistant, le mode de sélection est similaire à celui appliqué dans le secteur privé.

Au **Luxembourg**, l'examen-concours est la méthode utilisée pour sélectionner les candidat(e)s qui sont admis à la formation et au stage nécessaire pour être nommé fonctionnaire. L'examen-concours comporte deux épreuves: un examen d'aptitude générale obligatoire organisé par le Ministère de la Fonction publique et une épreuve spéciale facultative à organiser par le ministère ou département ayant déclaré une vacance de poste. Les candidat(e)s ayant réussi(e) la sélection constituent une réserve de recrutement et sont seul(e)s admissibles aux différents postes déclarés vacants par les administrations de l'État et les établissements publics. Dans un petit nombre de cas, le Grand-duc peut édicter des règlements grand-ducaux qui prévoient des exceptions à cette condition de concours sur épreuves.

Au **Portugal**, les concours peuvent être classés selon l'origine des candidat(e)s en concours externes et internes si le concours est ouvert à toutes les personnes ou seulement aux fonctionnaires ou autres agents; de même, la classification peut se faire selon la nature des postes vacants en concours d'entrée ("ingresso") ou concours d'accès ("acesso"), si le concours est limité aux catégories de base ou aux catégories intermédiaires ou supérieures de la carrière. Dans le concours, les méthodes de sélection suivantes peuvent être utilisées, isolément ou de façon complémentaire: a) épreuves de connaissances; b) évaluations de curriculums. Chacune des méthodes énoncées peut être complétée par une entrevue professionnelle de sélection ou un examen psychologique ou médical de sélection.

En **Grèce**, le recrutement se fait par voie de concours, selon la programmation annuelle que fait le gouvernement. La gestion du système est confiée au Conseil Supérieur pour la Sélection du Personnel (ASEP). Le recrutement par concours s'applique aux fonctionnaires possédant une formation universitaire, technique ou secondaire. Un jury central est mis en place par l'ASEP. Les notes obtenues aux concours peuvent être "rehaussées" sur la base de critères sociaux (régions défavorisées) ou de mérite (un doctorat, par exemple). Les candidat(e)s sont recruté(e)s en fonction de leurs notes finales et de leurs *desiderata* concernant l'affectation. Toutes les vacances de postes ne sont pas nécessairement pourvues. Les listes de priorité sont dressées sur la base de critères de valeur (qualifications, spécifications) ou de la situation sociale. Les cadres supérieurs sont recrutés par voie de concours à l'École Nationale d'Administration Publique, accessible aux universitaires ayant un diplôme dans un domaine technique ou aux fonctionnaires déjà en place.

En **Espagne**, on trouve trois types de concours pour l'accès du personnel fonctionnaire: l'"oposición" (opposition), le "concurso-oposición" (concours-opposition) ou le "concurso" (concours). La sélection du personnel ouvrier ("laboral") a aussi lieu par ces systèmes. L'"oposición" est le système habituel, sauf si pour la nature du poste à occuper est plus adaptée l'utilisation de la méthode du "concurso-oposición" ou exceptionnellement du "concurso". L'"oposición" consiste en l'accomplissement d'une ou plusieurs épreuves écrites pour déterminer la capacité et l'aptitude des candidat(e)s et fixer leur ordre de priorité. Le "concurso" est limité exclusivement à qualifier les mérites des candidat(e)s et fixer l'ordre de priorité dans la sélection. Le "concurso-oposición" consiste en l'accomplissement successif, comme partie du processus de sélection, des deux modes précédents. Les processus de sélection doivent consister en épreuves de connaissances générales ou spécifiques. Elles peuvent inclure la réalisation de "tests" psychotechniques, entretiens et tout autre système garantissant la rationalité du processus de sélection. Dans les procédures de sélection avec plusieurs épreuves, une au moins doit être de caractère pratique.

Enfin, en **France** il existe essentiellement deux types de concours: les concours externes et les concours internes. Les concours externes s'adressent à des candidat(e)s extérieur(e)s à l'administration, titulaires de certains diplômes. À l'exception de certains concours de catégorie C (agents et adjoints administratifs, par exemple), les candidat(e)s doivent être titulaires de diplômes ou études dont le niveau est fixé par le Statut particulier ou dans une liste établie par décret. Ces concours sont organisés par le ministère ou le département compétent à un rythme annuel en fonction du niveau de l'emploi vacant. Les concours internes s'adressent à des candidat(e)s ayant déjà la qualité de fonctionnaire ou d'agent public et justifiant d'une certaine expérience professionnelle ou durée de service dans l'administration. Les conditions sont fixées par le Statut particulier de chaque corps. Ce concours représente l'un des modes de promotion interne. Dans le but d'ouvrir la fonction publique à la société civile, des lois spéciales ont créé un nouveau type de concours: le troisième concours (ou troisième voie). Il est prévu pour

l'entrée à certaines écoles (ENA, IRA, etc.) et accessible à toute personne ayant eu une activité professionnelle dans le secteur privé ou un mandat en tant que membre élu de l'assemblée d'une autorité locale ou régionale. Il existe aussi d'autres types de concours d'accès à la fonction publique: les concours déconcentrés, destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise; les concours uniques (ou communs), qui concernent principalement les corps de catégories B et C d'administration générale et organisés en commun par plusieurs ministères; des concours à la fois uniques et déconcentrés, etc. Chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste classant par ordre de mérite les candidat(e)s déclaré(e)s aptes par le jury.

*** Droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement**

Une distinction existe dans tous les États membres entre recours administratifs internes à l'administration et recours juridictionnels. Dans certains cas, il y a des recours administratifs spécifiques aux procédures d'accès à la fonction publique; néanmoins ce sont le plus souvent les recours non-contentieux habituels contre les actes de l'administration qui s'offrent aux candidat(e)s à la fonction publique.

En **Belgique**, en **Italie**, au **Luxembourg**, aux **Pays-Bas**, au **Portugal**, en **Grèce**, en **France** et en **Espagne**, les candidat(e)s qui se sentent lésé(e)s par la procédure de recrutement ont un droit de recours auprès l'autorité administrative ou les tribunaux administratifs. Au **Portugal**, les intéressé(e)s ont le droit d'accès aux actes et documents contenant les délibérations du jury. En **Suède**, l'autorité de recrutement peut, sur demande des candidat(e)s, réexaminer les dossiers soumis par les autres candidat(e)s, mais en assurant toujours le respect de la confidentialité. Au **Danemark**, sur demande, il est communiqué aux candidat(e)s les noms des autres candidat(e)s. En **Autriche**, aucun droit de recours existe contre les procédures; le/la candidat(e) rejeté(e) a seulement le droit de prendre connaissance de la décision formelle.

À l'exception de l'**Italie**, de l'**Allemagne** et du **Luxembourg**, tous les États membres ont instauré ou sont en train d'instaurer (Grèce) un Médiateur, chargé de proposer des solutions aux conflits de nature non contentieuse entre l'administration et les administrés. Toute personne, même étrangère dans certains États, peut présenter directement ou par le biais d'un parlementaire une requête qui doit porter dans la plupart des cas sur un mauvais fonctionnement de l'administration publique. Mais les avis du Médiateur sont souvent des recommandations. En Allemagne et au Luxembourg, un appel est prévu auprès des organes parlementaires.

Un contrôle juridictionnelle de l'accès à la fonction publique est aussi prévu en **Irlande**, au **Portugal**, en **Suède**, au **Royaume-Uni**, en **Grèce**, en **Finlande**, en **France** et en **Espagne**.

1.2.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes

En **Belgique**, un ministère fédéral compte en moyenne 45% de femmes. Toutefois, si on considère uniquement le personnel nommé à titre définitif, il compte 39% de femmes seulement.

En 1997, la fonction publique **allemande** comptait, sans les militaires, un total de 2.576.000 femmes, c'est-à-dire 52,9%.

En 1996, la fonction publique **irlandaise** comptait environ 30.000 employés, 49% étant des femmes. Mais elles occupaient seulement 26% des postes de direction.

Avec un effectif dans l'administration publique de 434.491 en 1998, les femmes ont eu traditionnellement une grande présence dans la fonction publique **italienne**. En 1999 elles représentaient 46,4% de la fonction publique, avec une présence majoritaire dans les écoles (70%) et minoritaire dans les forces de police.

La fonction publique **autrichienne** était composée en 1999 par 434.491 employés. Les femmes représentaient 41,2% des emplois. Elles sont bien représentées dans toutes les catégories, sauf dans les postes cadres où les hommes sont encore majoritaires.

En 1998 les femmes représentaient 46,2 % du personnel de l'administration centrale en **Finlande** et elles étaient supérieures en nombre dans sept de douze ministères. Elles étaient aussi plus nombreuses au Parlement, au Bureau du Premier Ministre et au Conseil d'État.

En **Espagne**, les femmes représentaient en 1999 44,8% du personnel fonctionnaire de carrière de l'administration publique centrale. Dans les postes supérieurs, sa représentation est de 30%, et dans les postes les plus hauts elles ne représentaient que 16,2%

Au 31 décembre 1998, l'administration de l'État en **France** employait un nombre total de 2.247.438 personnes (fonctionnaires et agents publics), 48,9% étant des femmes. Celles-ci étaient majoritaires dans toutes les catégories des fonctionnaires civils (A, B, C et D) et minoritaires chez les ouvriers de l'État (19%) et chez les militaires (7,5%).

Dans les **autres États**, on ne dispose pas de statistiques sur le pourcentage femmes/hommes.

L'égalité de droits entre les femmes et les hommes est établie dans tous les États membres. Dans la majorité d'entre eux, cette égalité des droits est non seulement régie par la loi, mais est aussi un principe constitutionnel. En plus des déclarations générales sur l'égalité des droits, il y a des lois spéciales établissant l'égalité des chances pour l'accès à l'emploi.

La fonction publique dans les États membres a toujours été un domaine traditionnellement réservé aux hommes. L'accès des femmes n'a été, pour certains pays comme l'Allemagne et le Royaume-Uni, autorisé qu'après la Première Guerre mondiale. Cet fut le cas à partir de 1919 en Allemagne et au Royaume-Uni et à partir de 1921 au Danemark. Mais cette conquête fut de courte durée puisque très vite, la clause du célibat fut introduite (en 1921 au Royaume-Uni; en 1932 en Allemagne); celle-ci interdisait par loi l'accès de la fonction publique aux femmes mariées. Elle a existé dans la plupart des États membres jusqu'aux années 50.

Mais aujourd'hui, en vertu des dispositions communautaires, les États membres sont obligés, notamment, de prendre des mesures pour établir et garantir l'égalité d'accès à la fonction publique, indépendamment du sexe. Les autorités publiques ont donc pour tâche "de promouvoir un meilleur équilibre entre les sexes en matière d'emploi", en particulier "en encourageant les candidatures féminines, le recrutement et la promotion des femmes dans les secteurs et professions ainsi qu'aux niveaux où elles sont sous-représentées".

*** Responsable de l'égalité des chances⁶**

Tous les États ont un ministère, département ou service chargé de l'égalité des chances au sein du gouvernement. Certains États ont un service ou organisme spécialisé au sein du Ministère du travail, comme c'est le cas de l'**Espagne** (Institut de la Femme), de la **France** (Service des Droits des Femmes) ou de la **Belgique** (Service de l'égalité des chances).

L'**Irlande** et le **Royaume-Uni** possèdent une unité de l'égalité des chances au sein du département chargé de la fonction publique. Aux **Pays-Bas** et en **Grèce** une unité ou service existe dans chacun des ministères.

Des commissions ou comités spéciaux nationaux ayant pour mission de promouvoir l'égalité des chances, y compris dans la fonction publique ont été instaurées en **Italie**, au **Luxembourg**, au **Portugal**, en **Autriche**, au **Royaume-Uni**, au **Danemark**, en **Suède**, et aux **Pays-Bas**.

En **Suède**, en **Finlande** et en **Irlande**, une autorité indépendante a été créée avec des tâches et des compétences variées.

En **Allemagne**, en **Italie**, au **Portugal**, au **Royaume-Uni**, au **Danemark**, en **Autriche** et en **France**, il existe des responsables de l'égalité des chances ou, parfois, en fonction du nombre des employés, des comités au sein des départements. Les responsables de l'égalité des chances sont élus par le personnel ou nommés au sein des départements ou agences de petite taille où il y a un(e) seul(e) responsable. Leurs tâches comprennent la coopération avec les autorités en vue de mettre au point des mesures destinées à promouvoir l'égalité des chances et à accroître le nombre d'effectifs du sexe sous-représenté.

*** Programmes spéciaux**

Tous les États membres, à l'exception du **Luxembourg**, ont lancé des programmes spéciaux pour promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes au sein de la fonction publique. Ces programmes ont généralement une double tâche: d'une part établir des rapports sur la situation réelle à certaines périodes; d'autre part élaborer un plan pour assurer la mise en œuvre de l'égalité et promouvoir l'équilibre entre les sexes.

L'**Espagne** et le **Portugal** ont adopté des plans généraux sur l'égalité des chances applicables tant au secteur public que privé. Des plans spéciaux pour l'ensemble de la fonction publique ont été mis en œuvre en **Belgique**, en **Irlande**, en **France** et au **Royaume-Uni**.

En **Belgique**, en **Allemagne**, en **Irlande**, aux **Pays-Bas**, en **Grèce** et en **Autriche**, la loi prévoit que chaque ministère ou département a l'obligation de dresser des plans ou programmes annuels ou pluriannuels sur la mise en œuvre de leur politique d'égalité des chances.

En **Italie**, au **Danemark**, en **Suède** et en **Finlande**, toutes les entités publiques (et privées) qui ont entre 10 ou 100 employés selon l'État, sont obligées à adopter des plans d'action en faveur de l'égalité ou sur la situation des effectifs masculins et féminins.

⁶ Voir à ce sujet: Parlement européen, Direction Générale des Études, Document de Travail, "Institutions et organismes chargés de l'égalité des chances", *Série Droits des Femmes*, FEMM 107 FR (original), EN, 92 pages.

* Actions positives

À l'exception du **Luxembourg**, tous les autres États membres ont adopté, ou la législation permet d'adopter, une politique d'actions positives en faveur du sexe sous-représenté au sein de la fonction publique centrale ou de l'État. En **Belgique**, en **Allemagne**, en **Italie**, au **Portugal**, en **Suède**, au **Royaume-Uni** et en **Autriche**, cette politique d'actions positives bénéficie d'un cadre légal.

En **Allemagne** la loi invite expressément les femmes à postuler; en **Italie** et en **Espagne**, le plan d'égalité comprend des initiatives spécialisées en vue d'encourager les femmes à entreprendre des études universitaires ou à suivre un apprentissage afin d'élever le niveau d'éducation de la population féminine.

En **Autriche** et en **Finlande**, un devoir de promotion des femmes est explicitement inséré dans le texte de la loi. En **France**, au **Portugal**, au **Royaume-Uni**, en **Belgique** et en **Grèce**, des actions ont aussi été adoptées pour éliminer la sous-représentation des femmes, surtout dans les hauts grades de l'administration. La **Suède** donne souvent la priorité aux femmes dans le recrutement, lorsque leurs qualifications et mérites s'avèrent égales à celles du candidat masculin.

En **Irlande**, aux **Pays-Bas**, au **Danemark** et en **Finlande**, la loi sur l'égalité est élaborée de manière à comprendre le deux sexes. C'est donc l'employeur public qui a le pouvoir discrétionnaire d'emmener une politique d'actions positives et de fixer les effectifs féminins de son ministère ou département.

* Quotas en faveur des femmes

En **Italie**, un quota d'au moins un tiers est réservé aux femmes dans les commissions de concours. En **Autriche**, un recrutement favorisé est prévu pour les candidates féminines ayant la même qualification que les candidats masculins jusqu'à ce que leur pourcentage atteigne 40% des postes. En **Finlande**, une représentation de 40% au minimum d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs et de décision de l'administration publique est exigée par la loi.

Au **Royaume-Uni**, l'introduction de quotas minimaux est considérée comme illégale en raison de l'effet discriminatoire qu'ils pourraient entraîner pour les hommes. En **Grèce**, il est possible de l'établir via des réglementations spéciales. Aux **Pays-Bas**, la loi ne prévoit pas un certain quota de fonctionnaires féminins, mais l'employeur public a le pouvoir discrétionnaire de fixer les effectifs féminins de son ministère ou département.

En **Allemagne**, en **Belgique**, en **Espagne**, en **France**, en **Irlande**, au **Luxembourg** et au **Portugal** le gouvernement central a refusé l'introduction de quotas au sein de leurs ministères ou départements.

Selon les informations reçues de la **Suède** et du **Danemark**, il est difficile de se prononcer sur l'existence ou non de quotas en faveur des femmes dans l'administration centrale.

* Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances

En **Belgique**, en **Allemagne**, en **Irlande**, en **Suède**, en **Grèce**, au **Danemark** et en **Autriche**, le/la candidat(e) qui s'estime lésé(e) lors d'une procédure de recrutement en raison d'une

discrimination fondée dans le sexe, il/elle a le droit d'intenter une action en réparation pour les dommages-intérêts subis. Au **Luxembourg**, en **Suède**, en **Finlande** et en **Italie** des amendes ou des astreintes sont prévues contre les employeurs qui diffusent ou publient des offres d'emplois non conformes ou dans tous cas en violation à la législation sur l'égalité.

Un droit de recours administratif ou juridictionnel existe aussi dans la plupart des États membres pour inégalité des chances contre une décision de recrutement fondée dans le sexe.

Des commissions spéciales indépendantes chargées des litiges d'égalité ont été instaurées en Belgique, aux Pays-Bas, en Finlande et en Suède. En **Belgique**, une Commission a été créée au sein du Ministère de la Fonction publique. Aux **Pays-Bas**, la plainte est jugée par la Commission sur l'égalité de traitement. En **Suède** et en **Finlande**, la Commission pour l'égalité des chances peut enjoindre à un employeur de prendre des mesures actives en faveur de l'égalité et assortir cette injonction d'une amende.

2. Les Institutions européennes

Le Traité consolidé de la Communauté européenne inclut dans la cinquième partie intitulé "Les institutions de la Communauté" le Comité des régions (chapitre 4), le Comité économique et social (chapitre 3) et la Banque européenne d'investissement (chapitre 5). La Cour des comptes fait partie du chapitre 1 à côté du Parlement, de la Commission, du Conseil et de la Cour de justice.

La fonction publique européenne relève à la fois des deux grands systèmes structurels de la fonction publique, à savoir structure fermée et structure ouverte. Le caractère "hybride" se manifeste dans la grande variété de régimes dont relèvent les agents des Communautés: fonctionnaires, autres agents et personnel extérieur.

Exercent aussi leur activité au sein des Communautés du personnel qui ne relève ni du Statut des fonctionnaires, ni du régime applicable aux autres agents: "experts nationaux détachés", consultants, titulaires de contrats d'entreprise, etc.

L'engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a été renforcé par l'entrée en vigueur du traité d'Amsterdam le 1er mai 1999. Le principe de l'égalité est à présent consacré par l'article 2, qui fixe les objectifs de l'Union. La Communauté européenne s'est vu attribuée des tâches, des compétences législatives, des responsabilités et un potentiel nouveau dans le domaine de l'égalité des chances.

Comme l'indique le rapport de la Commission européenne sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'Union européenne -1999, la Cour de justice a rendu en 1999 un nombre considérable d'arrêts qui complètent les travaux législatifs en faveur de l'égalité des chances. La promotion de l'égalité des chances constitue à présent une obligation pour toutes les institutions, à tous les niveaux et doit être prise en compte.

Le Parlement européen a convié les administrations des institutions européennes à procéder à "une révision de tous les éléments de la procédure de sélection, tels que la publication des avis de recrutement, la formulation des dossiers de candidature, le déroulement des concours et les méthodes d'évaluation afin d'éliminer d'éventuelles discriminations indirectes à l'encontre des femmes".

Selon les informations reçues, toutes les institutions européennes, à l'exception de la Cour de justice, de la Cour des comptes et du Comité économique et social, ont publié des plans ou programmes en matière d'égalité des chances au sein de leur secrétariat. Elles ont aussi créé des Comités Paritaires pour l'Egalité des Chances (COPEC) plus ou moins développés selon leurs tâches ou ont désigné des responsables pour l'égalité des chances.

2.1. Conditions d'accès à la fonction publique européenne

Une dernière version du Statut, règlements et réglementations applicables aux fonctionnaires et autres agents des Communautés européennes a été publiée en décembre 1999, où sont précisés les conditions générales pour le recrutement des fonctionnaires et autres agents des Communautés européennes. Mais c'est le Statut des fonctionnaires (ci-après le "statut") qui

prévoit d'une manière plus détaillée les conditions minimales pour l'accès à la fonction publique communautaire.

* **Formation requise**

Tous les emplois des institutions communautaires, permanents ou temporaires, sont classés de la façon suivante⁷:

- *Catégorie A. **Formation universitaire*** complète sanctionnée par un diplôme (maîtrise ou équivalent). Dans certains cas, les études accomplies au-delà de la maîtrise peuvent être valorisées. Il est parfois exigé des candidat(e)s qu'ils soient titulaires d'un diplôme spécialisé en droit, économie, comptabilité ou statistiques.
- *Catégorie LA - **Service Linguistique***. **Formation universitaire** complète sanctionnée par un diplôme (maîtrise ou équivalent).
- *Catégorie B.* Formation complète du niveau de l'**enseignement secondaire supérieur** sanctionnée par un diplôme. Dans certains cas, des études spécialisées ou techniques sont exigées par l'avis de concours.
- *Catégorie C.* Formation du niveau de l'**enseignement supérieur et/ou professionnel du niveau secondaire** sanctionnée par un diplôme. Des études supérieures de cycle court (BTS) peuvent, dans certains cas, être valorisées.
- *Catégorie D.* Formation du niveau de l'**enseignement primaire et /ou professionnel** sanctionnée par un diplôme. L'avis de concours peut exiger d'autres connaissances spécialisées.

* **Période d'essai**

Tout(e) fonctionnaire, à l'exception des fonctionnaires des grades A 1 et A 2, est tenu(e) d'effectuer un stage et ne peut être titularisé (c'est-à-dire nommé définitivement), que si les résultats du stage sont favorables. Ce stage est d'une durée de **neuf mois** pour les fonctionnaires de catégories A et B et du cadre LA et de **six mois** pour les fonctionnaires de catégories C et D. Les agents temporaires peuvent être aussi tenus d'effectuer un stage dont la durée ne peut dépasser six mois.

* **Limite d'âge**

Le Statut des fonctionnaires ne fait aucune référence à une limite d'âge maximum ou minimum pour accéder à la fonction publique européenne dans le chapitre sur le recrutement. Il ne fait pas non plus référence à l'âge dans les motifs de discrimination directe ou indirecte des nouveaux articles consacrés à l'égalité de traitement.

L'avis du concours fixe l'âge maximum pour l'accès aux concours, qui reste à la discrétion de l'institution. La limite d'âge se situe normalement entre les **35 et les 45 ans** selon les concours. Des dérogations sont néanmoins prévues dans certains cas précisés par l'avis de concours:

⁷ Voir Annexe. Diplômes nationaux donnant accès aux concours à la fonction publique européenne.

service militaire ou similaire, interruption de l'activité professionnelle pour la garde des enfants, personnes handicapées, etc.

Le Parlement européen a demandé à maintes reprises d'élargir le champ de dérogations relatives à la limite d'âge tant pour les hommes que pour les femmes qui ont interrompu leurs activités professionnelles pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants ou ont pris un congé parental ou familial. La Commission a proposé aussi de supprimer les limites d'âge pour le recrutement par concours généraux.

*** Nationalité**

Tous les candidat(e)s à un concours aux institutions européennes doivent être ressortissants d'un des États membres. Néanmoins, l'Autorité Investie du Pouvoir de Nomination peut autoriser des dérogations.

Dans le souci d'assurer un équilibre géographique au sein de son personnel, un des objectifs de la Commission européenne dans sa politique de recrutement est de faire, conformément à l'article 27 du statut, que les épreuves intègrent la dimension multiculturelle de l'Union européenne; "il sera ainsi possible" - ajoute la Commission - "d'assurer l'égalité de traitement de candidats de tous les États membres, car ni l'organisation de concours par nationalité, ni la fixation de quotas nationaux, ni le passage en bloc à des concours par langues ne seraient appropriés".

*** Exigences linguistiques**

La connaissance approfondie d'une des langues officielles des Communautés (allemand, anglais, danois, espagnol, finnois, français, grec, italien, néerlandais, portugais et suédois) et une connaissance satisfaisante d'une autre de ces langues est exigée.

Les fonctions linguistiques (traducteurs et interprètes) requièrent, en plus de la langue maternelle ou principale, la connaissance parfaite d'au moins deux autres langues officielles.

*** Autres exigences**

L'article 28 du Statut prévoit que nul ne peut être nommé fonctionnaire:

- s'il ne jouit pas de ses droits civiques;
- s'il ne se trouve pas en position régulière au regard des lois de recrutement qui lui sont applicables en matière militaire;
- s'il n'offre pas les garanties de moralité requises pour l'exercice de ses fonctions;
- s'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physiques requises pour l'exercice de ses fonctions. Dans ce dernier cas, avant qu'il ne soit procédé à sa nomination, le/la candidat(e) retenu(e) est soumis(e) à un examen médical d'un médecin-conseil de l'institution, afin de permettre à celui-ci de s'assurer qu'il/elle remplit les conditions exigées.

*** Valorisation de l'expérience professionnelle**

Seule est prise en compte l'expérience professionnelle acquise par le/la candidat(e) après l'obtention du diplôme ou titre d'études requis pour l'admission au concours.

Pour les concours à la catégorie A8 aucune expérience professionnelle n'est requise. Pour les catégories A 7/A 6 (LA 7/LA 6) une expérience professionnelle entre deux et trois ans est exigée. Les candidat(e)s aux postes de catégorie B doivent avoir deux ans d'expérience professionnelle dans un domaine en rapport avec les fonctions pour lesquelles ils postulent. Les fonctionnaires de catégorie C et D doivent également avoir au moins deux ans d'expérience professionnelle, pouvant consister éventuellement dans une formation spécialisée.

2.2. Procédures de recrutement au sein des institutions européennes

Les différentes institutions communautaires recrutent des fonctionnaires et d'autres agents en général séparément, mais un nombre croissant de concours interinstitutionnels sont organisés, en particulier entre la Commission et la Cour des comptes. Le concours reste le système de recrutement général pour l'accès à la fonction publique européenne.

* Autorité compétente pour le recrutement

Chaque Institution a un service ou unité compétent pour le recrutement, l'**Autorité Investie du Pouvoir de Nomination (AIPN)**, selon le Statut, intégré dans leur Direction générale du personnel et de l'administration.

Comme toutes les institutions européennes recrutent principalement par la voie de concours généraux, la Commission a proposé la possibilité de mettre en place un **Service Inter-institutionnel de Recrutement**. Chaque institution informerait le service de ses besoins spécifiques en ressources humaines et celui-ci se chargerait alors d'organiser le concours approprié.

* Publicité des vacances d'emploi

Pour les concours généraux, un avis doit être publié au *Journal officiel des Communautés européennes, Série C (communications et informations), A (avis de concours)*, au moins un mois avant la date limite prévue pour la réception des candidatures et, les cas échéant, deux mois avant la date des épreuves. Le Journal officiel (JO) contenant un avis de concours général indique les conditions à remplir pour être admis à concourir ainsi que le nombre estimé des postes à pourvoir; il donne aussi des informations sur le concours lui-même. Le JO contient également le formulaire d'acte de candidature à utiliser obligatoirement. Il est aussi possible de consulter un calendrier provisionnel des concours auprès du Info-recrutement de la Commission européenne ou sur Internet.

Toute vacance d'emploi dans une institution est portée à la connaissance du personnel de cette institution dès que l'AIPN a décidé qu'il y a lieu de pourvoir à cet emploi. Les avis de postes vacants concernant les agents temporaires et les agents auxiliaires sont affichés dans chacune des institutions qui font l'appel à candidatures. Il est aussi possible de se renseigner sur le site Internet de celles-ci. Le Parlement publie avec une périodicité de 15 jours des avis de vacances internes au sein de cette institution et des autres institutions européennes.

Toutes les institutions européennes font référence à l'en-tête de l'avis du concours à l'expression "de sexe féminin ou masculin" et ont ajouté un paragraphe dans l'introduction de l'avis intitulé "Égalité des chances" dans les termes suivants: "Les institutions européennes pratiquent une politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes et encouragent vivement les

candidatures féminines dans les catégories où elles sont sous-représentées. Les institutions européennes veillent scrupuleusement à éviter toute forme de discrimination, que ce soit pendant la procédure de recrutement ou lors du pourvoi des emplois au sein de leurs services."

* Mode de sélection

Le recrutement des **fonctionnaires** s'effectue sur base des résultats de **concours généraux externes**, sur titres, sur épreuves ou sur titres et épreuves organisés dans chaque langue officielle et chaque catégorie d'emploi.

Les concours des catégories A, B, C et D se déroulent généralement en trois étapes. Les candidat(e)s doivent franchir chaque étape pour pouvoir être admis à la suivante. La première étape consiste en des épreuves de présélection, la deuxième consiste en des épreuves écrites. Les deux premières étapes se déroulent généralement en divers endroits dans les États membres. La troisième étape, qui est une épreuve orale, a généralement lieu à Bruxelles ou Luxembourg.

La sélection des candidat(e)s, qui s'effectue strictement selon leurs mérites, peut prendre plusieurs mois depuis le lancement du concours jusqu'à l'achèvement de l'épreuve orale. La politique de recrutement des institutions peut évoluer et des changements peuvent intervenir.

Les lauréats sont inscrits sur une **liste de réserve** et sont ensuite nommés aux postes à pourvoir. La période de validité des listes de réserve est limitée entre un et trois ans, selon la nature des concours et les institutions elles-mêmes. Au Parlement européen, la validité des listes de réserve établies à la suite d'un concours général externe est limitée à trois ans. L'AIPN peut, après avis de la Commission paritaire, proroger la validité d'une année ou, exceptionnellement et pour des raisons techniques ou liées aux prévisions de recrutement, pour une période complémentaire. Elle est normalement suffisante pour que les candidat(e)s obtiennent un emploi.

Les institutions font circuler dans leurs services les *curricula vitae* des lauréats, lesquels seront contactés directement pour un entretien. Mais l'offre de recrutement proprement dite ne peut être faite que par le service chargé du recrutement. Les lauréats sont recrutés suivant les besoins des services. Le recrutement dépend du nombre de postes vacants lorsque ceux-ci ne peuvent être pourvus par des procédures internes (mutations, transferts, etc.).

Pour le recrutement **d'agents temporaires et d'auxiliaires**, chaque institution a une réglementation spécifique, mais certaines règles communes s'imposent. Lorsqu'une DG disposera d'un ou plusieurs emplois vacants d'agents, elle établira un profil de l'emploi ou du groupe d'emplois. Les profils seront ensuite envoyés à la Direction chargée du recrutement. Cette Direction recherchera alors un certain nombre de candidat(e)s pour chaque profil, supérieur dans les limites raisonnables aux besoins de l'institution, afin de laisser à celle-ci la possibilité de choisir parmi les candidatures reçues.

Toutes les candidatures correspondant aux profils seront alors transmises à un comité de sélection (composé d'un représentant de la DG du personnel, d'un représentant du personnel et d'un représentant de la DG dans laquelle existe un emploi vacant) qui établira une liste des candidat(e)s correspondant au profil.

La **Banque Européenne d'Investissement (BEI)** ne recrute pas sur concours, mais sur dossier. Les personnes intéressées sont priées d'envoyer à la Division de recrutement de la B.E.I une lettre de motivation portant le numéro de référence de la vacance de poste et un curriculum vitae en français ou en anglais. Une fois la présélection finalisée, le/la candidat(e) est convoqué pour un entretien, consistant dans un test de langues et une épreuve de connaissances dans le domaine de l'avis du poste vacant.

*** Droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement**

Toute décision du jury peut faire l'objet:

- 1) soit d'une réclamation basée sur l'article 90, paragraphe 2, du Statut des fonctionnaires, réclamation à adresser à l'attention du Secrétaire Général de l'institution en cause ou
- 2) de l'introduction d'un recours en annulation auprès du Tribunal de première instance des Communautés européennes sur la base de l'article 236 (nouveau) du Traité CE et de l'article 91 du Statut. Les délais prévus par ces deux types de procédure commencent à courir à compter de la notification de la décision du jury faisant grief.

Tout citoyen de l'Union ou toute personne résidant dans un État membre peut saisir le Médiateur européen, directement ou par le biais d'un(e) député.

2.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes

Toutes les institutions de l'UE mènent une politique visant à garantir l'égalité des chances. À l'heure actuelle, les femmes sont sous-représentées dans les catégories A, B et D, alors qu'elles sont en surnombre dans la catégorie C, qui regroupe le personnel chargé des tâches d'exécution et de secrétariat. Les hommes et les femmes sont répartis à peu près équitablement dans la catégorie LA. Mais dans toutes les institutions, elles sont inférieures en nombre dans les grades les plus hauts. Pour combattre cela, les institutions ont mis en œuvre des programmes d'actions positives destinés à favoriser l'emploi des femmes dans tous les grades, et notamment dans des postes de direction.

En février 1997 le Parlement européen a adopté une résolution sur la modification du Statut des fonctionnaires européens, avec l'introduction de plusieurs amendements. Le Parlement a demandé en particulier le respect du principe de l'égalité des chances lors de la sélection des fonctionnaires, une représentation aussi équilibrée que possible des femmes et des hommes au sein de l'Institution et l'instauration d'un comité pour l'égalité des chances en faveur du personnel, chargé de promouvoir et de contrôler l'application du principe d'égalité de traitement. Suite à ces amendements, le Conseil de l'Union européenne a modifié le Statut des fonctionnaires pour faire du principe de l'égalité de traitement une des normes fondamentales des textes statutaires de la fonction publique communautaire.

Le nouveau règlement vise à convenir que ce principe soit énoncé parmi les normes fondamentales des textes statutaires de la fonction publique communautaire et non plus seulement à propos du recrutement. Il invite parallèlement les institutions à définir, d'un commun accord, les actions positives destinées à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans les domaines couverts par le Statut. Le règlement prévoit également que les fonctionnaires et les agents temporaires soient choisis sans distinction de sexe, de race,

de religion, de conviction politique ou d'orientation sexuelle, et indépendamment de leur état civil ou de leur situation familiale.

Récemment, le groupe de travail "Statut du personnel" du Conseil de l'Union européenne a proposé au Comité de Représentants Permanents (Coreper) d'amender à nouveau le Statut pour inclure d'une part, l'obligation pour le Parlement et le Conseil d'élaborer régulièrement un rapport sur les progrès accomplis en matière d'égalité des chances; d'autre part, l'élaboration par la Commission européenne, chaque année à partir de 2001, d'un rapport sur l'égalité de chances entre femmes et hommes au sein des institutions et sa transmission au Parlement et au Conseil.

* Responsable de l'égalité des chances

Toutes les institutions ont créé en leur sein un **Comité Paritaire pour l'Égalité des Chances (COPEC)** plus ou moins développé selon leurs tâches ou ont désigné des responsables pour l'égalité des chances. Les COPEC ont été constitués conformément à l'article 9, alinéa 4 du Statut des fonctionnaires, qui autorise les institutions à créer, dans l'intérêt du personnel, des organes de caractère social auxquels le Comité du personnel est appelé à participer.

Les délégués des COPEC du Conseil, du Parlement européen, de la Commission, ainsi qu'un observateur du Comité des régions, sont regroupés dans l'**Intercopec** (Inter-comités paritaires de l'égalité des chances). Cette structure fait des propositions sur les réformes du Statut des fonctionnaires et suit l'évolution des problèmes des femmes et des hommes dans tous les domaines du travail.

À la **Commission européenne**, un groupe de travail ad hoc "Égalité des chances" a été constitué en 1978, qui s'est transformé en comité en 1981. Après la mise en place d'un comité paritaire en 1984, la Commission a adopté en avril 1992 le règlement relatif aux compétences, à l'organisation et au fonctionnement du Comité Paritaire pour l'Égalité des Chances entre les femmes et les hommes (COPEC).

Au **Secrétariat général du Parlement européen**, la structure mise en place est constituée de l'Unité Égalité des Chances (UEC) et du Comité pour l'Égalité des Chances (COPEC). L'UEC a été créée en 1992 sur proposition de la Commission des droits de la femme et possède actuellement un organigramme de deux fonctionnaires (une fonctionnaire A et une fonctionnaire B). Depuis juillet 1998, l'UEC est rattachée à la Division de la formation professionnelle et du conseil en carrière. Le COPEC a été créé en 1987 par le Secrétaire Général du Parlement européen. Organe paritaire intégré à la DG V (Direction générale du personnel), il est composé d'un Président, de 4 membres désignés par l'AIPN et de 4 membres désignés par le Comité du personnel. Chaque année, il rencontre le Président du Parlement européen, lui rend compte des derniers développements sur la situation des femmes et fixe avec lui des priorités pour l'année suivante. Il coopère avec ses homologues des autres institutions européennes et participe aux réunions annuelles Intercopec. Les membres du COPEC participent, en tant qu'observateurs, aux travaux des comités de promotion, du Comité Consultatif pour le perfectionnement professionnel, du Comité de sélection d'agents auxiliaires et du Comité des rapports.

En 1992 le **Secrétariat du Conseil de l'Union européenne** a créé au sein de la Direction générale "Personnel et Administration" un Comité pour l'Égalité des Chances entre les femmes et les hommes (COPEC). Mais à la différence de la Commission et du Parlement européen, le

COPEC n'est pas un département administratif indépendant, avec des compétences exclusives en matière de promotion et de la mise en œuvre de la politique de l'égalité des chances.

En novembre 1997 l'assemblée du **Comité des régions** a décidé de créer un Comité Paritaire pour l'Égalité des Chances (COPEC), qui n'a été instauré qu'en février 2000.

En 1994, un premier groupe consultatif sur l'égalité des chances a été créé au sein de la **Banque Européenne d'Investissement (BEI)**. À la demande du Comité du personnel, un Comité Paritaire pour l'Égalité de Chances (COPEC) a vu le jour après la signature de la "Convention COPEC" entre la BEI et le Comité du personnel. Il a été le premier comité paritaire régi par une convention spécifique.

La **Cour de justice**, la **Cour des comptes** et le **Comité économique et social** ont aussi un(e) responsable de l'égalité des chances au sein de la Division du personnel.

*** Programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances**

Selon les informations reçues, toutes les institutions européennes, à l'exception de la Cour de justice, du Comité économique et social et de la Cour des comptes, ont adopté des plans ou des rapports sur la politique d'égalité des chances au sein de leur secrétariat.

La **Commission européenne** a adopté un premier programme d'actions positives 1988-1990 et un deuxième pour la période 1992-1996. Un troisième programme d'action pour l'égalité des chances 1997-2000 a été adopté le 2 avril 1997. Le nouveau programme s'inscrit dans la continuité tant de la politique menée au niveau de l'Union en matière d'égalité des chances que de la politique interne entamée. Ces mesures ont été inscrites dans le processus de décentralisation administrative (MAP 2000). A la fin de 1998 un rapport à mi-parcours a été établi par l'administration sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du programme pour l'ensemble de l'Institution. Le rapport final d'application sera élaboré à la fin 2000 sur base des bilans des DG et Services et sera transmis au Secrétaire Général de la Commission.

Au **Parlement européen**, le deuxième programme d'actions 1997-2000 élaboré par le COPEC en 1996 inscrit un catalogue d'actions à long terme. En février 1999 l'UEC a adopté un rapport évolutif sur la législation 1994-1999 et le rapport 1998 sur l'égalité des chances au sein du Secrétariat.

Au **Secrétariat général du Conseil de l'UE**, le COPEC a adopté en février 1998 le premier programme d'actions pour l'égalité des chances pour la période 1998-2001, destiné à intégrer la dimension de l'égalité des chances dans toutes les politiques de gestion interne du personnel, autrement dit de "mainstreaming".

Le **Comité des régions** a adopté en avril 2000 son programme d'action pour l'égalité des chances juin 2000-juin 2002 qui a été approuvé lors de la session plénière de septembre 2000.

Enfin, au sein de la **BEI** un programme à moyen terme avait été approuvé en 1994. En mai 2000 un nouveau programme sur les progrès accomplis et le programme d'action pour l'an 2000 a été adopté.

Selon les informations reçues de la **Cour de justice**, de la **Cour des comptes** et du **Comité économique et social**, ces institutions ne disposent pas d'une étude ou d'un rapport sur la politique d'égalité des chances.

* **Actions positives**

Le Statut des fonctionnaires prévoit la possibilité d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques pour le sexe sous-représenté. Des mesures concrètes en faveur des femmes ont été prises en matière de recrutement.

À la **Commission européenne**, les actions positives visent surtout à affiner les mécanismes existants afin d'assurer à chaque étape du processus de recrutement l'égalité des chances entre femmes et hommes: procédures de sélection, concours et exploitation des listes de réserve. Le 8 décembre 1999 le vice-président Neil Kinnock a présenté une Communication dans laquelle la Commission souligne que "dans le processus de nomination aux postes d'encadrement supérieur, et à l'issue de son appréciation des mérites, l'Autorité Investie du Pouvoir de Nomination donnera en principe, à mérite égal, la priorité à la candidature féminine". Cette possibilité n'a pas été utilisée de manière automatique, mais elle a constitué un des principes de base pour atteindre l'objectif que la Commission s'est fixée consistant à doubler, d'ici à la fin de son mandat, le nombre de postes A1 et A2.

Lors de sa réunion du 10 mars 1999, le Bureau du **Parlement européen** a approuvé un rapport sur les progrès accomplis en 1999 et les objectifs pour l'avenir, à titre indicatif, à l'intérieur du Secrétariat général. Il prévoit l'application de la préférence au sexe sous-représenté, en cas d'égalité de mérites. Il donne aussi quelques orientations pour une réflexion à plus long terme sur la réalisation d'une véritable égalité des chances en matière de procédures de sélection et les concours, de la composition des jurys et de la liste de réserve.

Au **secrétariat du Conseil de l'UE**, le COPEC propose une priorité aux femmes, sous certaines conditions, dans le recrutement de la catégorie A et LA afin de remédier à cette situation de déséquilibre. En s'inspirant des dispositions figurant dans de nombreuses sources de droit, il propose l'inclusion parmi les critères de recrutement ou de promotion la règle suivante: "À égalité de mérites, la préférence est donnée aux femmes pour les catégories où leur nombre est déficitaire".

Au **Comité des régions**, le COPEC a identifié ses priorités d'action et a établi un calendrier pour sa mise en œuvre. Il a adopté une déclaration d'intention indiquant son engagement à l'égard de la politique d'égalité des chances à l'intérieur de leur secrétariat et des mesures en matière de promotion, de femmes aux postes de décision et de représentation équilibrée femmes-hommes dans les organes paritaires, jurys, etc.

Au sein de la **BEI**, le programme de l'an 2000 en matière d'égalité des chances a proposé en matière de recrutement, d'améliorer l'information en faveur de la recherche d'emploi des conjoints/partenaires, le suivi des motifs de non-sélection des candidates féminines et l'impact de mesures spécifiques de politique en faveur de l'égalité des chances sur le recrutement des femmes.

*** Quotas en faveur des femmes**

Dans les institutions européennes, aucune disposition ne reconnaît un pourcentage de quotas pour les femmes. Mais les objectifs chiffrés à atteindre des effectifs féminins ont été adoptés dans la plupart des institutions.

À la **Commission européenne** existe une sous-représentation des femmes dans la catégorie A et dans les postes d'encadrement et de direction. Les objectifs de recrutement et de nominations des femmes pour l'année 2000 peuvent être résumés comme suit: postes d'encadrement supérieur (A1/A2), nomination de 5 femmes en 2000, pour arriver au 20% des femmes d'ici l'an 2005; postes d'encadrement intermédiaire (A3/A4/A5), pourvoir 20% des postes en 2000 par des femmes; administrateurs et administrateurs adjoints (A6/A7/A8), recruter à parité les femmes et les hommes disponibles sur les listes de réserve en cours d'exploitation, et dans les cas appropriés recruter les seules femmes non encore recrutées sur les listes.

Le **Parlement européen** n'a pas introduit explicitement des quotas en faveur des femmes au sein du Secrétariat général. Il a néanmoins établi des objectifs chiffrés à atteindre d'ici l'an 2002. Le rapport LIENEMANN a conclu que "force est de constater qu'on est encore loin d'atteindre les objectifs pour 2002, à la fois dans la catégorie A (21,1% par rapport à un objectif de 25%), et dans la catégorie D (17,1% par rapport à un objectif de 20%)". Par conséquent, il faudrait - selon le rapport - renforcer l'application des mesures retenues en 1999, c'est-à-dire octroyer la priorité au recrutement des femmes dans les lauréats des concours A et D et recruter, dans toute la mesure du possible, plus de 50% des femmes A.

*** Procédures des compensations en cas d'inégalité des chances**

Tous les candidat(e)s peuvent introduire un recours en annulation auprès du Tribunal de première instance contre la procédure de recrutement. Le Médiateur européen peut aussi saisir le Parlement européen en cas de mauvaise administration et présenter des recommandations.

3. Les Organisations internationales: Conseil de l'Europe et Nations Unies

Comparé à d'autres organisations internationales, le **Conseil de l'Europe** est une institution relativement petite et le nombre de recrutements est par conséquent assez faible. Le règlement sur les nominations annexé au Statut des agents fixe les règles de recrutement. Tous les agents permanents sont recrutés sur concours exclusivement. Des postes temporaires de longue durée sont régulièrement proposés et pourvus selon une procédure similaire. L'égalité des chances reste un des principes de base du recrutement au sein du Secrétariat général. En particulier, les candidatures féminines sont encouragées dans les grades élevés de la catégorie A. De nombreuses initiatives ont été aussi entreprises au sein du Conseil de l'Europe pour définir un Statut commun aux agents publics en Europe.

Le Secrétariat du Conseil de l'Europe comprenait au 31 décembre 1999 1221 agents permanents et temporaires originaires des 41 États membres. Parmi eux 706 sont des femmes, ce qui représente un pourcentage de 57,8% du nombre total des employés. Mais la plupart de celles-ci exécutent des fonctions techniques de secrétariat ou d'employé de bureau (84,4%). Les femmes sont donc sous-représentées tant dans les postes d'administrateur (36,3%) qu'aux emplois techniques, manuels ou de services. Le pourcentage est plus équilibré dans les postes de traducteurs et interprètes (47%).

Le personnel régulier du **Secrétariat de l'assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies (ONU)** sont des fonctionnaires internationaux. Leurs responsabilités sont exclusivement d'ordre international. Ils sont nommés par le Secrétaire Général ou en son nom pour une période minimale d'un an avec ou sans interruption. Les fonctionnaires sont recrutés pour des postes permanents ou temporaires approuvés par l'assemblée générale ou pour des postes autorisés par le Secrétaire Général ou en son nom. L'Organisation a aussi besoin de temps à autre des services temporaires de particuliers qui aident le personnel régulier à s'acquitter de ses fonctions en apportant au Secrétariat des connaissances spécialisées. Elle peut s'assurer les services de ces personnes soit en les engageant à titre de personnel temporaire soit en les employant comme entrepreneurs individuels, consultants, agents engagés à titre de projets, experts en mission, etc. La durée du contrat dans ces cas ne peut dépasser un an.

Au 30 juin 1998, la proportion des femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique au Secrétariat général était de 36,9%, soit 885 femmes sur un total de 2400 fonctionnaires. Si la parité des sexes est presque réalisée à la classe P-1/P-2 (administrateur adjoint de 2ème et 1ère classe), c'est encore loin d'être le cas aux classes les plus élevées, où les femmes ne représentent que le 16% des postes: Secrétaire Général adjoint (SGA), sous-secrétaire Général (SSG), Directeur (D2) et Administrateur général (D1). Par ailleurs, l'effectif féminin est le plus important à la classe P-3 (Administrateur de 2ème classe), alors que la plus forte concentration des hommes se rencontre à la classe P-4 (Administrateur de 1ère classe).

3.1. Conditions d'accès

Le Statut des agents fixe les exigences générales pour devenir agent (permanent ou temporaire) du **Conseil de l'Europe**. Des conditions spécifiques sont aussi exigées selon la catégorie dans les avis de vacances respectifs.

C'est le règlement du personnel des **Nations Unies** qui établit les conditions d'accès au sein du Secrétariat général. Le Secrétaire Général est l'autorité de nomination conformément aux règles fixées par l'Assemblée générale.

* Formation requise

Au **Conseil de l'Europe** l'article 3 du règlement sur les nominations annexé au Statut des agents établit les connaissances requises pour l'accès aux diverses catégories d'emplois:

- *Catégorie A/LA*: formation universitaire complète et/ou une formation ou une expérience professionnelle équivalente.
- *Catégorie B*: enseignement secondaire supérieur ou moyen ainsi que des connaissances professionnelles appropriées.
- *Catégorie C*: enseignement primaire complétés, s'il y a lieu, par des connaissances professionnelles appropriées.

Il est difficile d'énumérer en détail les différents types de postes pour lesquels l'**Organisation des Nations Unies** recrute du personnel. Toutefois, une description des principales catégories du personnel et des connaissances exigées est en principe possible:

- *Postes d'administrateur*: diplôme d'études universitaires et expérience professionnelle pour les postes supérieurs.
- *Agents de services généraux*: expérience professionnelle appropriée.
- *Sécurité et sûreté*: diplôme de fin d'études secondaires et au moins deux années d'expérience professionnelle.
- *Corps de métier*: diplôme de fin d'études secondaire ou élémentaire et avoir une expérience pratique dans le domaine de la vacance de poste.

* Période d'essai

Après avoir été recrutés, les agents du **Conseil de l'Europe** sont nommés à titre provisoire sur la base d'un contrat d'essai et de formation. La durée de la période probatoire varie entre deux ans pour les agents recrutés dans les catégories A et L, et un an pour les agents recrutés dans les catégories B et C. La période probatoire peut être prolongée d'un an pour les agents des catégories A et L et de six mois pour les agents des catégories B et C.

Une période de stage obligatoire précède la nomination à titre permanent au sein des **Nations Unies**, ne dépassant pas normalement deux ans. Toutefois, dans des cas particuliers, le Secrétaire Général peut réduire ou prolonger d'une année au plus la période de stage. À la fin de cette période, l'intéressé(e) est nommé(e) à titre permanent ou à titre régulier, ou bien il/elle quitte le service de l'Organisation.

* Limite d'âge

Au **Conseil de l'Europe**, la limite d'âge varie entre un minimum de 20 ans et un maximum de 35 ans selon les différents postes. Les détails sont mentionnés dans les avis de concours respectifs. La nomination au grade A2 par voie de recrutement ne peut être décidée qu'en faveur d'un(e) candidat(e) âgé(e) au moins de 25 ans, et pour le grade A3 d'au moins 33 ans. Des dérogations éventuelles de cinq ans maximum sont possibles, notamment pour les

personnes ayant interrompu leurs études ou leur activité professionnelle pour élever des enfants.

Aux **Nations Unies**, il y a aussi des limites d'âge maximum pour y accéder entre 32 et 39 ans selon les postes. En ce qui concerne les limites d'âge minimum, rien n'est prévu dans le règlement du personnel.

*** Nationalité**

Seules les candidatures des ressortissants d'États membres du **Conseil de l'Europe** peuvent être prises en considération. Dans la plupart des cas, les concours généraux sont réservés aux ressortissants des États sous-représentés au sein du Secrétariat. La condition de la nationalité peut être dérogée si sur un poste vacant, aucun(e) candidat(e) ne se présente.

Aux **Nations Unies**, seulement les ressortissants des États membres font partis du Secrétariat général. Les Nations Unies ne reconnaissent qu'une seule nationalité au/à la candidat(e).

*** Exigences linguistiques**

Pour l'accès à un poste au sein du Secrétariat du **Conseil de l'Europe**, il est exigé de posséder une très bonne connaissance de l'une des deux langues officielles du Conseil de l'Europe (anglais ou français). Une bonne connaissance de la seconde langue officielle est exigée pour de nombreux postes. Les candidat(e)s dont la langue maternelle est le français ou l'anglais doivent avoir une très bonne connaissance de l'autre langue officielle. La connaissance d'autres langues européennes est considérée comme un avantage (particulièrement l'allemand, l'italien, l'espagnol et le russe).

La connaissance d'au moins une des langues officielles du Secrétariat des **Nations Unies** est exigée: l'anglais, l'arabe, le français, le chinois, le russe et l'espagnol. Les langues de travail sont le français et l'anglais. La connaissance d'au moins trois langues officielles est exigée pour les postes de traducteurs et d'interprètes.

*** Autres exigences**

L'aptitude physique du candidat ou de la candidate doit être attestée par un certificat médical délivré à la suite d'un examen par un médecin désigné par le/la Secrétaire Général(e) du **Conseil de l'Europe**. D'autres exigences, comme la capacité à utiliser l'outil informatique ou encore être en situation régulière des obligations civiles ou militaires peuvent être aussi exigées.

Aux **Nations Unies**, un examen médical à charge du Bureau médical est obligatoire avant l'entrée en fonctions. Le personnel recruté au Secrétariat général est exempté des ses obligations civiles ou militaires de son pays d'origine.

*** Valorisation de l'expérience professionnelle**

Une expérience professionnelle antérieure de deux ans au moins dans la fonction publique ou le secteur privé est normalement exigée au sein du **Conseil de l'Europe**. Elle est indispensable si le/la candidat(e) ne dispose pas d'un degré, diplôme ou formation appropriés.

Une expérience professionnelle dans la fonction publique ou le secteur privé est aussi une condition d'accès pour la plupart des postes au sein du Secrétariat général des **Nations Unies**. De même, il doit être pleinement tenu compte, pour les nominations aux postes vacants, de l'expérience que peuvent posséder des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation.

3.2. Procédures de recrutement

Les agents permanents du Secrétariat du **Conseil de l'Europe** sont recrutés sur concours exclusivement. C'est le règlement sur les nominations annexé au Statut des agents qui établit les conditions de recrutement des emplois. En ce qui concerne le personnel temporaire, différents types d'engagement sont prévus dans l'Arrêté n° 821 du Service des ressources humaines.

Il y a deux types de recrutement pour l'accès à la fonction publique **onusienne**: le recrutement sur le plan local et le recrutement sur le plan international. Les fonctionnaires recrutés exceptionnellement sur le plan local sont régis par l'appendice B du Statut et n'ont pas droit à certains privilèges.

* **Autorité compétente pour le recrutement**

La Commission des Nominations est l'organe consultatif du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale du **Conseil de l'Europe** en matière de nominations par voie de recrutement ou de compétition interne. Elle comprend le jury de recrutement où peut siéger la personne responsable de la politique d'égalité des chances à la Division des ressources humaines avec voix consultative. C'est l'Unité du personnel permanent du Service des ressources humaines en collaboration avec les autres départements qui gère la politique de recrutement au sein du Secrétariat général.

C'est le Office of Human Resources Management -OHRM- (Bureau de la gestion des ressources humaines) des **Nations Unies** et le département ou service intéressé qui peuvent, d'un commun accord, recommander au Secrétaire Général de nommer à titre permanent un fonctionnaire "à l'essai" qui satisfait aux conditions requises. Cette recommandation est portée à la connaissance du Comité des nominations avant d'être soumise au Secrétaire Général. Le Bureau est chargé aussi de l'organisation des concours pour le recrutement de nationaux des États membres appelés à occuper des postes au sein du Secrétariat général.

* **Publicité des vacances d'emploi**

Le règlement sur les nominations du **Conseil de l'Europe** prévoit l'obligation de toute vacance d'emploi de faire l'objet d'une publicité officielle adéquate. Dans le cadre de la procédure de recrutement extérieur, la vacance doit être portée à la connaissance des Représentations permanentes des États membres, des agents et du public, si nécessaire par voie d'annonces appropriées. La publication doit donner la description de l'emploi vacant et mentionner les conditions d'admission, les qualifications requises des candidat(e)s ainsi que le délai de présentation des candidatures.

L'insertion dans tous les avis des vacances des postes permanents et temporaires de la mention "dans le cadre de sa politique d'égalité des chances, le Conseil de l'Europe tend à assurer une représentation paritaire des femmes et des hommes par catégorie et par grade" et du terme "le/la candidat(e)" est désormais une obligation de l'Organisation.

Aux **Nations Unies**, les vacances d'emploi des postes permanents et temporaires sont régulièrement envoyées aux Délégations Nationales des États membres de l'ONU. Les concours pour le recrutement de nationaux des États membres sont aussi publiés dans des journaux de tirage national des pays concernés. Pour favoriser la présentation des candidatures féminines, tout avis de vacance de poste doit porter la mention suivante: "Les femmes qualifiées sont particulièrement encouragées à faire acte de candidature." Le site Internet "Women Watch", lancé par la Division for the Advancement of Women -DAW- (Division pour la promotion de la femme) propose une sélection d'avis de vacances de postes au Secrétariat et permet de se connecter aux différents sites, où peuvent être trouvées des informations sur tous les avis de vacances externes qui peuvent intéresser spécialement les femmes.

*** Mode de sélection**

Les agents permanents du **Conseil de l'Europe** sont recrutés sur concours exclusivement. Il existe deux types de concours pour ces postes: les concours généraux, limités aux ressortissants d'un ou plusieurs États membres sous-représentés; les concours spécifiques, ouverts à tous les ressortissants des États membres ou à un ou plusieurs États sous-représentés. Les procédures de sélection comprennent trois étapes: une présélection, une épreuve écrite et un entretien. L'ensemble des trois étapes de la procédure exige un temps relativement long, équivalant à six mois en moyenne. Lorsque le nombre des candidat(e)s ayant réussi un concours sur épreuves dépasse le nombre des emplois mis en compétition, une liste de réserve d'une durée de deux ans est établie et communiquée aux candidat(e)s concernés. La validité de la liste de réserve peut être prolongée par périodes d'un an. En ce qui concerne le personnel temporaire, il est engagé sur la base d'un contrat temporaire de longue ou de courte durée.

Les **Nations Unies** recrutent aussi des administrateurs auxiliaires (classes P1 et P2) et les administrateurs (classe P3) par voie de concours nationaux. Ces concours sont organisés en priorité pour des ressortissants des États membres qui sont insuffisamment représentés parmi le personnel du Secrétariat. Les postes de niveau P3 sont normalement pourvus par voie de concours de recrutement mais ils peuvent l'être également par voie de promotion interne. Les concours consistent en des épreuves écrites et un entretien. Les épreuves sont en français ou en anglais, les deux langues de travail du Secrétariat. Les lauréats des concours sont placés sur une liste de réserve. Les noms des candidat(e)s seront rayés de la liste de réserve au fur et à mesure que leur pays se verra représenté au Secrétariat. Pour le recrutement du personnel linguistique, l'ONU organise des concours afin de sélectionner des candidat(e)s qui remplissent les conditions requises pour être engagés dans un service linguistique. La fréquence de ces concours varie en fonction des besoins de l'Organisation.

*** Droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement**

Tout(e) candidat(e) à un poste au sein du Secrétariat du **Conseil de l'Europe** qui s'estime lésé(e) par une procédure de recrutement, peut saisir la Commission de Nominations, organe consultatif du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale en matière de nominations par voie de recrutement. Mais ses délibérations, avis et recommandations sont confidentiels.

Aux **Nations Unies**, les décisions du jury d'examen concernant les résultats des épreuves sont définitives et sans appel. Les notes des candidat(e)s ne leur sont pas communiquées.

3.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes

Au **Conseil de l'Europe**, le règlement sur les nominations annexé au Statut des agents prévoit dans son article 22bis "Égalité des chances" la disposition suivante: "À égalité de mérites entre une femme et un homme, candidats à une procédure de recrutement extérieur ou de compétition interne, préférence est donnée, en dérogation à l'article 22 alinéa 2, au candidat ou à la candidate du sexe sous-représenté dans le grade de la catégorie dont relève l'emploi vacant." L'article entend par sous-représentation d'un sexe par rapport à l'autre "lorsque la représentation de celui-ci dans le grade de la catégorie dont relève l'emploi vacant est inférieure à 40%". Un des principes de recrutement au sein du Secrétariat général est donc l'égalité des chances entre femmes et hommes. En particulier, les candidatures féminines sont encouragées dans les grades élevés de la catégorie A.

L'article 8 de la Charte des **Nations Unies** dispose "qu'aucune restriction ne sera imposée par l'Organisation à l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions, dans ses organes principaux et subsidiaires". Le règlement du personnel fait aussi référence à l'égalité des chances entre femmes et hommes en matière de recrutement dans les termes suivants: "Conformément aux principes de la Charte, le choix des fonctionnaires se fait sans distinction de race, de sexe ou de religion."

Dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing adoptés par la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, le partage inégal du pouvoir et des responsabilités de décision à tous les niveaux du Secrétariat des Nations Unies a été critiqué. Le programme a exprimé la volonté résolue de l'organisation d'atteindre la parité entre les sexes d'ici à l'an 2000, en particulier en ce qui concerne les postes d'administrateur et les postes de rang supérieur. Cela en respectant pleinement le principe d'une répartition géographique équitable, et en tenant compte du fait que, dans les cas de certains pays, en particulier les pays en développement ou les pays en transition, les femmes ne sont pas représentées ou sont insuffisamment représentées au Secrétariat des Nations Unies. Mais les conclusions auxquelles est parvenue la Commission de la fonction publique internationale dans son examen de la situation des femmes dans le Secrétariat note qu'au rythme actuel l'égalité des sexes ne pourrait être réalisée avant 2006 pour la catégorie de directeurs ou 2007 pour les administrateurs.

* Responsable de l'égalité des chances

En mai 1993, une Conseillère en Égalité a été nommée par le Secrétaire Général au sein du **Conseil de l'Europe**. Elle a un rôle d'impulsion et de coordination pour assurer la mise en œuvre concrète du plan d'égalité et de rendre compte directement à le/la Secrétaire Général(e). En septembre 1993, un poste d'administrateur(trice) à l'égalité des chances a été créé à la Division des ressources humaines. Elle a pour mission d'agir en étroite collaboration avec les responsables de la gestion des ressources humaines et veiller à ce que la dimension égalité soit prise en compte dans tous les aspects de la politique du personnel. En 1996, une Cellule Égalité créée en 1994 a été transformée dans une structure plus compacte, le Comité consultatif pour l'égalité des chances. Présidé par la conseillère en égalité, le secrétariat est assuré par l'administrateur(trice) en égalité. La mission du Comité est de proposer des actions concrètes pour développer la politique d'égalité, donner son avis sur les initiatives prises et servir de relais dans la mise en œuvre des projets.

La Division for the Advancement of Women -DAW- (Division pour la promotion de la femme), qui fait partie du Département des Affaires économiques et sociales du Secrétariat des

Nations Unies, plaide en faveur de l'amélioration de la condition des femmes et de la prise en compte de la dimension "genre" dans les divers domaines d'action, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du système des Nations Unies. En 1996 a été créé le Bureau du/de la Conseiller(ère) spécial(e) du Secrétaire Général pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme. Mais c'est aux chefs des départements et bureaux qui incombe principalement d'appliquer les mesures spéciales en faveur de l'égalité.

*** Programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances**

Une stratégie pour l'égalité des chances 1997-1999 au **Secrétariat du Conseil de l'Europe** a été adoptée en juillet 1997. Ce plan fait une analyse des obstacles à l'égalité des chances pour le personnel et prévoit comme objectif essentiel une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les groupes de travail et dans les organes représentatifs. Le programme prévoit aussi une série d'objectifs reflétant les priorités pour une représentation équilibrée des deux sexes. Des rapports annuels sur l'égalité des femmes et des hommes ont été adoptés dès 1991, le dernier étant le huitième rapport du Secrétaire Général pour l'année 1999.

Un plan d'action stratégique pour l'amélioration de la situation des femmes au **Secrétariat de l'Assemblée des Nations Unies** 1995-2000 a été mis en place de manière à atteindre fin 2000 l'objectif de la parité 50/50 entre les sexes, en particulier aux postes de la classe D1 (directeurs) et des classes supérieures.

*** Actions positives**

La stratégie pour l'égalité des chances 1997-1999 au Secrétariat du **Conseil de l'Europe** prévoit les mesures suivantes pour atteindre l'objectif d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes: nomination par les jurys de recrutement des personnes de sexe sous-représenté, en particulier dans les grades A4-A7 et B2-B3; présence accrue de l'Administrateur(trice) à l'égalité des chances aux jurys de recrutement; recruter plus d'hommes aux fonctions de "secrétaire"; concevoir et mettre en œuvre des moyens permettant la nomination de femmes à des postes d'encadrement.

Pour donner suite aux directives de l'Assemblée générale concernant la situation des femmes au Secrétariat, le Secrétaire Général des **Nations Unies** a mis en place une série de mesures spéciales en matière de recrutement. Ces mesures resteront en vigueur tant que le Secrétaire Général n'aura pas constaté que des progrès appréciables ont été accomplis dans la réalisation de l'objectif de la parité des sexes.

*** Quotas en faveur des femmes**

Le Secrétariat du **Conseil de l'Europe** n'a pas établi un pourcentage des quotas en faveur des femmes. Il n'a pas non plus adopté des objectifs chiffrés à atteindre dans les années à venir. Il a néanmoins analysé dans ses derniers rapports la situation du personnel au sein du Secrétariat, toujours avec le même constat: domination numérique des hommes aux niveaux supérieurs et des femmes aux niveaux inférieurs.

Au Secrétariat des **Nations Unies**, il n'existe pas non plus un pourcentage de quotas en faveur des femmes. Mais des objectifs chiffrés ont été fixés pour atteindre la parité des sexes fin 2000.

*** Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances**

Réponse non connue à l'achèvement du manuscrit.

CONCLUSION

La plupart des différences qui existent dans la structure de la fonction publique internationale proviennent des systèmes éducatifs des États et des difficultés à comparer les normes en matière d'enseignement. Malgré les nombreuses divergences, il y a néanmoins une série de similarités dans les conditions d'accès et les procédures de recrutement.

Dans les États membres de l'Union européenne, s'il existe une large similitude en matière des conditions d'accès à la fonction publique, l'hétérogénéité est importante en ce qui concerne les procédures de recrutement. Les différences les plus importantes se trouvent dans les différentes phases chronologiques des opérations de recrutement: publicité des vacances d'emploi, dépôt des candidatures, examen des dossiers, sélection des candidat(e)s, nomination, titularisation, etc. En effet, ces phases ne se suivent pas dans le même ordre d'un pays à l'autre; parfois elles sont distinctes dans le temps et parfois se confondent. Le seul moment commun est celui de la titularisation ou de son équivalent. Les différents mode de sélection dans la fonction publique constituent encore un obstacle à la mobilité professionnelle au sein de l'UE. En l'absence de tout Conseil des ministres de la fonction publique de l'Union européenne, une coopération informelle s'est établie depuis de nombreuses années. Mais la fonction publique continue à être une prérogative nationale des États membres.

Les femmes représentent aujourd'hui une part importante des fonctionnaires de l'Administration publique internationale, et dans certains États membres de l'Union européenne elles sont majoritaires en nombre. Cependant dans la plupart des États elles sont encore prépondérantes dans les catégories inférieures et sous-représentées dans les catégories supérieures: plus on monte dans la hiérarchie, moins on trouve de femmes. Cette affirmation vaut également pour les Institutions européennes, le Conseil de l'Europe et l'Organisation des Nations Unies.

En vertu des dispositions communautaires et internationales, les États membres, les institutions européennes et les Organisations internationales sont obligés de prendre des mesures pour établir et garantir l'égalité d'accès à la fonction publique, indépendamment du sexe. Sur le plan juridique tous les États membres ont transposé au leur ordre interne, la législation communautaire en matière d'égal accès à l'emploi et des améliorations significatives ont eu lieu dans les systèmes de recrutement, comme l'introduction de rapports obligatoires pour les autorités publiques ou la nomination de responsables pour l'égalité des chances au sein des ministères et départements. Au niveau politique, des progrès manifestes ont été réalisés dans la prise de décision et la représentation des femmes dans les structures de décision des organes politiques. Mais on constate encore aujourd'hui que le droit à l'égalité varie d'un État membre à l'autre: de la réserve explicite des postes aux femmes (quotas), la priorité accordée aux femmes en cas de mérites égaux (actions positives), à la simple déclaration stipulant que l'autorité concernée est un "employeur favorisant l'égalité des chances". En Finlande, par exemple, la loi sur l'égalité prévoit que toute indication favorisant l'accès d'une femme ou d'un homme à un poste particulier constitue une discrimination.

Le 17 octobre 1995, la Cour de justice des Communautés européennes rendait l'arrêt Kalanke⁸ sur la promotion de l'accès des femmes à l'emploi (actions positives). Le 11 novembre 1997, la

⁸ Arrêt du 17 octobre 1995. Affaire C-450/93, Eckhard Kalanke contre Freie Hansestadt Bremen. Rec. 1995 p. I-3051.

Cour a rendu son arrêt dans l'affaire Marschall⁹ qui a nuancé et précisé la portée de l'arrêt **Kalanke**. Un arrêt récent de la Cour de justice concernant une **affaire suédoise**¹⁰ a confirmé la jurisprudence **Marschall** en considérant que le recrutement prioritaire des femmes dans la fonction publique ne peut pas être automatique ni reposer uniquement sur leur appartenance au sexe sous-représenté. Encore faut-il que leur qualification, appréciée objectivement, soit égale à celle des candidats masculins. Dans ce cas seulement, les candidates femmes peuvent bénéficier d'une priorité. La Cour a donc considéré que la législation suédoise, qui prévoyait des mesures automatiques en faveur du recrutement des femmes à des fonctions publiques, y compris en cas de qualification non égale à celle des candidats masculins, est discriminatoire et contraire au droit communautaire.

L'édifice juridique garantissant l'égalité d'accès entre femmes et hommes dans les systèmes de recrutement de la fonction publique des États membres, des institutions européennes et des Organisations internationales existe, mais est en voie d'achèvement dans certaines transpositions particulières; par exemple, il nécessite encore certaines améliorations, en particulier l'examen des modalités des dérogations à la limite d'âge dans les concours pour les personnes ayant interrompu leur carrière pour prendre soin de leurs enfants. Les obstacles historiques, culturels et extralégaux sont encore difficiles à surmonter. Un changement de mentalité est donc nécessaire dans la société européenne et internationale.

⁹ Arrêt du 11 novembre 1997. Affaire C-409/95. Hellmut Marschall contre Land Nordrhein-Westfalen. Rec. 1997 p. I-6363.

¹⁰ Arrêt de la Cour du 6 juillet 2000. Affaire C-407/98, Katarina Abrahamsson et Leif Anderson c/ Elisabet Fogelqvist. Non encore publié au Recueil. Voir *Agence Europe* du 7 juillet 2000.

Annexe. Diplômes nationaux donnant accès aux concours à la fonction publique européenne

| | Formation universitaire (A/LA) | Enseignement secondaire supérieur (B) | Enseignement supérieur et/ou professionnel du niveau secondaire(C) | Enseignement primaire et/ou professionnel (D) |
|------------|---|--|---|--|
| B | Licence ou équivalent* | Certificat de l'enseignement secondaire supérieur | Certificat de l'enseignement secondaire inférieur | Certificat d'études de base |
| DK | Kandidateksamen | Studentereksamen Højere Handelseksamen Højere Forberedelseksamen | Folkeskolens udvidede afgangsprøver efter 10. klasse | Folkeskolens afgangsprøver efter 9. klasse |
| D | Hochschulabschluß Fachhochschulabschluß* | Abitur | Mittlere Reife, Realschulabschluß | Hauptschulabschluß |
| EL | ἄπολυτοῦ μαθήματος ἴσοδότημα | πρωτοβάθμια ἑπιπέδου επιπέδου | πρωτοβάθμια ἑπιπέδου πρωτοβάθμια ἑπιπέδου πρωτοβάθμια ἑπιπέδου επιπέδου (3τμήματα ἑπιπέδου) | πρωτοβάθμια ἑπιπέδου πρωτοβάθμια ἑπιπέδου επιπέδου |
| E | Licenciatura | Bachiller superior- BUP | Graduado Escolar | Certificado de Escolaridad |
| F | Maîtrise ou équivalent * | Baccalauréat | Brevet de collège d'études du premier cycle de l'enseignement secondaire | Attestation de fin d'études primaires |
| IRL | University degree or equivalent* | Leaving Certificate 2 honours, 4 passes | Intermediate Certificate 6 passes | Proof of completion of compulsory education |
| IT | Diploma di laurea | Diploma di maturità | Licenza di scuola media | Licenza di scuola elementare |
| L | Il n'existe pas de diplôme universitaire national | Diplôme de fin d'études secondaires | Certificat de fin d'études moyennes | Certificat de fin d'études complémentaires |
| NL | Doctoraal examen Getuigschrift HBO * | Diploma VWO | MAVO-D | MAVO-C; LBO |
| A | Hochschulabschluß | Matura. | Berufsbildende mittlere Schule, kaufmännische Berufsschule oder vergleichbarer Abschluß* | Pflichtschulabschluß |
| P | Licenciatura | 12º ano de escolaridade, Concurso ao ensino superior | Curso geral do ensino secundário (9 anos) Certificado do ensino unificado (9 anos) | Certificado do segundo ano do ensino preparatório |

| | | | | |
|------------|--|--|---|--|
| FIN | Yliopistollinen tutkinto* Universitetsexamen | Ylioppilastutkinto/ peruskoulu + kolmen vuoden opiskelu toisen asteen koulutuksessa* Studentexamen Grundskola +tre års studier i utbildning på andra stadiet | Peruskoulu + yhden vuoden opiskelu toisen asteen koulutuksessa. Grundskola + ett års studier i utbildning på andra stadiet | Peruskoulu Grundskola |
| S | Akademisk examen omfattande minst 120 poäng varav 60 poäng utgör fördjupade studier i ett ämne* | 3-årig gymnasial utbildning | 2-årig gymnasial utbildning | Grundskola |
| UK | University degree or equivalent* | General Certificate of Education A level - 2 passes or equivalent* | General Certificate of Secondary Education 5 passes or equivalent* | Proof of completion of compulsory education |

* Apprécié cas par cas.