



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 15.11.2005
COM(2005) 573 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL ET AU PARLEMENT
EUROPÉEN**

**L'INCIDENCE DE L'ADHÉSION DE LA BULGARIE ET DE LA ROUMANIE SUR
LES RESSOURCES HUMAINES DE LA COMMISSION**

COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL ET AU PARLEMENT EUROPÉEN

L'INCIDENCE DE L'ADHÉSION DE LA BULGARIE ET DE LA ROUMANIE SUR LES RESSOURCES HUMAINES DE LA COMMISSION

INTRODUCTION

Le 13 avril 2005, le Parlement européen a donné son avis conforme à l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie. Partant, les États membres de l'Union européenne, la Bulgarie et la Roumanie ont signé le traité d'adhésion le 25 avril 2005 à Luxembourg. Sous réserve de la ratification des traités d'adhésion et à condition qu'elles remplissent dans les délais les conditions nécessaires pour appliquer totalement l'acquis dès le premier jour de l'adhésion, la Bulgarie et la Roumanie devraient devenir membres de l'Union en janvier 2007.

De ce point de vue, la Commission a adopté le 25 octobre dernier une Communication intitulée « Rapport global de suivi sur le degré de préparation à l'adhésion à l'UE de la Bulgarie et de la Roumanie ». Cette communication fait référence à « ...un rapport de suivi que la Commission compte présenter au Conseil et au Parlement en avril/mai 2006 » et souligne qu'« à ce moment-là, la Commission peut recommander au Conseil de reporter l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie jusqu'au 1^{er} janvier 2008 si un risque sérieux existe qu'un de ces deux États ne soit manifestement pas prêt à assurer les exigences d'une adhésion en janvier 2007 dans un certain nombre de domaines importants. La Commission compte que la Bulgarie et la Roumanie engageront d'ici là toutes les actions correctives nécessaires pour éviter la publication d'une telle recommandation.

La présente communication a pour objet de motiver la demande de ressources humaines supplémentaires de la Commission en évaluant les besoins de ses services en relation avec l'impact de l'adhésion de ces deux nouveaux États membres sur les activités de la Commission. Elle expose les orientations générales et l'incidence de l'élargissement sur les ressources humaines par catégorie de domaine politique et par profil de poste (métier). Il s'agira d'un élément fondamental des futures propositions budgétaires et de l'élaboration d'une stratégie de recrutement. Cependant, cette communication ne porte pas sur les objectifs de recrutement des ressortissants des nouveaux États membres qui constitue un sujet différent qui sera abordé en temps utile.

Cette évaluation étend à la Bulgarie et à la Roumanie (UE-2) la communication présentée en 2002 pour les dix États membres qui ont adhéré à l'Union en mai 2004 (UE-10). La nature et le calendrier de l'élargissement UE-2 le rendent très semblable au dernier en date. Étant donné les similitudes évidentes, l'analyse a été réalisée au moyen de la même méthodologie que celle utilisée en 2002 mais en tirant aussi les leçons de l'adhésion de EU-10 telles qu'elle s'est réellement déroulée en 2004. C'est la raison pour laquelle la présente communication confirme et actualise les estimations à moyen terme des besoins en ressources humaines effectuées en 2002, comme le Parlement européen l'a demandé dans sa résolution concernant la stratégie politique annuelle pour 2006.

1. OBJET ET CADRE DE LA COMMUNICATION

L'expérience nous a appris que le recrutement de nouveaux agents et leur intégration en douceur dans les services de la Commission étaient plus aisés s'ils étaient préparés bien à l'avance. Ce cadre stable s'établit en déterminant et en planifiant le niveau des effectifs nécessaires pendant la période suivant l'adhésion. La précédente communication UE-10¹ a souligné le rôle fondamental de cette activité et son utilité, tant pour l'autorité budgétaire que pour la Commission.

Lors de la présentation de son avant-projet de budget pour 2006², la nouvelle Commission a confirmé expressément la validité de l'analyse effectuée en 2002 et la nécessité de recruter à moyen terme quelque 3 900³ nouveaux agents, d'ici à 2008, pour effectuer les tâches découlant de l'adhésion de ces dix nouveaux États membres. Les conclusions de la communication de 2002 sont toujours valables aujourd'hui pour l'UE-10⁴.

Au cours des trois dernières années, de 2003 à 2005, l'autorité budgétaire a accordé à la Commission 1 980 nouveaux agents pour effectuer des tâches liées à l'élargissement (1 480 nouveaux fonctionnaires et 500 agents externes). Quoique significatifs, ces renforcements initiaux sont néanmoins insuffisants pour assurer le bon fonctionnement de l'Union européenne élargie et l'application intégrale de l'ensemble des politiques de la Commission et des règles et programmes communautaires. Pour pouvoir assurer, pendant la période en question, la continuité de toutes les activités en cours, et en particulier celle des principales politiques communes relatives à la cohésion et au marché unique, et assumer ses responsabilités institutionnelles, la Commission aura besoin du restant des 3 900 ETP qui avaient été estimés nécessaires.

2. AMPLEUR DU DÉFI

2.1. Qu'attend-on de la Commission dans une Union élargie?

En sa qualité d'organe exécutif de l'Union européenne, la Commission est responsable de la gestion et de la mise en œuvre du budget de l'Union et des politiques et programmes approuvés par le Parlement et par le Conseil. Après l'élargissement, c'est avant tout dans le cadre de la politique agricole commune, des actions structurelles et des politiques internes que la Commission devra gérer les programmes destinés à soutenir les nouveaux États membres.

En tant que gardienne des traités, la Commission devra veiller à ce que la législation communautaire soit appliquée correctement dans tous les États membres. Si les pays candidats ont réalisé des efforts considérables pour assumer leurs futures

¹ COM (2002) 311 final du 5.6.2002.

² COM (2005) 300 du 15.6.2005.

³ Dont 3 960 ETP relevant du budget administratif et une réduction de 60 ETP relevant d'autres postes.

⁴ Des explications complémentaires ont été fournies à l'autorité budgétaire, à sa demande, au cours de la procédure budgétaire: voir le document de travail sur «les ressources humaines pour l'élargissement» daté du 14 juillet 2005.

responsabilités d'États membres, leurs systèmes et capacités administratifs et judiciaires pourraient encore nécessiter quelques années d'adaptation dans certains cas.

Pour réaliser tous les objectifs que constituent le bon fonctionnement du marché unique, la sécurité et la santé publiques, la protection de l'environnement, la surveillance des frontières extérieures de l'Union européenne et la gestion minutieuse des fonds communautaires dans une Union élargie, la Commission a besoin de ressources humaines supplémentaires lui permettant:

- de gérer activement les politiques de l'Union européenne et de suivre leur mise en œuvre dans les nouveaux États membres;
- d'aider les nouveaux États membres à appliquer correctement la législation communautaire et d'engager des procédures d'infraction lorsque c'est nécessaire;
- de proposer et de mettre en œuvre les programmes communautaires pour fournir un soutien financier aux nouveaux États membres;
- de veiller à la réalisation correcte de la programmation et des dépenses;
- de communiquer et de publier des documents communautaires dans deux nouvelles langues.

2.2. Ampleur de la tâche en chiffres

L'ampleur du prochain élargissement et ses défis peuvent être estimés au moyen des indicateurs suivants:

- Deux nouveaux États membres porteront le nombre de membres de l'Union européenne de 25 à 27 (soit une augmentation de 8 %).
- Deux nouvelles langues officielles porteront le total de celles-ci de 20 à 22 (une augmentation de 10 %⁵).
- 30 millions de citoyens viendront s'ajouter à la population totale de l'Union européenne, qui passera de 452 à 482 millions en 2007 (soit une augmentation de 6,6 %).
- Avec un PIB par habitant en standards de pouvoir d'achat d'environ 30 % de la moyenne de l'UE-25, les deux nouveaux États membres sont à ce jour les pays les plus pauvres à adhérer.

. Il convient aussi d'envisager l'incidence de cet élargissement sur les activités de la Commission dans le contexte de l'élargissement précédent car l'adhésion de 12 nouveaux États membres dans un laps de temps relativement court constitue évidemment un nouveau défi pour les institutions communautaires, qui doivent

⁵

À titre de comparaison, l'irlandais n'est pas inclus dans les 20 langues actuelles, dans la mesure où il fait l'objet d'un régime particulier et d'une période de transition de cinq ans débutant en 2007.

maintenant tenir compte d'une augmentation de 80 % des États membres et de deux fois plus de langues.

3. HYPOTHÈSES, MÉTHODOLOGIE ET STRATÉGIE

3.1. Hypothèses

Le scénario retenu pour évaluer l'incidence de l'élargissement se fonde sur les postulats suivants:

- (1) Sous réserve de la ratification des traités d'adhésion et à condition qu'ils remplissent à temps les conditions nécessaires pour appliquer totalement l'acquis dès le premier jour de l'adhésion, deux nouveaux pays adhéreront à l'Union européenne le 1^{er} janvier 2007. Si ces conditions ne sont pas remplies, le calendrier présenté dans cette communication sera adapté en conséquence. Les estimations des besoins en ressources humaines restent cependant valables indépendamment de la date d'adhésion effective.
- (2) Les activités sont estimées à leur pleine vitesse de croisière, lorsque toutes les activités et tâches associées à l'élargissement auront été introduites ou supprimées progressivement, prenant en compte notamment le besoin de garder les effectifs adéquats pour assurer les fonctions de gestion et de contrôle des instruments de pré-adhésion jusqu'à leur clôture. Le calendrier des besoins en ressources humaines variera d'un service à l'autre, et la dotation annuelle reflètera ces différences⁶.
- (3) Le point de départ du niveau des ressources humaines pour chaque activité correspond à la situation de 2006, en supposant que cet élargissement particulier ne modifie ni les politiques, ni les programmes, ni les systèmes de mise en œuvre. Néanmoins, les changements déjà approuvés ou proposés par la Commission pour l'avenir ont été pris en considération (exemple: agences d'exécution⁷).
- (4) Tous les types de ressources humaines (postes du tableau des effectifs et personnel externe) et toutes les sources de financement (budget administratif ou programmes opérationnels) sont considérés sur un pied d'égalité. Les besoins en matière d'effectif sont mesurés en équivalents temps plein (ETP). L'hypothèse de base est que cet élargissement ne modifiera pas fondamentalement la proportion des différents types de ressources humaines de la Commission. La ventilation des ressources humaines par type et par source de financement a été réalisée à un niveau global et sera spécifiée dans chaque procédure budgétaire.

⁶

Ceci pourrait être le cas en particulier pour les services linguistiques.

⁷

La présente communication ne tient pas compte des effectifs des agences d'exécution. Cependant, les estimations relatives aux besoins de la Commission en matière de ressources humaines ont été réduites en conséquence par rapport à l'analyse de 2002, dans la mesure où une agence d'exécution a été mise en place depuis 2002.

- (5) L'estimation a été réalisée en chiffres nets, en tenant compte des possibilités de réaffectation dans le cadre de l'achèvement attendu des activités de préadhésion au cours de cette période (programmes de préadhésion, négociations, relations avec les pays candidats).
- (6) L'estimation totale inclut 100 agents externes déjà prévus dans l'avant-projet de budget (APB) pour 2006 à titre d'avance sur les besoins à moyen terme. Les préparatifs doivent commencer en 2006 si l'on veut être prêt pour l'élargissement. Dans son APB, la Commission a estimé ses besoins prioritaires en ressources humaines à 100 agents pour effectuer les activités essentielles relatives à la préparation de l'élargissement, principalement en matière linguistique. Ces personnes ne s'ajoutent pas à l'estimation des besoins pour la période suivant l'élargissement, mais font partie du paquet global.

3.2. Méthodologie

Comme cette estimation actualise la communication de 2002 relative à l'adhésion des pays de l'UE-10 en vue de l'élargissement UE-2, il est cohérent d'utiliser la même méthodologie.

Les besoins en ressources humaines ont été estimés sur la base des activités définies par la nomenclature EBA (établissement du budget par activités). Un questionnaire a été envoyé à tous les services afin de garantir un examen méthodique et homogène de l'évolution prévue.

L'incidence de l'élargissement sur les activités a ensuite été analysée et celles-ci ont été évaluées selon qu'elles augmentaient, demeuraient inchangées ou diminuaient. L'étape suivante a consisté à estimer l'incidence sur les ressources humaines. En règle générale, les changements en matière de besoins en ressources humaines ont été estimés en fonction de l'évolution des principaux facteurs déterminant la charge de travail pour une activité donnée.

Lorsqu'une activité, une organisation ou un système de mise en œuvre n'a pas subi - ou ne doit pas subir - de modifications importantes par rapport à 2002, et lorsque l'incidence de l'élargissement UE-2 est censée être proportionnelle à celle de l'élargissement UE-10, les résultats de la communication UE-10 précédente ont été extrapolés à l'élargissement UE-2.

Dans un souci de cohérence entre les exigences des diverses activités, les réponses ont fait l'objet d'un examen pour veiller à l'égalité de traitement et à la comparabilité des données, en vue de garantir que:

- les chiffres fournis et leurs justifications sont cohérents;
- les besoins estimés pour les différents services pour des activités similaires ont été traités de façon identique;
- seule la charge de travail supplémentaire due à l'élargissement a été prise en considération;

- les possibilités de réaffectation à la suite d'activités de préadhésion ont été dûment prises en considération.

3.3. Période de transition pour les nouveaux postes

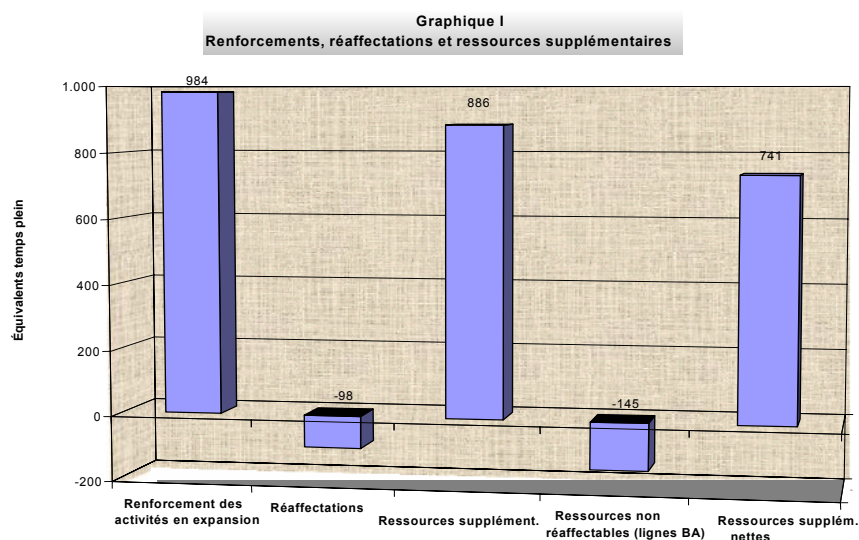
L'estimation tient compte des besoins des services et de la capacité de l'institution à absorber les nouvelles recrues. C'est la raison pour laquelle la Commission propose que les nouveaux postes soient ouverts progressivement pendant une période de trois ans, sous réserve de la disponibilité des listes de réserve et de la capacité d'absorption des services concernés. Cependant, la plupart des services de la Commission ont estimé que la période de cinq ans prévue pour les nouveaux postes UE-10, dictée par des impératifs budgétaires et de recrutement, était trop longue et le rythme de sélection et de recrutement a maintenant atteint son régime de croisière.

Cela ne préjuge pas de la durée de la période de transition pour le recrutement des fonctionnaires des deux nouveaux États membres, dont la Commission propose qu'elle soit de cinq ans. En conséquence, la Commission fixera en temps utile les objectifs de recrutement pour les ressortissants des nouveaux États membres, cette question étant distincte.

4. BESOINS EN RESSOURCES HUMAINES

4.1. Résultats de l'examen

Dans leurs estimations initiales, les services de la Commission ont fixé leur besoins bruts en matière de personnel supplémentaire à quelque 1 084 ETP et ont prévu que la fin d'activités de préadhésion libèrerait 237 ETP.



L'examen a mené à des estimations révisées, portant à plus de 984 ETP l'augmentation brute des ressources humaines exigées par l'expansion des activités. Ces besoins peuvent être satisfaits en réaffectant quelque 98 personnes (dont 23 au sein des services) et en recrutant 886 nouveaux agents. La nécessité de procéder à des réaffectations découle de l'objectif de la Commission de fournir un service de qualité à un coût raisonnable. L'on estime également que l'équivalent d'environ 145 postes externes actuellement affectés aux instruments de préadhésion (et financés sur les anciennes lignes budgétaires BA) devront être abandonnés car ils ne pourront pas être réaffectés. Cela porte les ressources supplémentaires nettes à 741 ETP.

Par rapport à la situation actuelle, les 741 ETP supplémentaires représentent une augmentation d'environ 2,5 % de l'ensemble des ressources humaines de l'institution, ce qui est inférieur au poids relatif des pays adhérents, comme l'ont mesuré les différents indicateurs mentionnés au deuxième point de la présente communication.

4.2. Type de ressources humaines et source de financement

Comme indiqué, à titre indicatif, dans le tableau n° 1 ci-dessous, les 741 agents supplémentaires peuvent être ventilés, par type et par source de financement, comme suit:

- 750 postes aux tableaux des effectifs affectés aux activités opérationnelles (budget administratif au titre de l'actuelle rubrique 5 des perspectives financières), dont environ 166 postes de linguiste;
- 36 postes aux tableaux des effectifs de la recherche (budget opérationnel);
- des crédits supplémentaires pour environ 100 postes externes au budget administratif;
- la réduction des crédits alloués à l'équivalent de quelque 145 postes externes financés actuellement sur le budget opérationnel (anciennes lignes BA relatives aux instruments de préadhésion).

Tableau n° 1

	<i>Postes inscrits aux tableaux des effectifs</i>	<i>Personnel externe (ETP)</i>	
<i>Budget administratif</i>	750	100	850
<i>Budget opérationnel</i>	36	-145	-109
	786	-45	741

Ce tableau confirme que quelque 850 ETP financés sur le budget administratif seront nécessaires, conformément à l'hypothèse sous-tendant la proposition de perspectives financières.

4.3. Inscription progressive de 850 nouveaux postes au budget administratif

La Commission propose que les nouveaux postes soient ouverts progressivement pendant une période de trois ans. Cela permettrait de tenir compte des besoins réels des services et correspondrait à la capacité de l'institution à absorber de nouvelles recrues. Le calendrier indicatif est exposé dans le tableau n° 2 ci-dessous dans le cas où l'adhésion a lieu en 2007.

Tableau n° 2

<i>Année</i>	<i>Proportion de postes supplémentaires</i>	<i>Nouveaux postes du tableau des effectifs (budget administratif)</i>	<i>Emplois externes⁸</i>	<i>Personnel total prévu au budget administratif</i>
2006			100	100
2007	33 %	250		350
2008	33 %	250		600
2009	33 %	250		850

Le calendrier et la répartition annuelle des futures demandes de postes du tableau des effectifs pourrait nécessiter un certain degré de flexibilité. La Commission précisera ses demandes annuelles de nouveaux postes, en plus des 1 280 personnes encore à recruter pour l'élargissement UE-10 en 2007-08⁹, dans chaque stratégie politique annuelle et chaque avant-projet de budget. Le calendrier des concours prévu sera également pris en considération.

La ventilation des postes du tableau des effectifs et des postes extérieurs devra être précisée lors de chaque procédure budgétaire annuelle. Toutefois, si le personnel contractuel engagé en 2006 pour préparer l'élargissement doit être remplacé progressivement par des fonctionnaires, la Commission aura encore besoin de personnel externe, même à sa vitesse de croisière, principalement pour les services linguistiques et les représentations dans les nouveaux États membres. Si les besoins finaux en personnel externe étaient inférieurs à 100 unités, la Commission demanderait la conversion de certains emplois externes en postes.

4.4. Conséquences budgétaires sur les dépenses administratives

À la vitesse de croisière, le coût total de ces nouveaux agents devrait s'élever à environ € 85 millions¹⁰ (coûts d'infrastructure afférents compris) pour la seule Commission¹¹. Ce montant est pleinement compatible avec les perspectives financières proposées par la Commission. L'accord final sur les perspectives financières définitives devrait aboutir à ce budget spécifique permettant à la Commission de recruter le personnel nécessaire pour l'élargissement; il conviendrait aussi de tenir compte pleinement des besoins analogues des autres institutions.

⁸ Certains de ces 100 emplois externes pourraient aussi être convertis en postes tout en gardant inchangés les 850 ETP.

⁹ Dans l'hypothèse où les 700 nouveaux postes demandés pour 2006 sont accordés comme prévu.

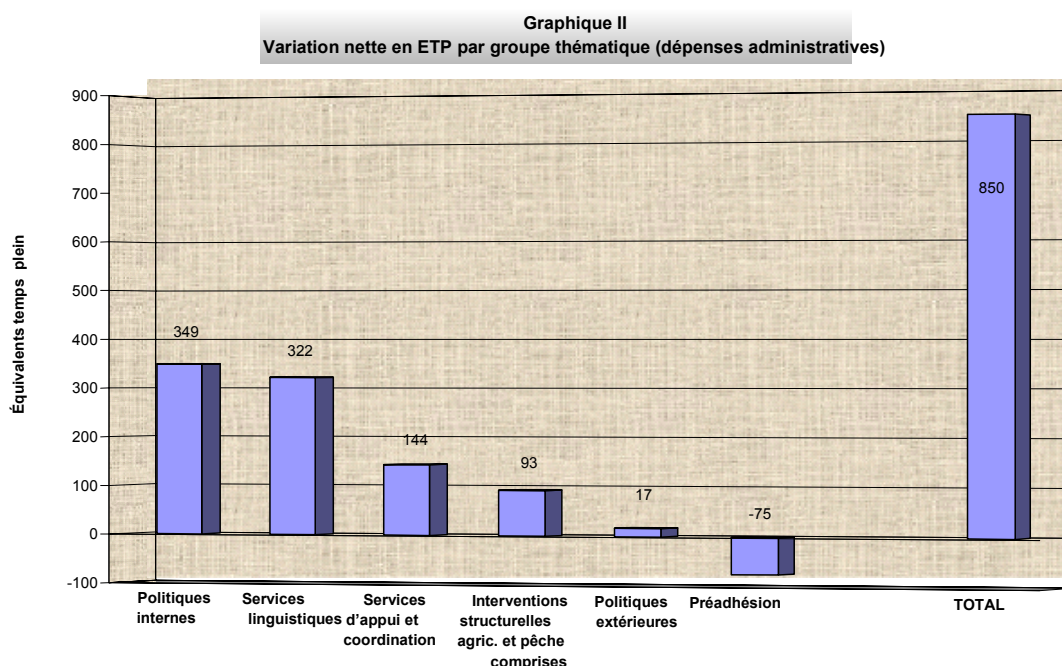
¹⁰ Aux prix 2004.

¹¹ Les calculs effectués pour le projet de perspectives financières montrent qu'un montant d'environ 130 millions devrait être inclus dans les perspectives financières pour l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie, en supposant que les besoins en matière de ressources humaines des autres institutions soient proportionnels à ceux du dernier élargissement en date.

5. INCIDENCE SUR LES POLITIQUES ET LES ACTIVITÉS

Les résultats de l'analyse réalisée par la Commission pour estimer ses besoins en matière de ressources humaines peuvent être décomposés en «groupes thématiques» (services) et en «profils de poste» (personnes).

5.1. Évolution par groupe thématique



5.1.1. Politiques internes

L'élaboration de la législation et le contrôle de son application dans les nouveaux États membres sont les deux principaux éléments qui expliquent l'augmentation des effectifs en ce qui concerne les politiques internes. À partir du jour de l'adhésion, l'acquis communautaire sera applicable dans les nouveaux États membres, et l'ensemble du processus législatif devra s'adapter pour les inclure dans le processus de consultation en matière d'initiatives politiques et de propositions législatives.

Ce domaine inclut des aspects aussi divers et complexes que le marché intérieur, l'environnement, la concurrence, la fiscalité et l'union douanière, et la santé et la protection des consommateurs. Qui plus est, un certain nombre de nouveaux objectifs stratégiques fixés par l'Union européenne, tels que la «stratégie de Lisbonne» pour la prospérité par la croissance économique, y compris les réseaux trans-européens, et le «programme de la Haye» renforçant la liberté, la sécurité et la justice dans l'Union, sont axés sur les politiques internes. Ce chapitre inclut aussi la mise en place progressive de bureaux de presse dans les nouveaux États membres.

La pleine implication des nouveaux États membres dans l'application des ces politiques et de ces règles communautaires nécessite l'affectation d'environ 349 ETP. Étant donné l'éventail des politiques qui doivent être mises en œuvre dans 27 États membres et les ressources actuelles, cela représente une augmentation relativement modeste des ressources humaines et correspond précisément aux activités centrales exercées par la Commission aujourd'hui.

5.1.2. Services linguistiques

La prestation de services linguistiques de qualité est une des priorités de la Commission pour la période suivant l'élargissement. L'augmentation relativement forte (322 ETP) dans ce domaine d'activité (traduction, interprétation et publication) devrait toutefois être envisagée dans le contexte de l'introduction de systèmes très efficaces en matière de gestion de la demande et d'assurance de la qualité. Ceux-ci ont permis de réduire au minimum l'utilisation des ressources, tout en garantissant le multilinguisme et en promouvant la légitimité, la transparence et l'efficacité de l'Union européenne.

5.1.3. Services d'appui et coordination

Dans une stratégie d'élargissement globale, les services d'appui et la coordination jouent un rôle décisif et doivent recevoir un effectif adéquat pour le bon fonctionnement de toutes les activités. Le processus décisionnel de l'Union européenne va devenir de plus en plus complexe et exiger davantage de personnel pour les cabinets des nouveaux commissaires et pour la coordination des politiques dans une Union comptant 27 États membres. Il convient aussi de veiller particulièrement à permettre l'application de la législation européenne dans toutes les nouvelles langues. Parmi les autres activités, citons le renforcement du processus de recrutement et des capacités d'audit et de lutte contre la fraude dans une Europe élargie. On peut estimer que 144 ETP permettraient de mener à bien ces tâches hétérogènes.

5.1.4. Interventions structurelles, agriculture et pêche comprises

Les politiques structurelles et de cohésion visent la convergence économique en promouvant la croissance et la compétitivité et en renforçant la cohésion économique, sociale et territoriale de l'Union. Il s'agit de grands programmes européens dont l'incidence macroéconomique est considérable. La législation actuelle permet aux deux pays en voie d'adhésion de solliciter l'aide destinée aux régions moins développées (objectif 1). Il s'agit du domaine d'activité dans lequel l'adhésion devrait provoquer la plus forte augmentation des crédits. Comme ces programmes sont gérés de façon décentralisée (gestion partagée), ils nécessiteront comparativement moins d'agents supplémentaires. Toutefois, les exigences relatives à la fonction de contrôle et d'audit doivent être respectées.

L'agriculture joue un rôle important dans la vie économique et politique des deux pays qui sont sur le point d'adhérer à l'Union européenne. Les activités menées actuellement dans le cadre de l'instrument de préadhésion en matière de développement rural (Sapard) relèveront alors de la politique agricole classique. Cependant, comme c'est le cas pour les autres instruments de pré-adhésion (PHARE et ISPA), il y aura une période de transition pour permettre la mise en œuvre de ces

programmes jusqu'à leur clôture. La Commission devra aussi surveiller la façon dont les nouveaux États membres mettent en œuvre l'acquis après leur adhésion, en ayant recours aux mêmes mécanismes que ceux qui s'appliquent aux États membres actuels.

On estime que les ressources humaines supplémentaires nécessaires pour les interventions structurelles, l'agriculture et la pêche représentent ensemble 93 ETP, soit un chiffre relativement faible au regard des montants concernés, mais bien conforme aux mécanismes de mise en œuvre.

5.1.5. Politiques extérieures

Les principaux changements concernent la politique commerciale et les mesures de défense commerciale, dont les négociations à l'OMC suivant l'adoption du tarif douanier commun par les nouveaux États membres ainsi que le besoin de renforcer la politique européenne de voisinage en particulier en direction de nos voisins de l'est. L'incidence globale sur les relations extérieures sera assez limitée, les besoins en la matière étant estimés à 17 ETP.

5.1.6. Préadhésion (délégations et PHARE compris¹²)

Les délégations dans les pays adhérents, ainsi que les activités de préadhésion relatives à la Roumanie et à la Bulgarie, telles que les négociations et le suivi et la gestion des instruments de préadhésion, seront progressivement supprimées conformément aux dispositions du traité d'adhésion concernées. De même, les agents des délégations concernés et la plupart de leurs homologues du siège seront réaffectés progressivement, compte tenu du calendrier du processus d'adhésion, ou cesseront leurs activités. Le redéploiement du personnel affecté aux activités de préadhésion prendra également en compte le fait que les programmes de pré-adhésion doivent être mis en œuvre selon les principes de bonne gestion financière tout au long du cycle du programme. Au total, il en résultera une diminution progressive des effectifs de 220 ETP (75 ETP financés sur le budget administratif et 145 agents externes financés sur le programme PHARE).

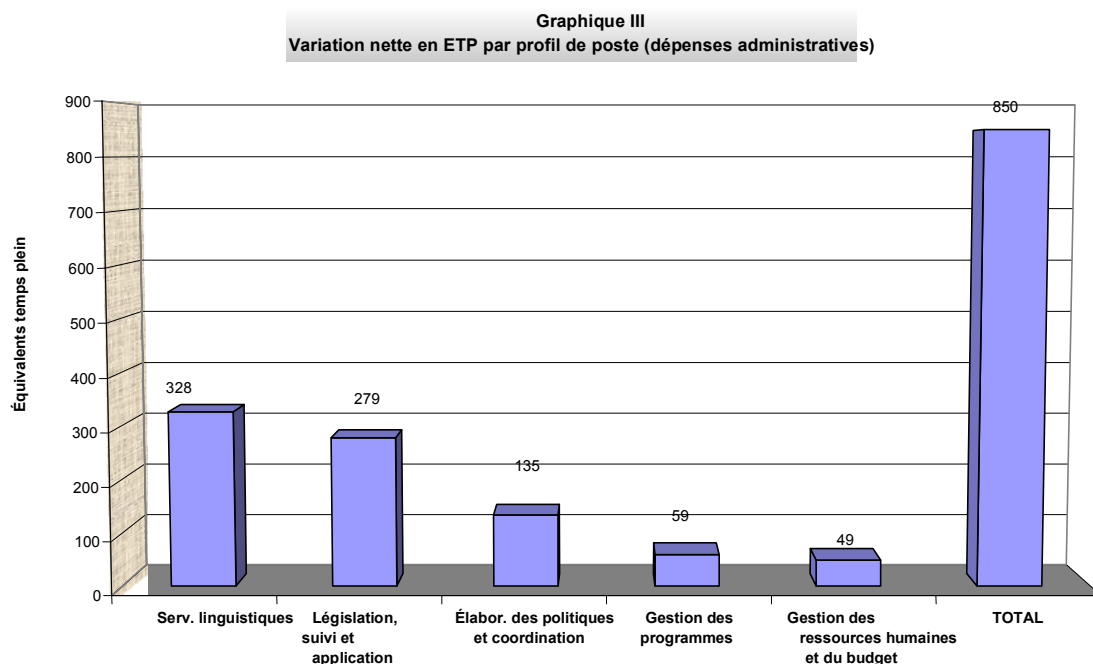
5.1.7. Recherche

La plupart des programmes de recherche sont déjà ouverts aux pays adhérents, et le sixième programme cadre a accru la participation des pays candidats avant l'élargissement. En outre, il s'est concentré sur un nombre de priorités réduit et a simplifié les méthodes et procédures de gestion. Si le prochain programme cadre pluriannuel prolongera la tendance à l'amélioration de l'efficacité et de la concentration, l'estimation des besoins en ressources humaines pour l'élargissement UE-2 justifie une augmentation modeste de 36 ETP, qui sera financée dans les limites du plafond des dépenses administratives du septième programme cadre.

¹²

Sauf Ispa et Sapard, dont les agents seront réaffectés dans le même service, puisque les besoins en ressources humaines de l'agriculture et des opérations structurelles sont présentés en chiffres nets.

5.2. Évolution par profil de poste



5.2.1. Services linguistiques

Le nombre de linguistes va augmenter plus que tout autre profil de poste, afin que la Commission puisse rapprocher sa politique des citoyens et faciliter la tenue de réunions dans le cadre du processus décisionnel de l'Union européenne. Les besoins sont estimés à 328 ETP, agents externes et personnel d'appui compris.

5.2.2. Législation, suivi et application

La législation est un autre pilier central du travail de la Commission, un domaine d'activité qui inclut le suivi et l'application nécessaires pour créer une réelle «communauté de droit». L'expansion que va connaître ce domaine de travail sera assurément la deuxième plus importante. La charge de travail due à l'élargissement est directement proportionnelle au nombre d'États membres pour la plupart des étapes du processus législatif. Cela est particulièrement vrai au stade de l'application de la législation. Le nombre de parties intéressées et leur diversité influenceront aussi la rédaction des textes législatifs et leur mise en œuvre. Les besoins supplémentaires sont estimés à 279 ETP.

5.2.3. Élaboration et coordination des politiques

L'augmentation du nombre d'États membres et de parties prenantes va rendre l'élaboration des politiques de plus en plus complexe. L'accroissement de ses besoins reflète l'importance croissante accordée à l'intégration des nouveaux membres dans tous les processus. À cet égard, les besoins sont estimés à 135 ETP.

5.2.4. *Gestion des programmes*

La petite augmentation des ressources humaines pour la gestion des programmes (59 ETP) peut frapper à première vue. La raison en devient évidente lorsque l'on tient compte du fait que les actuels pays candidats sont déjà admissibles à de nombreux programmes de l'Union européenne et que de gros efforts sont en train d'être faits pour rationaliser les procédures administratives associées à la programmation. Les besoins supplémentaires estimés pour l'extension des activités de gestion des programmes seront aussi satisfaits par la réaffectation progressive de ressources actuellement affectées aux instruments de préadhésion qui resteront nécessaires pour la gestion et le contrôle de ces instruments jusqu'à leur clôture effective qui aura lieu plus de trois ans après l'adhésion¹³. Néanmoins, il existe d'autres besoins en matière de planification et de coordination, ainsi que pour les fonctions de contrôle. La prise en considération de ces aspects fournit une image plus équilibrée de la situation.

5.2.5. *Gestion des ressources humaines et du budget*

L'augmentation globale des activités nécessite une augmentation appropriée en matière de gestion du budget opérationnel et des ressources humaines. Ces besoins sont estimés à 49 ETP.

6. **CONCLUSIONS**

Grâce à son expérience et aux résultats de sa communication de 2002 relative au dernier élargissement, la Commission a pu évaluer ses besoins en ressources humaines en vue de la prochaine adhésion. La Commission confirme les besoins en ressources humaines de l'élargissement précédent et évalue ses besoins en vue du prochain à 850 ETP supplémentaires à financer sur le budget administratif et à 36 ETP supplémentaires à financer sur le budget de la recherche. Ces résultats sont conformes à l'exercice précédent et aux indicateurs permettant de mesurer l'incidence de cette adhésion. Ils prouvent aussi la capacité de la Commission à générer des gains de productivité sans nuire à sa capacité à réaliser comme il se doit les tâches qui lui incombent.

¹³ Si l'on tient compte des ressources non réaffectables des anciennes lignes BA, la réduction du personnel affecté à la gestion des programmes en raison de la fin des instruments de préadhésion est plus importante.

L'analyse souligne aussi l'affectation prioritaire des personnes nouvellement recrutées aux activités opérationnelles, montrant ainsi que les politiques de ressources humaines sont conformes aux priorités politiques. Le calendrier de mise en œuvre progressive est conforme aux montants destinés aux dépenses administratives dans le projet de perspectives financières 2007-2013 et à la capacité de la Commission à absorber de nouveaux agents.

Le soutien de l'autorité budgétaire en ce qui concerne l'octroi de ces ressources est indispensable pour bien préparer la stratégie de recrutement et planifier correctement les tâches à effectuer.