



Dispositions générales d'exécution relatives aux procédures régissant l'engagement et l'emploi des agents contractuels à l'ETF

LE CONSEIL DE DIRECTION DE L'ETF,

vu le statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents de ces Communautés (RAA), établis par le règlement (CEE, Euratom, CECA) n° 259/68 du Conseil modifié en dernier lieu par le règlement (CEE, EURATOM) n° 31/2005 du 20 décembre 2004, et en particulier l'article 82, paragraphe 6, dudit régime,

vu le règlement (CE) n° 1360/90 du Conseil du 7 mai 1990 établissant la Fondation européenne pour la formation et notamment l'article 14 dudit règlement,

vu le règlement (CE) n° 2063/94 du Conseil du 27 juillet 1994 et notamment l'article 14 dudit règlement, modifiant les règles régissant le personnel de l'ETF et soumettant ce dernier aux règles et règlements auxquels sont soumis les fonctionnaires et autres agents des Communautés européennes,

après consultation du comité du personnel de l'ETF et en accord avec la Commission européenne en vertu de l'article 110 du statut,

considérant ce qui suit:

- (1) Il convient d'engager le personnel contractuel selon des règles détaillées et les agents contractuels doivent être sélectionnés par le biais d'une procédure transparente et objective.
- (2) Les règles présentées dans les présentes dispositions générales d'exécution, et en particulier celles qui concernent les procédures de sélection et le classement, sont établies sans préjudice de l'article 2 de l'annexe du RAA.
- (3) Le classement des agents contractuels par groupe de fonctions doit se fonder sur les fonctions à exercer par les intéressés. Il est donc essentiel d'établir des descriptions de postes détaillées pour toutes les fonctions destinées à être exercées par des agents contractuels.
- (4) L'Agence ne peut recruter que du personnel contractuel en vertu de l'article 3bis du RAA.

A ARRÊTÉ LES PRÉSENTES DISPOSITIONS:

Dispositions générales

Article premier Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent aux agents contractuels visés à l'article 3bis (ci-après AC3a) du RAA engagés à l'ETF.

Article 2 Qualifications minimales exigées

Dans l'entité visée à l'article 1^{er} ci-dessus, les modalités d'application de l'article 82 paragraphe 2, du RAA sont les suivantes:

1. L'engagement en tant qu'agent contractuel requiert au minimum:
 - (a) dans le groupe de fonctions I: l'achèvement de la scolarité obligatoire;
 - (b) dans le groupe de fonctions II:
 - un diplôme d'études supérieures ou
 - un diplôme de l'enseignement secondaire donnant accès à l'enseignement supérieur et une expérience professionnelle appropriée de trois années. Le diplôme de l'enseignement secondaire donnant accès à l'enseignement supérieur peut être remplacé par un certificat de formation professionnelle adéquate d'une durée minimale de trois ans s'il n'existait pas de formations professionnelles analogues donnant accès à l'enseignement supérieur à l'époque où il a été délivré, ou
 - dans des circonstances exceptionnelles, l'achèvement réussi d'une formation intermédiaire ainsi qu'une formation spécialisée supplémentaire pertinente de deux années et une expérience professionnelle appropriée de cinq années.
 - (c) dans le groupe de fonctions III:
 - un niveau d'études post-secondaires attesté par un diplôme, ou

- un niveau d'études secondaires attesté par un diplôme donnant accès à des études post-secondaires et une expérience professionnelle appropriée de trois années,
 - dans des circonstances exceptionnelles, l'achèvement réussi d'une formation intermédiaire accompagnée d'une formation spécialisée supplémentaire pertinente d'une durée de deux années et une expérience professionnelle appropriée de sept années.
- (d) dans le groupe de fonctions IV:
- des études universitaires complètes de trois années au moins attestées par un diplôme et au moins un an d'expérience professionnelle appropriée.
2. Seuls les diplômes des États membres de l'Union et les diplômes ayant fait l'objet d'une équivalence délivrée par les autorités desdits États sont pris en considération.

Article 3
Période de stage

Lorsqu'un agent contractuel effectue une période de stage conformément à l'article 84 du RAA, le rapport visé dans ledit article est établi conformément à la procédure appliquée pour le rapport visé à l'article 87 du RAA.

Article 4
Contrats successifs

1. L'autorité visée à l'article 6 du RAA (ci-après AHCC) ne peut engager en qualité d'AC3a une personne employée en tant qu'AC3b dans une institution qu'une fois que ce dernier contrat est parvenu à son terme ou a été résilié.
2. Dans ce cas, l'agent contractuel AC3a est soumis aux conditions d'engagement définies dans le RAA ainsi que dans les présentes dispositions d'exécution, et notamment à celles qui concernent les qualifications requises, et doit avoir fait l'objet d'une procédure de sélection telle que détaillée à l'article 5 ou d'une procédure de sélection équivalente réalisée par une autre institution ou agence communautaire suivie d'un entretien effectué conformément aux dispositions de l'article 5, paragraphe 1, point c), ou de l'article 5, paragraphe 2, point d).

Article 5
Procédure de sélection

L'ETF peut recruter du personnel contractuel AC3a en utilisant l'une ou l'autre des procédures de sélection exposées ci-dessous:

1. Procédure de sélection utilisant la base de données de l'Office européen de sélection du personnel (EPSO):

(a). L'ETF peut recruter des agents contractuels AC3a en utilisant la base de données de l'EPSO. Les candidats validés dans la base de données susmentionnée sont ceux qui ont été soumis avec succès à la procédure de sélection organisée par l'EPSO conformément à l'article 5, paragraphe 1, point g), de la décision de la Commission du 7 avril 2004 C(2004)1313 sur les procédures régissant l'engagement et l'utilisation d'agents contractuels.

(b). Le comité d'évaluation du recrutement, mis en place par l'Agence, sera composé de trois ou quatre membres.

Au cas où le minimum de trois membres compose le comité d'évaluation du recrutement, parmi ces membres doivent figurer un membre de l'unité des ressources humaines de l'Agence, un membre de l'unité ou du département approprié et une personne désignée par le comité du personnel. Le membre des ressources humaines ou le membre de l'unité ou du département approprié assumera le rôle de président. Le quatrième membre, recommandé pour les procédures de sélection d'experts, doit provenir d'une autre unité ou d'un autre département de l'Agence, voire de l'extérieur.

(c). Le comité d'évaluation du recrutement invitera à un entretien les candidats considérés comme étant les plus appropriés, sur la base de la description de poste, parmi la liste des candidats déjà validés par l'EPSO. Un compte rendu des réunions du comité d'évaluation du recrutement sera dressé détaillant les raisons de son analyse.

(d) Les candidats seront informés du résultat de l'entretien.

2. Procédure de sélection réalisée par l'ETF:

(a). L'ETF lancera la procédure de recrutement en publiant l'avis de vacance de poste et en y précisant les critères relatifs aux compétences générales et spécifiques ainsi que les qualifications essentielles exigées.

(b). Le comité d'évaluation du recrutement, tel que mentionné à l'article 5, paragraphe 1, point b), de cette décision évaluera les candidatures et sélectionnera celles qui correspondent le mieux au profil et aux qualifications requises en vertu de l'avis de vacance.

(c). L'ETF organisera des tests écrits pour les candidats sélectionnés sur la base de la description de poste reprise dans l'avis de vacance. Les tests écrits

seront rédigés en tenant compte du niveau et du profil du poste publié. Les tests écrits comprendront les éléments suivants:

- aptitudes générales et compétences linguistiques dans la mesure nécessaire à la réalisation de leur mission,
- connaissance de l'intégration et des institutions européennes,
- compétences spécifiques relatives au profil mentionné dans l'avis de vacance.

Les composants susmentionnés peuvent être combinés. Les compétences spécifiques telles que la dactylographie, la conduite et autres, seront testées par le biais de tests pratiques.

(d). Le comité d'évaluation du recrutement invitera à un entretien et aux tests écrits les candidats sélectionnés en vertu du point b). Toute décision relative aux candidats sera consignée par écrit et détaillera les raisons de son analyse.

(e). L'ETF dressera une liste des candidats retenus sur la base de la procédure de sélection susmentionnée. Cette liste sera valable pour une durée de 12 mois à partir de la date d'établissement de ladite liste et pourra être prolongée sur décision de l'autorité responsable des nouveaux contrats d'engagement.

(f). Les candidats seront informés du résultat de l'entretien.

3. Conformément à l'article 82, paragraphe 5, du RAA, l'EPSO offrira, à la demande de l'ETF, son assistance à la procédure de sélection comme mentionné au paragraphe 2 en vue de la sélection d'agents contractuels, notamment en:

- publiant sur son site web les avis de vacance de l'ETF,
- donnant à l'ETF accès à la liste établie par l'EPSO des candidats identifiés sur la base de l'évaluation dont il est question à l'article 5, paragraphe 1, point e), de la décision de la Commission du 7 avril 2004 C(2004) 1313 sur la procédure régissant l'engagement et l'utilisation des agents contractuels suivie de la procédure de sélection indiquée au point 2, c) et d) ci-dessus,
- fournissant et/ou en organisant les tests écrits pour la procédure de sélection de l'ETF.

4. Lorsque l'intérêt du service l'exige et/ou lorsque aucun candidat approprié n'est disponible dans la base de données de l'EPSO, l'unité des ressources humaines, à la demande de l'unité/département concerné, peut accorder une exemption de la procédure des paragraphes 1 et 2 ci-dessus pour le recrutement d'un membre du personnel contractuel dans le groupe de fonctions IV. Dans ce cas, la procédure de sélection de personnel contractuel

suivra la même procédure que celle exigée pour les procédures de sélection d'agents temporaires. Dans ce cas spécifique, les tests écrits ne sont pas obligatoires.

5. Dans le cas où aucune liste n'a été établie ou dans le cas où la recherche de candidats dans une liste de candidats validés n'a donné aucun résultat et lorsque l'engagement d'un membre du personnel contractuel à des fins de remplacement est requis soit très rapidement, soit pour un remplacement à court terme, la procédure suivante s'appliquera:
 - (a). L'ETF lancera la procédure de recrutement en publiant les avis de vacance sur son site web pendant au moins deux semaines et éventuellement via une publication supplémentaire dans un quotidien local en précisant les critères relatifs aux compétences générales et spécifiques et les qualifications essentielles exigées.
 - (b). Un comité d'évaluation du recrutement évaluera les candidatures et sélectionnera celles qui correspondent le mieux au profil et aux qualifications requises en vertu de l'avis de vacance.
 - (c). Le comité d'évaluation du recrutement invitera à un entretien les candidats sélectionnés en vertu du point (b). L'entretien consistera en: une analyse des compétences linguistiques, personnelles et professionnelles de chaque candidat. Sur la base des résultats des entretiens, le comité d'évaluation du recrutement fournira son analyse par écrit en détaillant les raisons des positions prises. Pour les groupes de fonctions I et II, des tests pratiques sur les aptitudes/compétences générales telles que la dactylographie ou autres doivent être organisées.
 - (d). Le comité d'évaluation du recrutement sera composé au minimum de trois membres: un membre de l'unité des ressources humaines de l'ETF, un membre de l'unité/département approprié et/ou un membre d'une autre unité/département de l'ETF ou de l'extérieur et d'un membre désigné par le comité du personnel.
 - (e). Les candidats seront informés des résultats de l'entretien.
 - (f). Les contrats conclus suite à la procédure décrite dans ce paragraphe pour un remplacement rapide ne dépasseront pas six mois ou la durée maximale du congé unique visé aux articles 42, 42bis, 42ter et au titre IV «Des conditions de travail» du statut. Ces deux types de contrats ne peuvent être renouvelés pour une autre période déterminée ou pour une durée indéterminée que si l'AC3a a été soumis avec succès à une procédure de sélection en vertu du paragraphe 1, 2 ou 3 du présent article.

Article 6
Durée des contrats

1. Les AC3a peuvent être engagés, lorsqu'il s'agit de leur premier contrat, pour une période fixe de trois mois au minimum et de cinq ans au maximum.
2. Dans les groupes de fonctions II, III et IV, tout renouvellement du contrat s'effectue pour une période fixe de trois mois au minimum et de cinq ans au maximum. Un second renouvellement sans interruption débouchant sur un contrat à durée indéterminée ne peut être octroyé que si la durée cumulée des deux premiers contrats atteint au minimum cinq ans.
3. Dans le groupe de fonctions I, les trois premiers renouvellements du contrat s'effectuent pour des périodes fixes de trois mois au minimum et de cinq ans au maximum. Conformément à l'article 85, paragraphe 2, du RAA, le quatrième renouvellement est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois,
 - dans l'hypothèse d'un dépassement de la durée totale de dix années de service, le renouvellement sous la forme d'un contrat à durée indéterminée pourra intervenir plus tôt, conformément à l'article 85, paragraphe 2, du RAA;
 - un quatrième renouvellement sans interruption ne peut être octroyé que si la durée cumulée des quatre premiers contrats atteint au moins cinq ans.
4. Pour pouvoir être pris en compte en vue de l'octroi d'un contrat à durée indéterminée, les contrats concernés doivent se succéder sans discontinuité. Il y a discontinuité en présence d'une interruption d'au moins six mois entre deux contrats.
5. Lorsqu'un contrat d'AC3a dans le groupe de fonctions I a fait l'objet de trois renouvellements sans donner lieu à un renouvellement supplémentaire, tout nouvel engagement sous ce type de contrat sera mesuré sur une période de référence de 12 ans.

Article 7
Classement des AC3a

1. Les AC3a sont engagés:
 - (a) dans le groupe de fonctions I: au grade 1;
 - (b) dans le groupe de fonctions II:
 - au grade 4 si l'intéressé justifie d'une expérience professionnelle d'une durée inférieure ou égale à sept ans;

- au grade 5 si l'intéressé justifie d'une expérience professionnelle d'une durée supérieure à sept ans;
 - (c) dans le groupe de fonctions III:
 - au grade 8 si l'intéressé justifie d'une expérience professionnelle d'une durée inférieure ou égale à sept ans;
 - au grade 9 si l'intéressé justifie d'une expérience professionnelle d'une durée supérieure à sept ans;
 - au grade 10 si l'intéressé justifie d'une expérience professionnelle d'une durée supérieure à quinze ans;
 - (d) dans le groupe de fonctions IV:
 - au grade 13 si l'intéressé justifie d'une expérience professionnelle d'une durée inférieure ou égale à sept ans;
 - au grade 14 si l'intéressé justifie d'une expérience professionnelle d'une durée supérieure à sept ans;
 - au grade 16 si l'intéressé justifie d'une expérience professionnelle d'une durée supérieure à vingt ans.
2. L'AHCC peut décider d'octroyer un classement au grade immédiatement supérieur à celui fixé au paragraphe 1 lorsque le poste à pourvoir correspond à un profil de compétences tel que, compte tenu de la réalité du marché du travail, cette mesure est nécessaire afin d'obtenir un nombre suffisant de candidatures d'une qualité adéquate. Les profils concernés sont désignés par décision du chef des ressources humaines/de l'administration puis communiqués aux unités/départements.
 3. Pour être prise en compte, l'expérience professionnelle doit avoir été acquise dans une activité correspondant au minimum au niveau de qualifications requis pour accéder au groupe de fonctions concerné et en rapport avec l'un des secteurs d'activité de l'institution. Elle est prise en compte à partir de la date à laquelle l'intéressé remplit les qualifications minimales requises pour être engagé, telles qu'elles sont définies à l'article 2 (y compris, le cas échéant, toute exigence imposée par cet article en matière d'expérience professionnelle).
 4. Le diplôme de doctorat/PhD est valorisé pour la durée réelle de ces études, limitée à un maximum de 3 ans. Pour les autres diplômes, la durée légale des études est prise en compte.
 5. La durée du service militaire ou le service civil équivalent est prise en considération comme expérience professionnelle.

6. Pour les besoins du classement, les activités professionnelles exercées à temps partiel sont comptabilisées proportionnellement au taux d'occupation attesté.

Pour les traducteurs free-lance, la durée de l'expérience professionnelle est établie, dans la limite de la période consacrée à ces activités, sur la base du nombre de pages traduites.

7. La même période ne peut être valorisée qu'une seule fois.
8. Lorsqu'un AC3a est engagé dans une autre institution/agence en qualité d'agent contractuel sous le même type de contrat, sans interruption au sens de l'article 6, paragraphe 4, les dispositions suivantes s'appliquent:
 - a. si l'engagement se fait dans le même groupe de fonctions, l'agent maintient son grade, son échelon et l'ancienneté acquise dans le grade et l'échelon;
 - b. si l'engagement se fait dans un groupe de fonctions supérieur, l'agent est classé au grade le plus favorable résultant de:
 - l'application des dispositions prévues aux paragraphes 1 à 7 ci-dessus, y compris le fait que l'expérience professionnelle doit avoir été acquise à un niveau correspondant au minimum à celui du groupe de fonctions concerné, et de
 - l'application de la règle du maintien du traitement de base visée à l'article 86, paragraphe 2, du RAA en choisissant le grade le plus bas possible compte tenu des échelons.
 - c. si l'engagement se fait dans un groupe de fonctions inférieur, les paragraphes 1 à 7 ci-dessus s'appliquent.

Dispositions transitoires et dispositions finales

Article 8

Possibilité d'engagement de personnel pendant la période de transition

1. Les contrats conclus avant le 7 juin 2006 ne peuvent être renouvelés que si l'intéressé a été soumis avec succès à l'une des procédures de sélection prévues à l'article 5.
2. Les tests écrits mentionnés à l'article 5, paragraphe 2, point c), des présentes dispositions peuvent être remplacés par des tests oraux jusqu'au 1^{er} mai 2007

ou une date ultérieure que l'EPSO pourrait préciser en vertu de l'article 4, paragraphe 2, point c).

Article 9
Entrée en vigueur

Les présentes dispositions entrent en vigueur le 7 juin 2006.

Fait à Turin, le 6 juin 2006

Odile Quintin
Présidente du conseil de direction