



COMMISSION EUROPÉENNE
DIRECTION GÉNÉRALE IA

Relations extérieures: Europe et Nouveaux Etats indépendants,
Politique étrangère et de sécurité commune, Service extérieur

Le Directeur général

Bruxelles,
8722

Note à l'attention de tous les

Chefs de Délégations, Représentations et Bureaux

Objet: Communication à la Commission de M. van den Broek, Sir Leon Brittan, M. Marin, Prof. Pinheiro, Mme Bonino, M. Liikanen, en accord avec M. le Président.

Service extérieur de la Commission - Recomposition des effectifs et rationalisation du réseau.

Je vous prie de trouver ci-joint le texte de la Communication à la Commission de M. van den Broek, Sir Leon Brittan, M. Marin, Prof. Pinheiro, Mme Bonino, M. Liikanen, en accord avec M. le Président, relative au Service extérieur (recomposition des effectifs et rationalisation du réseau).

Les décisions arrêtées par la Commission font suite à des travaux menés au sein du Comité de Direction du Service extérieur depuis un an, et s'inscrivent également dans le cadre du dialogue mené entre le Parlement européen et la Commission, notamment à l'occasion de la procédure budgétaire 1996.

Les efforts de rationalisation seront poursuivis dans les années à venir en s'appuyant sur un approfondissement de l'analyse des structures, des modes de faire et des effectifs du Service extérieur qui sera entrepris dans les semaines qui viennent.



Günter BURGHARDT

COMMUNICATION A LA COMMISSION

de M. van den Broek, Sir Leon Brittan, M. Marin, Prof. Pinheiro, Mme Bonino, M. Liikanen,
en accord avec M. le Président

**Objet: Service extérieur de la Commission
Recomposition des effectifs et rationalisation du réseau**

1. La Commission a entamé en 1995 un examen de l'ensemble des ressources humaines (fonctionnaires et autres agents) de son Service extérieur. Sans méconnaître les raisons historiques et juridiques qui expliquent le développement du réseau des délégations, l'analyse montre la réalité des déséquilibres qui concernent, à divers titres, une large partie du réseau, même si les considérations d'ordre qualitatif doivent aussi être prises en compte.

La Commission considère qu'il convient de rechercher, par une approche commune, les solutions à court et moyen terme de reconstitution et de rationalisation du réseau de ses délégations.

La Commission considère qu'un équilibrage des ressources humaines doit tenir compte des principes suivants:

- un effort de régionalisation doit être entrepris dans toutes les parties du réseau, et devra conduire:
 - à transformer certaines délégations en "bureaux de la Commission" conduits par des "Conseillers résidents", ou à procéder à des fermetures.
 - entreprendre, à l'avenir, une planification pluriannuelle des ouvertures de nouvelles délégations en faisant appel plus largement au principe de la couverture régionale.

Dans ce contexte, il conviendra de prévoir les besoins supplémentaires en moyens de fonctionnement pour les délégations à vocation régionale.

- un effort de recomposition des effectifs des délégations devra également être entrepris dans l'ensemble du réseau.

Les actions de reconstitution qui seront décidées devront garantir la capacité des délégations d'exécuter leur mandat.

Dans les cas des délégations dont les effectifs ont été réduits en raison d'une diminution des activités de la Commission (pays en crise), il conviendra de disposer de la flexibilité nécessaire pour que les effectifs puissent être, en cas de reprise des activités, rétablis au niveau qui convient.

2. La mise en oeuvre s'effectuera en 2 phases:
- les mesures arrêtées pour 1996 portent sur 23 redéploiements (voir annexe):
 - au titre de la régionalisation:
9 transformations de délégations de la Commission en bureaux de la Commission permettant de redéployer un total de 12 emplois de catégorie A.
 - au titre de la recomposition:
11 redéploiements d'emplois de catégorie A.
 - un gel des ouvertures est décidé pour 1996 à l'exception de ce que la Commission décidera compte tenu de la situation en ex-Yougoslavie.
 - d'autres mesures sont à prévoir dans une deuxième phase:

un approfondissement de l'analyse sera effectué afin de préparer les décisions à prendre à moyen terme en matière de structures, de modes de faire et d'effectifs. Outre les membres du Comité de Direction du Service extérieur, il est proposé que le Secrétariat général et l'Inspection générale des Services soient associés à cet exercice.
3. L'examen de la répartition des 43 emplois disponibles en 1996 (23 redéploiements et 20 nouveaux emplois 1996) prendra en compte plus particulièrement:
- les besoins les plus pressants en renforcements de certaines délégations par des fonctionnaires de catégorie A, en particulier dans les délégations où le "taux de dépendance" par rapport au personnel extérieur est particulièrement élevé.
 - les masses financières à gérer et leur progression à venir.
 - les dispositions à prendre d'urgence compte tenu de l'évolution politique dans certains pays, notamment en ex-Yougoslavie.
 - les besoins prioritaires en renforcements en personnel administratif (catégories B et C) pour lesquels 8 nouveaux emplois ont été accordés en 1996.
 - les facteurs de sensibilité politique.
 - les besoins des Délégations dont l'ensemble des ressources humaines (fonctionnaires et autres agents) ne constitue pas une masse critique pour leur bon fonctionnement, en tenant compte, en particulier, du caractère régional.
4. Entre-temps, dans sa résolution budgétaire du 13 décembre 1995, le Parlement européen a fixé 3 critères pour le déblocage de 10% des crédits du Titre VI (délégations de la Commission) qui ont été mis en réserve.

Les conditions portent sur:

1. une réévaluation des besoins en ressources humaines du Service extérieur et un plan de redéploiement dans le cadre des priorités actuelles;
2. la description des mandats de chaque délégation;
3. la préparation d'une description des chaînes de commandement entre les services centraux, les délégations et les autres organismes dans les pays concernés par les crédits Phare et Tacis.

En plus de ces conditions, le Parlement européen en a ensuite ajouté une quatrième, à savoir l'adoption par la Commission d'un rapport sur les besoins à plus long terme du Service extérieur (rapport Williamson).

Ces conditions sont remplies, en ce qui concerne les ressources humaines selon les orientations indiquées ci-dessus.

En ce qui concerne les autres points:

- Les mandats ont été préparés par toutes les DGs Relex et transmis à la Commission des Budgets du Parlement.
- Un document sur les chaînes de commandement concernant les pays bénéficiaires de Phare et Tacis été préparé et transmis à la Commission des Budgets du Parlement.
- Le rapport Williamson (a été/doit être) approuvé par la Commission le 27 mars.

Il est demandé à la Commission de décider:

1. de prendre note de la présente Communication.
2. d'approuver l'accord intervenu entre les Commissaires Relex concernant le redéploiement des 23 emplois A dans le Service extérieur en 1996.
3. de charger le Comité de Direction du Service Extérieur d'effectuer, avec le concours du Secrétariat général et de l'Inspection générale des Services, une analyse approfondie, en établissant les critères et en identifiant les contraintes, afin de préparer les décisions à prendre à moyen terme en matière de structures, de modes de faire et d'effectifs.

ANNEXE

| REGIONALISATION / RECOMPOSITION: "A" POSTS TO BE REDEPLOYED | | | |
|--|-------|---------|-------|
| DELEGATION | Total | DG VIII | DGI.A |
| | | 13 | 10 |
| Angola | | 1 | |
| Antilles NL | | 1 | 1 |
| Burundi | | 2 | |
| Centrafrique | | 1 | |
| Comores | | | 1 |
| Congo | | 1 | |
| Djibouti | | | 1 |
| Gambia | | 1 | 1 |
| Grenada | | 1 | |
| Guinée Equat | | | 1 |
| Kenya+Somalia | | 1 | 1 |
| Liberia | | | 1 |
| Nigeria | | 2 | |
| Solomon Isl. | | | 1 |
| S. Tomé | | | 1 |
| Swaziland | | 2 | 1 |

