

**FR**

**Projet de DGE Agents contractuels**

## DÉCISION DE LA COMMISSION

du [...]

**relative aux dispositions générales d'exécution de l'article 79, paragraphe 2, du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne, régissant les conditions d'emploi des agents contractuels engagés par la Commission en vertu de l'article 3 *bis* et 3 *ter* dudit régime**

LA COMMISSION EUROPÉENNE,

vu le statut des fonctionnaires de l'Union européenne<sup>1</sup>, et le Titre IV du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (ci-après "RAA")

après consultation du comité central du personnel,

après consultation du comité du statut,

considérant ce qui suit:

- (1) Le système d'agents contractuels a été mis en place à la Commission européenne à partir de 2004. Après six années, il convient de revoir les dispositions générales d'exécution<sup>2</sup> afin d'améliorer le système en vigueur à la Commission.
- (2) La pratique des dispositions générales précédentes a mis en lumière certains points sujets à interprétations diverses ou situations particulières non couvertes par les règles en vigueur. Il convient dès lors de résoudre ces questions et de clarifier le texte pour éviter toute ambiguïté.
- (3) Il convient de clarifier les différences fondamentales entre les agents contractuels engagés sur la base de l'article 3 *bis* du RAA et les agents contractuels engagés sur la base de l'article 3 *ter* dudit régime.
- (4) Le 29 juillet 2008, la Commission a adopté les dispositions générales d'exécution de l'article 87, paragraphe 3, du RAA, qui établissent un système d'évaluation et de reclassement pour l'année 2008. Il convient de mettre en place un système d'évaluation et de reclassement à long terme pour les agents contractuels engagés sur la base de l'article 3 *bis* du RAA.
- (5) La Commission souhaite harmoniser ses contrats d'emploi et assurer une transition des contrats d'emploi soumis au droit national d'un État membre de l'Union européenne

---

<sup>1</sup> JO L 56 du 4.3.1968, p. 1..

<sup>2</sup> Décisions de la Commission C(2004) 1313 du 7 avril 2004, C(2004) 2862 du 27 juillet 2004, C(2004) 4952 du 17 décembre 2004, C(2005) 5411 du 16 décembre 2005 et C(2008) 3933 du 29 juillet 2008.

vers des contrats d'agent contractuel dans la mesure du possible. Le régime des contrats soumis au droit des États tiers continuera en dehors de l'Union.

A ARRÊTÉ LES PRÉSENTES DISPOSITIONS GÉNÉRALES D'EXÉCUTION:

## **TITRE I – Conditions d'engagement et carrière**

### *Article 1*

#### *Champ d'application*

Le présent titre s'applique aux conditions d'emploi des agents contractuels visés à l'article 3 *bis* du RAA (ci-après les «agents contractuels») et aux agents contractuels visés à l'article 3 *ter* du RAA (ci-après les "agents contractuels auxiliaires"), qui sont engagés par la Commission

- dans les services de la Commission,
- à l'Office européen de lutte antifraude (OLAF) et à l'Office des publications officielles de l'Union européenne (OP),
- à l'Office européen de Sélection du Personnel (EPSO).

Les termes "agents contractuels" et "agents contractuels auxiliaires" sont utilisés de manière exclusive. Seul le terme "agent" concerne les deux types mentionnés ci-dessus.

### *Article 2*

#### *Groupes de fonctions*

1. Les agents contractuels sont engagés par la Commission en vue d'exercer des fonctions, soit à temps partiel, soit à temps complet, dans un emploi non prévu au tableau des effectifs:
  - a. auprès des services de la Commission: uniquement en vue d'exécuter des tâches manuelles ou d'appui administratif dans le groupe de fonctions I,
  - b. auprès des Offices administratifs de la Commission, de l'EPSO, des représentations de la Commission et délégations de l'Union européenne: en vue d'effectuer les tâches visées à l'article 80.2 du RAA, dans les groupes de fonctions I, II, III et IV.
2. Les agents contractuels auxiliaires sont engagés par la Commission en vue d'exécuter des tâches autres que celles visées à l'article 3 *bis* du RAA dans un emploi non prévu au tableau des effectifs, ou pour remplacer un fonctionnaire ou un agent temporaire se trouvant momentanément dans l'incapacité d'exercer ses fonctions.
3. L'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement (ci-après l'«AHCC») détermine le groupe de fonctions d'engagement sur la base d'une description de poste

introduite par le service d'affectation dans le système informatique prévu à cet effet. La description de poste établit les fonctions et attributions de l'agent. La correspondance entre les types de tâches et les groupes de fonctions est établie selon le tableau de l'art 80.2 du RAA

4. En cas de modification de la description de poste, l'agent qui estime que ses nouvelles tâches relèvent d'un groupe de fonctions différent peut saisir l'AHCC. L'AHCC peut exiger du service concerné que la description de poste soit modifiée pour la mettre en cohérence avec le groupe de fonctions de l'agent.

### *Article 3*

#### *Sélection*

1. Nul ne peut être engagé en tant qu'agent contractuel s'il n'a pas satisfait aux modalités de sélection telles que définies dans l'annexe II, ou agent contractuel auxiliaire s'il n'a pas satisfait aux modalités de sélection telles que définies dans l'annexe III.
2. Par dérogation au paragraphe 1, lorsque l'intérêt du service le justifie, l'AHCC peut engager en tant qu'agent contractuel ou agent contractuel auxiliaire une personne qui a satisfait à un concours de fonctionnaires organisé pour une ou plusieurs institutions européennes, considéré comme étant approprié pour les fonctions à exercer. Dans ce cas et en l'absence de réussite aux modalités de sélection visées au paragraphe 1, la durée de l'engagement (tout renouvellement éventuel compris) ne peut excéder une période de 18 mois.  
La Commission Paritaire est informée annuellement de l'usage fait de cette disposition.
3. Par dérogation au paragraphe 1, le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines peut autoriser l'engagement en tant qu'agent contractuel ou agent contractuel auxiliaire d'un fonctionnaire qui s'est vu accorder un congé de convenance personnelle conformément à l'article 40, paragraphe 2, point ii), du statut.

### *Article 4*

#### *Qualifications minimales*

1. L'engagement en tant qu'agent contractuel ou agent contractuel auxiliaire requiert les qualifications minimales prévues à l'annexe I.
2. Aux fins du présent article, seuls les diplômes des États membres de l'Union européenne ou ayant fait l'objet d'une équivalence délivrée par les autorités desdits États sont pris en considération. Dans ce deuxième cas, l'AHCC se réserve la possibilité de demander la preuve de cette équivalence.

### *Article 5*

#### *Classement*

1. Le classement des agents contractuels et agents contractuels auxiliaires est effectué en prenant en compte la nature et la durée de leur expérience. Aux fins du classement, l'expérience comprend d'une part leurs qualifications et d'autre part leur expérience professionnelle, calculées conformément aux modalités définies à l'annexe IV.
2. L'expérience est prise en compte à partir de la date à laquelle l'agent contractuel ou l'agent contractuel auxiliaire remplit les qualifications minimales pour être engagé, telles que définies à l'article 4. Dans le cas des diplômes assimilés à ceux qui donnent accès au groupe de fonctions, l'AHCC établit une date de référence à partir de laquelle l'expérience est prise en compte.
3. Sans préjudice des dispositions de l'article 8, le classement des agents contractuels ou agent contractuel auxiliaire est établi selon les dispositions du point 10 de l'annexe IV.
4. Le classement est déterminé lors de l'établissement du contrat. Sans préjudice des dispositions de l'article 87, paragraphe 3, du RAA, ce classement n'est pas révisé en cours de contrat, y compris lors des renouvellements éventuels ainsi que lors des interruptions inférieures ou égales à 6 mois.
5. Sans préjudice des dispositions de l'article 9, lors de leur engagement, les agents contractuels et agents contractuels auxiliaires sont classés au premier échelon de leur grade.
6. L'AHCC peut décider d'octroyer un classement à un grade directement supérieur lorsque les fonctions à exercer correspondent à un profil de compétences tel que, compte tenu des conditions du marché de travail sur un ou plusieurs lieux de travail de la Commission, cette mesure est nécessaire afin d'obtenir des candidatures suffisantes en nombre et en qualité.

## *Article 6*

### *Durée des contrats des agents contractuels*

1. L'agent contractuel est engagé pour une durée initiale de deux ans et pour une durée initiale de trois ans en délégation ou dans une représentation de la Commission.
2. En cas de renouvellement du contrat, la durée de celui-ci est d'au moins un an.
3. Sans préjudice du paragraphe 5, tout renouvellement ultérieur est conclu pour une durée indéterminée dans les conditions prévues à l'article 85 du RAA.
4. Lorsque l'intérêt du service le justifie, l'AHCC peut autoriser d'autres durées de contrat, dans le respect des durées visées à l'article 85, paragraphe 1, du RAA, y compris exceptionnellement un premier contrat à durée indéterminée. Le cas échéant, le service d'affectation introduit une demande justifiant une autre durée.
5. Pour pouvoir être pris en compte en vue de l'octroi d'un contrat à durée indéterminée, les contrats concernés doivent se succéder sans interruption ou avec une (le cas échéant, plusieurs) interruption inférieure ou égale à six mois.

## Article 7

### *Durée des contrats des agents contractuels auxiliaires*

1. Sans préjudice des dispositions budgétaires en vigueur à la Commission et des dispositions des décisions de la Commission relatives à la durée maximale du recours au personnel non permanent dans les services de la Commission, les agents contractuels auxiliaires sont engagés pour une durée déterminée, renouvelable dans la limite d'une durée totale cumulée de trois ans, toutes prestations et tous groupes de fonctions confondus.
2. L'agent contractuel auxiliaire est engagé pour une durée initiale d'un an. En cas de renouvellement de contrat, la durée normale de celui-ci est de deux ans. Néanmoins, lorsque l'intérêt du service le justifie, l'AHCC peut fixer d'autres durées de contrat.

## Article 8

### *Stage*

1. Sans préjudice des dispositions de l'article 9, l'agent contractuel ou l'agent contractuel auxiliaire engagé pour une période égale ou supérieure à un an effectue un stage de six mois s'il appartient au groupe de fonctions I (seulement possible pour les agents contractuels) et de neuf mois s'il appartient à un des autres groupes de fonctions, conformément aux dispositions de l'article 84 du RAA. L'agent contractuel ou l'agent contractuel auxiliaire fait l'objet d'un rapport de stage sur son rendement, ses compétences et sa conduite.
2. Le rapport visé au paragraphe précédent est établi conformément à la procédure de l'annexe V.
3. La procédure prévue au paragraphe 2 s'applique également en cas d'établissement d'un rapport de stage pour inaptitude manifeste au titre de l'article 84, paragraphe 4 du RAA.

## Article 9

### *Succession de contrats d'agent contractuel*

1. Les agents contractuels qui étaient sous contrat auprès d'une autre institution au sens de l'article 1er bis du statut et qui sont engagés par la Commission avec un nouveau contrat d'agent contractuel dans le même groupe de fonctions sans interruption ou avec une interruption inférieure ou égale à six mois sont soumis aux règles suivantes:
  - a) Un tel agent contractuel est réputé avoir satisfait aux modalités de sélection visées à l'article 3, paragraphe 1, si, préalablement à son engagement auprès de l'autre institution, il avait réussi une sélection assimilable à celle définies à l'article 2 de l'annexe II de la présente décision.
  - b) La Commission engage un tel agent contractuel uniquement s'il a été confirmé dans ses fonctions à la suite d'une période de stage conformément à l'article 84

du RAA. Dans ce cas, il est exempté de l'obligation d'effectuer un nouveau stage. Les contrats précédents sont pris en compte par la Commission en vue de conclure un éventuel contrat à durée indéterminée.

- c) Exceptionnellement, la Commission peut engager un tel agent contractuel qui n'a pas fait de stage, qui n'a pas terminé un stage ou bien qui n'a pas été confirmé dans ses fonctions à la suite d'une période de stage conformément à l'article 84 du RAA. Dans ce cas, il est soumis à l'obligation d'effectuer un stage complet conformément à l'article 8. Les contrats précédents ne sont pas pris en compte par la Commission en vue de conclure un éventuel contrat à durée indéterminée.
- d) L'agent contractuel, qui bénéficiait auprès de l'autre institution d'un contrat à durée indéterminée, est engagé par la Commission également pour une durée indéterminée.
- e) L'agent contractuel est classé au grade le plus favorable résultant:
  - du maintien de son grade, de son échelon et de l'ancienneté acquise dans le grade et l'échelon, ou
  - du classement conformément aux dispositions de l'article 5;

L'AHCC peut tenir compte du classement dans sa décision sur l'opportunité d'engager un tel agent contractuel.

2. Les agents contractuels qui étaient sous contrat auprès d'une autre institution au sens de l'article 1er bis du statut et qui sont engagés par la Commission avec un nouveau contrat d'agent contractuel dans un groupe de fonctions différent sans interruption ou avec une interruption inférieure ou égale à six mois sont soumis aux règles suivantes:

- a) L'agent contractuel, qui bénéficiait auprès de l'autre institution d'un contrat à durée indéterminée, est engagé par la Commission également pour une durée indéterminée. Par contre, les contrats précédents à durée déterminée ne sont pas pris en compte par la Commission en vue de conclure un éventuel contrat à durée indéterminée.
- b) L'agent contractuel est soumis à l'obligation d'effectuer un stage conformément à l'article 8.
- c) En ce qui concerne le classement, les règles suivantes s'appliquent:
  - i. si l'engagement se fait dans un groupe de fonctions supérieur, l'agent contractuel est classé au grade le plus favorable résultant:
    - 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, ou
    - du classement conformément aux dispositions de l'article 5;

- ii. si l'engagement se fait dans un groupe de fonctions inférieur, l'agent contractuel est classé conformément aux dispositions de l'article 5.

L'AHCC peut tenir compte du classement dans sa décision sur l'opportunité d'engager un tel agent contractuel.

3. Les agents contractuels qui étaient sous contrat auprès des services et offices visés à l'article 1 et qui sont engagés par la Commission avec un nouveau contrat d'agent contractuel dans un autre groupe de fonctions sans interruption ou avec une interruption inférieure ou égale à six mois sont soumis aux règles suivantes:

a) L'agent contractuel qui bénéficiait d'un contrat à durée indéterminée se voit proposer un contrat à durée indéterminée dans le nouveau groupe de fonctions.

b) L'agent contractuel doit effectuer un stage conformément à l'article 84 du RAA et à l'article 8 de la présente décision. En cas d'issue négative du stage dans le nouveau groupe de fonctions, l'AHCC s'efforcera d'identifier au sein de l'Institution des fonctions vacantes correspondant au groupe de fonctions antérieur et pour lesquelles l'agent possède les qualifications requises. Si de telles fonctions vacantes sont identifiées, l'AHCC pourra réengager l'agent dans le groupe de fonctions antérieur. Dans ce cas, l'engagement se fait au grade, échelon et ancienneté que l'agent détenait dans le groupe de fonctions antérieur avant d'être nommé dans le nouveau groupe de fonctions.

c) En ce qui concerne leur classement, les dispositions suivantes s'appliquent:

- i. si l'engagement se fait dans un groupe de fonctions supérieur, l'agent contractuel est classé au grade le plus favorable résultant:

- 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, ou

- du classement conformément aux dispositions de l'article 5;

- ii. si l'engagement se fait dans un groupe de fonctions inférieur, l'agent contractuel est classé conformément aux dispositions de l'article 5.

4. Lorsqu'un agent contractuel, qui était sous contrat auprès des services et offices visés à l'article 1, est engagé par la Commission en tant qu'agent contractuel dans le même groupe de fonctions avec une interruption inférieure ou égale à six mois, les règles régissant les renouvellements de contrats s'appliquent par analogie.

## *Article 10*

### *Préavis en cas de fin de contrat*

1. Le délai de préavis est fixé conformément à l'article 47 du RAA.

2. En cas de démission offerte par l'agent contractuel ou agent contractuel auxiliaire, ce dernier doit introduire un acte écrit marquant sa volonté non équivoque de cesser ses



fonctions auprès de l'AHCC, au plus tard la veille du premier jour du début du préavis. L'agent est tenu d'en informer préalablement son supérieur hiérarchique et l'unité des ressources humaines de son service.

3. En cas d'accord entre l'agent, le service d'affectation et l'AHCC, le délai de préavis peut être d'une durée inférieure à celui stipulée au paragraphe 1 du présent article et mentionné dans le contrat de l'agent, mais pas inférieur à un mois.
4. Les dispositions du présent article s'appliquent également pendant la période de stage prévue par l'article 84 du RAA.

#### *Article 11*

##### *Exercice annuel d'évaluation des agents contractuels*

Selon les modalités décrites à l'annexe VI, chaque année, un rapport couvrant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année précédente (ci-après la «période de référence») doit être établi pour chaque titulaire de poste engagé au moins pour une période égale ou supérieure à un an et qui a été en activité ou en congé parental ou familial pendant une durée continue d'au moins un mois au cours de la période de référence.

#### *Article 12*

##### *Système de reclassement des agents contractuels*

1. Chaque titulaire de poste dispose d'un dossier de reclassement géré au moyen d'un système électronique sécurisé.
2. Le dossier de reclassement fait partie intégrante du dossier individuel du titulaire de poste. Chaque titulaire de poste a accès individuellement à son dossier de reclassement au moyen d'un mot de passe personnel et secret. Le dossier de reclassement comporte notamment des informations sur le nombre de points de reclassement attribués au titre de l'exercice de reclassement en cours ainsi que sur le nombre total de points de reclassement accumulés.
3. Un exercice de reclassement est organisé chaque année, selon les modalités décrites à l'annexe VII. Il comprend l'attribution de points de reclassement et l'établissement d'une liste des titulaires de poste reclassés.

## **TITRE II - Dispositions transitoires et finales**

#### *Article 13*

##### *Contrats de droit privé*

À partir du 1 janvier 2011, la Commission ne conclut aucun nouveau contrat d'emploi ou prolongation de contrat soumis au droit national d'un État membre de l'Union européenne. Les stages au sens de la décision de la Commission du 2 mars 2005 "Dispositions relatives au programme officiel de stages à la Commission européenne" ainsi qu'au sens de la Décision du

Directeur général du JRC du 16 mars 2007 intitulée "Rules governing the traineeship of the Joint Research Centre" ne sont pas considérés comme un contrat d'emploi au sens du présent article.

Par dérogation au paragraphe précédent, la direction générale de l'aide humanitaire (ECHO) peut continuer, pour la gestion de l'aide humanitaire de la Commission dans les pays tiers, à recourir à des experts individuels employés sous le régime du droit de travail d'un Etat membre de l'Union.

#### *Article 14*

##### *Dispositions transitoires*

1. Les personnes ayant réussi une sélection complète précédant l'entrée en vigueur de ces dispositions sont réputées avoir satisfait aux modalités de sélection définies à l'annexe II et III de la présente décision pour autant que la liste de résultats de ladite sélection reste valable<sup>3</sup>.
2. Les dispositions des articles 5 de la présente décision ne modifient pas les contrats en vigueur à la Commission au jour de l'adoption de la présente décision.
3. Lorsqu'un agent contractuel ou agent contractuel auxiliaire, qui avait été engagé auprès des services et offices visés à l'article 1 en application de la dérogation visée à l'article 11 paragraphe 1 de la décision C(2004) 1313 du 7 avril 2004 dans un profil pour lequel aucune sélection n'a été organisée par EPSO durant la période de trois ans suivant la date de sa prise de fonctions, est engagé et prend fonctions avant le 1<sup>er</sup> août 2012 comme agent contractuel ou agent contractuel auxiliaire dans le même groupe de fonctions et pour exercer les mêmes fonctions qu'auparavant, il est classé au grade le plus favorable résultant
  - du maintien du grade, échelon et ancienneté qu'il détenait lors de la fin de son contrat d'agent contractuel dans les fonctions susvisées
  - du classement conformément aux dispositions de l'article 5;
4. Par dérogation aux dispositions de l'article 13
  - Des contrats "Jeunes Experts en Délégation" dans le cadre du programme du même nom, employés sous le régime du droit de travail d'un Etat membre de l'Union peuvent être octroyés jusqu'au 31 décembre 2012 et peuvent être renouvelés dans les limites prévues dans le programme même;
  - le Centre Commun de Recherche (CCR) peut continuer à recourir à des Boursiers au sens de la décision du Directeur général du JRC intitulée "Administrative rules applicable to the recruitment of grantholders under national law contracts within the framework of the research programmes managed by the Joint Research Centre"<sup>4</sup>, employés sous le régime du droit de

---

<sup>3</sup> Les candidats ayant réussi la sélection CAST 2010 partielle sont réputés avoir réussi l'équivalent du volet A1 décrit dans l'annexe III.

<sup>4</sup> Décision du Directeur général du CCR du 18 février 2008, telle qu'amendée le 17 février 2010

travail d'un Etat membre de l'Union. De tels contrats peuvent être octroyés jusqu'à ce qu'EPSO ait mis au point une procédure de sélection spécifique en conformément à l'article 2, Partie B de l'annexe I, et que cette procédure de sélection ait été approuvée par la direction générale chargée des ressources humaines et le CCR.

### *Article 15*

#### *Dispositions finales et entrée en vigueur*

1. Les décisions de la Commission C(2004) 1313 du 7 avril 2004, C(2004) 2862 du 27 juillet 2004, C(2004) 4952 du 17 décembre 2004, C(2005) 5411 du 16 décembre 2005 et C(2008) 3933 du 29 juillet 2008 sont par la présente abrogées.
2. Les présentes dispositions générales d'exécution entrent en vigueur le jour de leur adoption.

Fait à Bruxelles, le [...]

*Par la Commission*

*[...]*

*Membre de la Commission*

## ANNEXE I – Qualifications minimales d'engagement

### *Article premier*

#### *Qualifications minimales*

Les qualifications minimales pour l'engagement d'un agent contractuel ou agent contractuel auxiliaire sont les suivantes:

1. a. dans le groupe de fonctions I: l'achèvement de la scolarité obligatoire;
2. b. dans le groupe de fonctions II:
  - i. un niveau d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme,  
ou
  - ii. un niveau d'enseignement secondaire sanctionné par un diplôme donnant accès à l'enseignement supérieur et une expérience professionnelle appropriée de trois ans. Dans ce contexte, une expérience professionnelle est considérée comme appropriée si elle est obtenue dans un des domaines d'activité de la Commission européenne après le diplôme donnant accès à ce groupe de fonctions,  
ou
  - iii. après achèvement de la scolarité obligatoire, un total de huit années:
    - de formation(s) professionnelle(s) appropriée(s) et/ou
    - d'expérience professionnelle de niveau équivalent dans des tâches analogues aux tâches que l'agent contractuel sera amené à exercer;

Dans ce contexte, une formation professionnelle ne peut être prise en considération que si elle comporte une durée minimale d'une année académique à temps plein, qu'elle a été effectuée après la scolarité obligatoire et qu'elle a été sanctionnée par un certificat reconnu par un État membre de l'Union européenne

ou
  - iv. après achèvement de la scolarité obligatoire, un total de dix années en tant qu'agent de l'Union européenne et avoir suivi un cours de formation dispensé par l'Institution dans un domaine en rapport avec les fonctions à exercer  
ou
  - v. à titre exceptionnel et lorsque l'intérêt du service le justifie, une formation professionnelle ou une expérience professionnelle équivalente; la Commission Paritaire est informée annuellement de l'usage fait de cette disposition.
3. c. dans le groupe de fonctions III:

- i. un niveau d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme,  
ou
  - ii. un niveau d'enseignement secondaire sanctionné par un diplôme donnant accès à l'enseignement supérieur et une expérience professionnelle appropriée de trois ans. Dans ce contexte, une expérience professionnelle est considérée comme appropriée si elle est obtenue dans un des domaines d'activité de la Commission européenne après le diplôme donnant accès à ce groupe de fonctions,  
ou
  - iii. à titre exceptionnel et lorsque l'intérêt du service le justifie, une formation professionnelle ou une expérience professionnelle équivalente; la Commission Paritaire est informée annuellement de l'usage fait de cette disposition.
4. d. dans le groupe de fonctions IV:
- i. des études universitaires complètes de trois années au moins sanctionnées par un diplôme, ou
  - ii. lorsque dans un État membre de l'Union européenne, l'accès à une profession de niveau de groupe de fonctions IV se fait par un examen d'État, une formation professionnelle ou toute autre procédure équivalente (notamment, les professions d'expert-comptable et d'auditeur, ou les professions militaires ou policières), l'AHCC peut accepter de reconnaître ce titre comme étant assimilé à un diplôme universitaire, ou
  - iii. à titre exceptionnel et lorsque l'intérêt du service le justifie, une formation professionnelle de niveau équivalent. La Commission Paritaire est informée annuellement de l'usage fait de cette disposition.

## ANNEXE II - Modalités de sélection pour les agents contractuels

### *Article premier*

#### *Principes généraux*

1. La sélection est organisée par l'EPSO ou sous sa responsabilité sur la base d'un appel public à manifestation d'intérêt indiquant les modalités de sélection et critères d'éligibilité des agents contractuels.
2. L'appel visé au paragraphe 1 est ouvert aux ressortissants des États membres de l'Union européenne. Le directeur d'EPSO peut lancer un appel à manifestation à des ressortissants d'autres pays lorsque ces pays sont en voie d'adhésion à l'Union européenne.
3. Lorsque l'intérêt du service le justifie, le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines peut demander à EPSO de permettre aux ressortissants d'un pays non membre de l'Union européenne de participer à une sélection par dérogation à la première phrase du paragraphe 2 du présent article.

### *Article 2*

#### *Modalités de sélection*

1. Sur la base d'un appel à manifestation d'intérêt permanent, EPSO assure l'organisation des tests de sélection. Le niveau de difficulté des tests est adapté au groupe de fonctions choisi par le candidat et le contenu des tests est adapté au profil à tester.
2. Un candidat à la sélection peut manifester son intérêt pour un ou plusieurs profils. Un candidat peut se présenter aux tests de sélection au maximum une fois par profil et par période de 12 mois.
3. La réussite du volet A1 a une validité limitée.

#### **Partie A – Les profils généraux**

Des profils tels que juristes, économistes, secrétaire, gestionnaire financier sont considérés comme des profils généraux. Cette liste n'est pas exhaustive.

La procédure de sélection comporte les étapes suivantes:

<b>Dénomination</b>	<b>Description du test</b>	<b>Responsabilité</b>
A1	Un volet anonyme d'épreuves comportant des tests de raisonnement verbal et numérique et/ou de langues.	EPSO
A2	Un volet d'épreuves visant à évaluer la capacité du candidat à exercer les fonctions	EPSO

	relevant du profil en question. Il peut comporter des tests, des épreuves écrites, des épreuves pratiques, des épreuves orales et/ou autre(s), dans une ou plusieurs langues	
A3	Entretien devant un comité de sélection testant l'adéquation personne/poste ainsi que les connaissances linguistiques si nécessaires	DG ou service concerné
A4	Détermination du classement et décision d'engagement	AHCC

Le comité de sélection visé précédemment pour l'engagement d'un agent contractuel est constitué d'un président d'un service différent du service recrutant, d'un membre de l'unité des ressources humaines du service concerné, d'un membre de la direction concernée de ce service, et d'une personne désignée par le comité central du personnel. Il consigne ses conclusions dans un compte-rendu.

Dans le cas d'un poste à pourvoir dans une des délégations de l'Union européenne, le ou les candidats peuvent être convoqués à un entretien mené par le chef de la délégation ou chargé d'affaires concerné, le chef de l'administration et (au cas où il s'agit d'une personne différente) le fonctionnaire qui pourrait être appelé à devenir le supérieur hiérarchique de l'agent contractuel engagé. Un tel entretien se tient en présence d'un représentant local du personnel et fait l'objet d'un compte rendu.

## Partie B – Les profils spécialisés

Lorsque les modalités visées ci-dessus sont difficiles à mettre en œuvre ou n'apparaissent pas appropriées pour assurer une sélection de candidats adéquats pour le profil recherché, le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines peut autoriser que la sélection des agents contractuels suive les modalités ci-après. Le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines demande à EPSO de publier un appel à manifestation d'intérêt spécifique. La sélection est organisée par EPSO ou par le service demandeur du profil. Dans ce second cas, la procédure de sélection est préalablement approuvée par EPSO.

La procédure de sélection doit être adaptée au groupe de fonctions et au profil recherché. Elle comporte:

Dénomination	Description du test	Responsabilité
B1	Un volet de sélection anonyme, par exemple, une recherche automatisée de CV, une présélection sur la base de diplômes et/ou autre(s)	EPSO ou service concerné avec accord EPSO
B2	Un volet d'épreuves visant à évaluer la capacité du candidat à exercer les fonctions relevant du profil en question.  Ce volet peut comporter des tests, des	EPSO ou service concerné avec accord EPSO

	épreuves écrites, des épreuves pratiques, des épreuves orales et/ou autre(s), dans une ou plusieurs langues	
B3	Entretien devant un comité de sélection testant l'adéquation personne/poste ainsi que les connaissances linguistiques si nécessaires	DG ou service concerné
B4	Détermination du classement et décision d'engagement	AHCC

Le comité de sélection visé précédemment pour l'engagement d'un agent contractuel est constitué d'un président d'un service différent du service recrutant, d'un membre de l'unité des ressources humaines du service concerné, d'un membre de la direction concernée de ce service, et d'une personne désignée par le comité central du personnel. Il consigne ses conclusions dans un compte-rendu.

Dans le cas d'un poste à pourvoir dans une des délégations de l'Union européenne, le ou les candidats peuvent être convoqués à un entretien mené par le chef de la délégation ou chargé d'affaires concerné, le chef de l'administration et (au cas où il s'agit d'une personne différente) le fonctionnaire qui pourrait être appelé à devenir le supérieur hiérarchique de l'agent contractuel engagé. Un tel entretien se tient en présence d'un représentant local du personnel et fait l'objet d'un compte rendu.

La Commission Paritaire est informée annuellement au sujet des profils pour lesquels le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines a autorisé ce type de sélection.

### **Partie C – Cas particuliers**

Sans préjudice de l'objectif visé à l'article 27 du statut, EPSO est autorisé à prendre toutes les mesures appropriées en vue d'assurer la mise en œuvre effective des dispositions visées à l'article 1er quinquies à l'égard des personnes avec un handicap au sens du paragraphe 4 dudit article.

#### *Article 3*

##### *Les dossiers des candidats*

1. Chaque candidat ayant réussi une sélection en conformité avec les points A1, A2 ou B1, B2 de l'article 2 est inscrit dans une base de données accessible à tous les services intéressés de la Commission et des autres institutions avec lesquelles EPSO a un accord. Cette base de données reprend les informations pertinentes relatives au candidat, y compris le profil ayant fait l'objet de la sélection.
2. Les données visées au paragraphe 1 sont accessibles dans cette base de données pour toute la durée de validité du test. Cette durée de validité est fixée à 3 ans (prolongeable), à condition toutefois que le candidat mette à jour ses données personnelles au moins tous les 12 mois. Les données d'un candidat sous contrat



d'agent contractuel auprès d'une institution restent accessibles pendant la durée effective de son contrat et pendant les six mois suivant la fin de ce contrat.

## **ANNEXE III - Modalités de sélection pour les agents contractuels auxiliaires**

### *Article premier*

#### *Principes généraux*

1. La sélection est organisée par l'EPSO ou sous sa responsabilité sur la base d'un appel public à manifestation d'intérêt indiquant les modalités de sélection et critères d'éligibilité des agents contractuels auxiliaires.
2. L'appel visé au paragraphe 1 est ouvert aux ressortissants des États membres de l'Union européenne. Le directeur d'EPSO peut lancer un appel à manifestation à des ressortissants d'autres pays lorsque ces pays sont en voie d'adhésion à l'Union européenne.
3. Lorsque l'intérêt du service le justifie, le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines peut demander à EPSO de permettre aux ressortissants d'un pays non membre de l'Union européenne de participer à une sélection par dérogation à la première phrase du paragraphe 2 du présent article.

### *Article 2*

#### *Modalités de sélection*

1. Sur la base d'un appel à manifestation d'intérêt permanent, EPSO assure l'organisation des tests de sélection. Le niveau de difficulté des tests est adapté au groupe de fonctions choisi par le candidat et le contenu des tests est adapté au profil à tester.
2. Un candidat à la sélection peut manifester son intérêt pour un ou plusieurs profils. Un candidat peut se présenter aux tests de sélection au maximum une fois par profil et par période de 12 mois.
3. La réussite du volet A1 a une validité limitée.

#### **Partie A – Les profils généraux**

Des profils tels que juristes, économistes, secrétaire, gestionnaire financier sont considérés comme des profils généraux. Cette liste n'est pas exhaustive.

La procédure de sélection comporte les étapes suivantes:

<b>Dénomination</b>	<b>Description du test</b>	<b>Responsabilité</b>
A1	Un volet anonyme d'épreuves comportant des tests de raisonnement verbal et numérique et/ou de langues.	EPSO
A2	Un volet d'épreuves visant à évaluer la capacité du candidat à exercer les fonctions	EPSO si tests disponibles le même jour. Sans tests

	relevant du profil en question. Il peut comporter des tests, des épreuves écrites, des épreuves pratiques, des épreuves orales et/ou autre(s), dans une ou plusieurs langues	disponibles, la Commission peut décider que les candidats accèdent directement au volet A3.
A3	Entretien testant l'adéquation entre candidat et besoin à remplir, ainsi que les connaissances linguistiques si nécessaires	DG ou service concerné
A4	Détermination du classement et décision d'engagement	AHCC

### Partie B – Les profils spécialisés

Lorsque les modalités visées ci-dessus sont difficiles à mettre œuvre ou n'apparaissent pas appropriées pour assurer une sélection de candidats adéquats pour le profil recherché, le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines peut autoriser que la sélection des agents contractuels suive les modalités ci-après. Le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines demande à EPSO de publier un appel à manifestation d'intérêt spécifique. La sélection est organisée par EPSO ou par le service demandeur du profil. Dans ce second cas, la procédure de sélection est préalablement approuvée par EPSO.

La procédure de sélection doit être adaptée au groupe de fonctions et au profil recherché. Elle comporte:

Dénomination	Description du test	Responsabilité
B1	Un volet de sélection anonyme, par exemple, une recherche automatisée de CV, une préselection sur la base de diplômes et/ou autre(s)	EPSO ou service concerné avec accord EPSO
B2	Un volet d'épreuves visant à évaluer la capacité du candidat à exercer les fonctions relevant du profil en question. Ce volet peut comporter des tests, des épreuves écrites, des épreuves pratiques, des épreuves orales et/ou autre(s), dans une ou plusieurs langues	EPSO ou service concerné avec accord EPSO
B3	Entretien testant l'adéquation profil/poste ainsi que les connaissances linguistiques si nécessaires	DG ou service concerné
B4	Détermination du classement et décision d'engagement	AHCC

La Commission Paritaire est informée annuellement au sujet des profils pour lesquels le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines a autorisé ce type de sélection.

## **Partie C – Cas particuliers**

Sans préjudice de l'objectif visé à l'article 27 du statut, EPSO est autorisé à prendre toutes les mesures appropriées en vue d'assurer la mise en œuvre effective des dispositions visées à l'article 1er quinquies à l'égard des personnes avec un handicap au sens du paragraphe 4 dudit article.

### *Article 3*

#### *Les dossiers des candidats*

1. Chaque candidat ayant réussi une sélection en conformité avec les points A1, A2 ou B1, B2 de l'article 2 est inscrit dans une base de données accessible à tous les services intéressés de la Commission et des autres institutions avec lesquelles EPSO a un accord. Cette base de données reprend les informations pertinentes relatives au candidat, y compris le profil ayant fait l'objet de la sélection.
2. Les données visées au paragraphe 1 sont accessibles dans cette base de données pour toute la durée de validité du test. Cette durée de validité est fixée à 3 ans (prolongeable), à condition toutefois que le candidat mette à jour ses données personnelles au moins tous les 12 mois. Les données d'un candidat sous contrat d'agent contractuel auxiliaire auprès d'une institution restent accessibles pendant la durée effective de son contrat et pendant les six mois suivant la fin de ce contrat.

## **ANNEXE IV - Modalités de prise en compte des qualifications et de l'expérience professionnelle AUX FINS DE CLASSEMENT**

### *Article premier*

#### *Principes généraux*

1. La même période ne peut être valorisée qu'une seule fois.
2. Toutes les pièces justificatives soumises par le candidat sont susceptibles de faire l'objet d'un contrôle approfondi par les services compétents.

### *Article 2*

#### *Qualifications*

1. Par qualification, il faut comprendre toute étude ou formation professionnelle suivie à temps plein ou à temps partiel, sanctionné par un diplôme. Seuls les diplômes des États membres de l'Union européenne ou ayant fait l'objet d'une équivalence délivrée par les autorités d'un de ces États membres sont pris en considération. Dans ce deuxième cas, l'AHCC se réserve la possibilité de demander la preuve de cette équivalence.
2. Les qualifications sont prises en compte:
  - à condition que les études ou formations relèvent au moins du niveau du diplôme pris en compte pour l'accès au groupe de fonctions et qu'elles comptent une durée d'au moins une année académique,
  - pour une durée ne pouvant pas dépasser la durée légale des études. Un diplôme de doctorat/PhD est valorisé pour la durée réelle de ces études, limitée à un maximum de trois ans,
  - pour autant que ces études ou formations aient été effectuées après l'obtention du diplôme pris en compte pour l'accès au groupe de fonctions. La durée des études et/ou qualifications suivies donnant l'accès au diplôme d'accès n'est pas prise en compte.

### *Article 3*

#### *Expérience professionnelle*

1. Par expérience professionnelle, il faut comprendre toute activité rémunérée. Elle est prise en compte à partir de la date à laquelle l'intéressé remplit les qualifications minimales requises pour être engagé, telles que définies par la présente décision.
2. Pour être prise en compte lors du classement, l'expérience professionnelle doit être dûment justifiée et être en rapport avec un des secteurs d'activité de la Commission.

3. Le service militaire obligatoire ou le service civil équivalent est pris en compte pour sa durée effective (y compris si ce service était effectué avant les conditions d'accès). Un rappel sous le drapeau n'est pris en compte que dans la mesure où sa durée est d'un an au minimum.
4. Pour les interprètes free-lance, la durée de l'expérience professionnelle est établie en tenant compte du nombre de jours travaillés comme interprète (130 jours de travail effectifs d'interprétation sont assimilés à une année d'expérience professionnelle).
5. Pour les traducteurs free-lance, la durée de l'expérience professionnelle est établie dans la limite de la période consacrée à ces activités, en fonction du nombre de pages traduites converti en jours de travail. (Huit pages traduites sont assimilées à un jour de travail; 220 jours de travail sont assimilés à une année d'expérience professionnelle).
6. Les stages rémunérés ou faisant l'objet d'indemnité sont assimilés à une expérience professionnelle.
7. À titre exceptionnel, les activités bénévoles peuvent être prises en compte à condition d'avoir été effectuées auprès d'un organisme reconnu par un État membre de l'Union européenne et d'être en rapport avec les fonctions à exercer.
8. La valorisation des activités professionnelles non salariées (indépendants, professions libérales, etc.) se fait après une analyse au cas par cas en tenant compte de leur nature et leur durée. Cette analyse s'appuie sur des éléments formels tels que des extraits de déclarations fiscales, des relevés de cotisations auprès des instances nationales ou toute autre pièce justificative officielle.
9. Les activités professionnelles exercées à temps partiel sont comptabilisées au prorata du temps de travail presté.
10. Le classement des agents contractuels est établi comme suit:
  - a. dans le groupe de fonctions I: au grade 1
  - b. dans le groupe de fonctions II selon le tableau ci-dessous:

Durée de l'expérience	Grade
Moins de 7 ans	4
Au moins 7 ans	5

- c. dans le groupe de fonctions III selon le tableau ci-dessous:

Durée de l'expérience	Grade
Moins de 7 ans	8
Entre 7 ans et 15 ans	9
Au moins 15 ans	10

- d. dans le groupe de fonctions IV selon le tableau ci-dessous:

Durée de l'expérience	Grade
Moins de 8 ans	13
Entre 8 ans et 21 ans	14
Au moins 21 ans	16

11. Le classement des agents contractuels auxiliaires est établi comme suit:

a. dans le groupe de fonctions II selon le tableau ci-dessous:

Durée d'expérience	Grade
Moins de 5 ans	4
Entre 5 ans et 10 ans	5
Entre 10 ans et 20 ans	6
Au moins 20 ans	7

b. dans le groupe de fonctions III selon le tableau ci-dessous:

Durée d'expérience	Grade
Moins de 5 ans	8
Entre 5 ans et 10 ans	9
Entre 10 ans et 15 ans	10
Entre 15 ans et 20 ans	11
Au moins 20 ans	12

c. dans le groupe de fonctions IV selon le tableau ci-dessous:

Durée d'expérience	Grade
Moins de 5 ans	13
Entre 5 ans et 9 ans	14
Entre 9 ans et 13 ans	15
Entre 13 ans et 17 ans	16
Entre 17 ans et 21 ans	17
Au moins 21 ans	18

## **ANNEXE V – Procédure de stage pour les agents contractuels et agents contractuels auxiliaires**

1. La procédure pour le stage d'un agent contractuel est la suivante:
  - a. L'évaluateur et le validateur sont définis conformément aux dispositions de l'article 2 de l'annexe VI de la présente décision.
  - b. Au plus tard deux mois avant la fin de la période de stage, l'évaluateur demande à l'agent contractuel d'établir une autoévaluation. L'agent dispose à cette fin de huit jours ouvrables. Si l'agent ne finalise pas son autoévaluation dans le délai susmentionné, l'évaluateur peut décider de tenir le dialogue visé au point c) en l'absence de l'autoévaluation.
  - c. Ensuite, l'évaluateur et l'agent tiennent un dialogue formel. Le dialogue porte sur l'aptitude de l'agent contractuel à s'acquitter de ses tâches ainsi que sur son rendement et sa conduite dans le service.
  - d. Au plus tard dix jours ouvrables après la tenue du dialogue formel, l'évaluateur établit le rapport de stage qu'il transmet au validateur. Le rapport indique si l'agent a fait preuve des qualités suffisantes pour être maintenu dans son emploi, s'il est recommandé de le licencier ou si, à titre exceptionnel, il est recommandé de prolonger la période de stage conformément à l'article 84, paragraphe 3, du RAA.
  - e. Le validateur dispose de cinq jours ouvrables pour émettre ses observations et valider le rapport qui est transmis à l'agent.
  - f. L'agent dispose alors de huit jours ouvrables pour faire part de ses éventuelles observations. Passé ce délai, le rapport de stage est clôturé.
  - g. Lorsque le rapport de stage recommande le licenciement ou la prolongation du stage, le validateur tient un dialogue avec l'agent contractuel dans un délai de dix jours ouvrables. L'agent et le validateur peuvent se faire assister lors du dialogue, par une autre personne, pour autant que celle-ci soit un fonctionnaire ou un autre agent au sens du RAA.

Au plus tard cinq jours ouvrables après la tenue de ce dialogue, le validateur transmet un avis à l'AHCC.

Sauf pour les agents contractuels auxiliaires, l'AHCC recueille l'avis du comité des rapports prévu à l'article 34 du statut, avant de décider de la suite à donner au stage.



## **ANNEXE VI - Modalités d'évaluation des agents contractuels**

### *Article 1*

#### *Champ d'application*

Ces dispositions de la présente annexe s'appliquent aux agents contractuels visés à l'article 3 bis du RAA («agents contractuels»), qui sont dénommés ci-après «titulaires de poste».

### *Article 2*

#### *Rôles et rangs des différents acteurs*

1. L'évaluateur est le supérieur hiérarchique direct du titulaire de poste et, en règle générale, son chef d'unité en fonction le dernier jour de la période de référence.

Le directeur, le conseiller principal, le conseiller «hors classe», le directeur général adjoint ou le directeur général<sup>5</sup> assume le rôle d'évaluateur pour le titulaire de poste dont il est le supérieur hiérarchique direct.

2. Le valideur est un supérieur hiérarchique direct du chef d'unité au moment de sa première intervention dans la procédure d'évaluation telle que visée à l'article 6 de la présente annexe.

Si le directeur, le conseiller principal, le conseiller «hors classe» ou le directeur général adjoint assume le rôle d'évaluateur, le directeur général intervient en tant que valideur. Le directeur général peut déléguer ce rôle au directeur général adjoint pour des rapports pour lesquels un directeur assume le rôle d'évaluateur. Si le directeur général est l'évaluateur, il remplit également le rôle de valideur.

3. L'évaluateur d'appel est le directeur général en fonction au moment de sa première intervention dans la procédure d'évaluation. Il peut déléguer le rôle d'évaluateur d'appel à un membre de l'encadrement supérieur.
4. En cas de modification de l'organigramme d'un service ou d'une direction générale, le directeur général peut déroger aux dispositions des paragraphes 2 et 3 ci-dessus pour tenir compte du contexte particulier résultant de cette modification.
5. Le chef d'unité peut, après accord du valideur, déléguer le rôle d'évaluateur à des fonctionnaires ou agents temporaires qui gèrent et supervisent les titulaires de poste concernés et qu'il juge à même d'assumer ce rôle, au regard des fonctions qu'ils occupent au sein de l'unité et de leurs compétences. Dans ce cas, le valideur est le chef d'unité ou le directeur. Le chef d'unité peut, tout en conservant le rôle d'évaluateur, confier les travaux préparatoires relatifs à l'évaluation des titulaires de poste relevant de son unité, aux fonctionnaires ou agents temporaires visés au présent paragraphe.

---

<sup>5</sup> Dans le cadre de cette décision, le terme «directeur général» couvre aussi la fonction de directeur d'office.

6. Lorsqu'un rapport doit être établi pour une période de référence antérieure à celle couverte par l'exercice d'évaluation en cours, notamment à la suite d'une décision du Tribunal,
- et lorsque l'évaluateur, tel que défini au paragraphe 1 ci-dessus, a entre-temps quitté la Commission, le chef d'unité responsable des ressources humaines au sein de la direction générale concernée assume le rôle d'évaluateur;
  - et lorsque le valideur, tel que défini au paragraphe 2 ci-dessus, a entre-temps quitté la Commission, le directeur responsable des ressources humaines au sein de la direction générale concernée assume le rôle de valideur;
  - et lorsque l'évaluateur d'appel, tel que défini au paragraphe 3 ci-dessus, a entre-temps quitté la Commission, le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines assume le rôle d'évaluateur d'appel.

### *Article 3*

#### *Comité paritaire d'évaluation et de reclassement*

Un comité paritaire d'évaluation et de reclassement est institué. Ce comité analyse la répartition dans les niveaux de performance au cours de la procédure d'évaluation. Au cas où un appel est introduit devant le comité, celui-ci rend un avis concernant cet appel. La composition et les modalités de fonctionnement de ce comité sont définies par les règles établies à l'annexe VIII de la présente décision.

### *Article 4*

#### *Base de l'évaluation*

1. Le rendement du titulaire de poste est évalué sur la base des objectifs fixés conformément à l'article 6, paragraphe 4, de la présente annexe ou lors de l'entrée en service de l'intéressé. L'évaluation du rendement vise à apprécier dans quelle mesure les objectifs ont été atteints et la qualité du travail accompli, en tenant compte des conditions dans lesquelles le titulaire de poste a exécuté ses fonctions.

Les objectifs font partie intégrante du rapport. Ils sont définis en retenant comme hypothèse des conditions normales de travail et sont conformes aux priorités de la Commission et aux objectifs du programme de travail de la direction générale et de l'unité tel que défini dans le plan de gestion annuel.

La mesure dont les objectifs ont été atteints et la qualité du travail accompli ainsi que les conditions réelles dans lesquelles le titulaire de poste a exécuté ses fonctions doivent être évaluées au regard des standards communs publiés par la direction générale chargée des ressources humaines.

2. La compétence et la conduite dans le service du titulaire de poste doivent être évaluées par rapport aux standards communs publiés par la direction générale chargée des ressources humaines.

## Article 5

### *Synthèse de l'évaluation des prestations*

1. Chaque rapport comprend une évaluation qualitative individuelle du rendement, des compétences et de la conduite dans le service du titulaire de poste. Sur la base de cette évaluation qualitative, la performance de chaque titulaire de poste démontrée au cours de la période de référence est synthétisée par l'un des quatre niveaux de performance suivants:
  - niveau de performance I: la performance du titulaire de poste a dépassé le niveau de prestations attendu quant au rendement, aux compétences et à la conduite dans le service;
  - niveau de performance II: la performance du titulaire de poste a atteint pleinement le niveau de prestations attendu quant au rendement, aux compétences et à la conduite dans le service;
  - niveau de performance III: la performance du titulaire de poste a en partie atteint le niveau de prestations attendu quant au rendement, aux compétences et à la conduite dans le service;
  - niveau de performance IV: la performance du titulaire de poste n'a pas atteint le niveau de prestations attendu qu'il s'agisse du rendement, des compétences et de la conduite dans le service.
2. Un rapport indique l'évaluation de la performance démontrée au cours de la seule période de référence donnée. Un niveau de performance ne confère donc aucune attente légitime au titulaire du poste quant à l'évaluation de la performance pour la période de référence suivante.
3. Au maximum 25% des performances correspondent au niveau de performance I.  
  
Les résultats de l'application de ce pourcentage sont arrondis à l'entier supérieur le plus proche.
4. Dans chaque direction générale, le respect du pourcentage maximum indiqué au paragraphe 3 est obligatoire au niveau de chaque grade. Si, du fait de la règle d'arrondi, ce pourcentage est dépassé en étant appliqué au niveau du groupe de fonction concerné, le nombre maximum de performances correspondant au niveau de performance concerné doit être réduit à due proportion.

## Article 6

### *Procédure d'évaluation*

1. L'exercice d'évaluation est lancé par la direction générale chargée des ressources humaines par la publication d'une information administrative. L'exercice est géré au moyen d'un système électronique sécurisé.

2. Au début de chaque exercice d'évaluation, chaque direction générale a un échange de vue général avec les membres de l'encadrement supérieur ainsi que les évaluateurs et les validateurs concernés, sur les performances démontrées au sein de la direction générale, dans chaque grade, au cours de la période de référence.
3. Pour chaque titulaire de poste, le rapport d'évaluation est lancé par voie électronique. Une fois le rapport lancé, une demande est envoyée automatiquement au titulaire de poste lui demandant de rédiger son autoévaluation. Dans les huit jours ouvrables suivant la réception de cette demande, le titulaire de poste établit une autoévaluation qui est intégrée dans la rubrique appropriée du rapport.

Si le titulaire de poste n'établit pas l'autoévaluation dans les délais prévus, sans en avoir été empêché du fait d'une absence justifiée, l'évaluateur peut immédiatement passer au dialogue formel prévu au paragraphe 4.

4. L'évaluateur tient ensuite un dialogue formel avec le titulaire de poste.

Ce dialogue constitue une des tâches fondamentales d'encadrement pour l'évaluateur. Pendant le dialogue, l'évaluateur, conjointement avec le titulaire de poste:

- (1) évalue les prestations du titulaire de poste pendant la période de référence, en tenant compte de l'autoévaluation mentionnée au paragraphe 3. L'évaluateur examine, conjointement avec le titulaire de poste, le rendement de ce dernier, les compétences qu'il a démontrées et sa conduite dans le service pendant la période de référence;
- (2) fixe des objectifs pour l'année suivant la période de référence. L'évaluateur et le titulaire de poste conviennent d'objectifs à atteindre dans le cadre du poste, de même que les critères à partir desquels les résultats seront évalués et les conditions dans lesquelles ils sont censés être atteints.

En cas de désaccord entre l'évaluateur et le titulaire du poste sur le contenu des objectifs, il incombe au validateur de trancher, après avoir entendu le titulaire du poste.

Aucun rapport ne peut être finalisé sans confirmation des objectifs pour la période de référence suivante, sauf si, pour des raisons de mobilité, l'évaluateur n'est plus le supérieur hiérarchique direct du titulaire de poste au cours de la période de référence suivante;

- (3) met à jour la carte de formation établie à la fin de la période de référence, qui tient compte des objectifs liés au programme de travail du titulaire de poste, de ses objectifs de développement personnel et de son évolution de carrière.
5. Si le titulaire de poste ne répond pas à l'invitation de prendre part au dialogue formel, sans en avoir été empêché du fait d'une absence justifiée, l'évaluateur peut immédiatement établir une évaluation qualitative individuelle, conformément au paragraphe 6.
  6. Dans un délai de 10 jours ouvrables après le dialogue formel, l'évaluateur rédige une évaluation qualitative individuelle du rendement, des compétences et de la conduite

dans le service du titulaire de poste. Dans ce contexte, aucune référence ne doit être faite aux absences justifiées du titulaire de poste. L'évaluation qualitative individuelle est transmise au validateur.

Le validateur vérifie l'application cohérente des standards d'évaluation établis conformément à l'article 4, procède à la comparaison des mérites et confirme, complète ou modifie l'évaluation qualitative individuelle du titulaire de poste.

Cette évaluation qualitative individuelle est alors transmise au titulaire de poste. Celui-ci dispose de 5 jours ouvrables pour éventuellement faire part de ses observations à l'attention du validateur.

Au vu des éventuelles observations formulées par le titulaire de poste, le validateur confirme, complète ou modifie l'évaluation qualitative individuelle.

7. Sur la base des évaluations qualitatives individuelles, la direction générale identifie, en concertation avec les validateurs, grade par grade, les titulaires de poste dont la performance au cours de la période de référence correspond au niveau I. Le validateur tient l'évaluateur dûment informé.
8. Avant la finalisation des rapports d'évaluation dans chaque direction générale, la direction générale chargée des ressources humaines transmet au comité paritaire d'évaluation et de reclassement des statistiques par direction générale, par groupe de fonctions et par grade relatives à l'évaluation et à la répartition générale entre les niveaux de performances. Dans un délai de huit jours ouvrables, le comité paritaire d'évaluation et de reclassement peut faire des recommandations aux directions générales et à la direction générale chargée des ressources humaines. L'analyse du comité paritaire d'évaluation et de reclassement est portée à la connaissance du personnel.

Le validateur finalise ensuite chaque rapport et détermine en particulier le niveau de performance correspondant à la performance du titulaire de poste.

9. Le rapport est alors communiqué au titulaire de poste. À cette fin, l'ensemble des titulaires de poste d'une direction générale et d'un groupe de fonctions donné sont invités collectivement à consulter leur rapport par voie électronique.
10. Dans les quinze jours ouvrables à compter de la date à laquelle le titulaire de poste est invité à consulter son rapport, celui-ci accepte le rapport sans ajouter de commentaires, l'accepte en ajoutant des commentaires dans la section réservée à cette fin ou refuse le rapport en indiquant les raisons de ce refus.

S'il est accepté, le rapport devient définitif. Un titulaire de poste qui ne réagit pas dans les délais visés à l'alinéa précédent est considéré comme ayant accepté son rapport.

#### *Article 7*

#### *Procédure d'appel*

1. Suite à la réception de son rapport, le titulaire de poste peut demander de tenir un dialogue d'information avec le valideur dans les douze jours ouvrables à compter de la date à laquelle le titulaire de poste est invité à consulter son rapport. Une fois ce dialogue demandé, celui-ci doit avoir lieu. Ce dialogue a un but exclusivement informatif et doit permettre au titulaire de poste d'obtenir des explications sur le niveau de performance figurant dans son rapport d'évaluation. Si le valideur n'est pas en mesure de tenir ce dialogue avec le titulaire de poste, l'évaluateur peut assumer cette tâche. La demande du titulaire de poste de tenir un dialogue ou la tenue du dialogue n'ont pas pour effet de suspendre le délai visé à l'article 6, paragraphe 10, pour accepter ou refuser le rapport.

Si le titulaire de poste en fait la demande, l'évaluateur participe au dialogue. Le titulaire de poste peut se faire assister, lors du dialogue, par un fonctionnaire ou un autre agent au sens du RAA.

2. Le refus motivé du rapport par le titulaire de poste conformément à l'article 6, paragraphe 10, de la présente annexe vaut automatiquement saisine du comité paritaire d'évaluation et de reclassement visé à l'article 3. Le titulaire de poste peut à tout moment retirer son refus motivé du rapport.
3. Le comité paritaire d'évaluation et de reclassement examine le refus motivé du rapport et émet un avis concernant le rapport faisant l'objet de l'appel. Dans ce cadre, l'avis du comité paritaire d'évaluation et de reclassement comporte:
  - une conclusion opérationnelle, dans laquelle le comité recommande de confirmer ou de modifier le rapport y inclus, le cas échéant, le niveau de performance;
  - une motivation de la conclusion opérationnelle;
  - si l'avis n'a pas été adopté à l'unanimité, les positions minoritaires qui ont été exprimées.

Le comité ne se substitue ni aux évaluateurs, ni aux valideurs en ce qui concerne l'évaluation des prestations du titulaire de poste. Il s'assure que les rapports ont été établis équitablement, objectivement, c'est-à-dire dans la mesure du possible sur la base d'éléments factuels, et conformément aux présentes dispositions générales d'exécution. Il vérifie notamment le respect de la procédure prévue à l'article 6 de la présente annexe. À cet effet, il procède aux consultations nécessaires et dispose des documents de travail utiles à ces travaux.

4. L'avis du comité paritaire d'évaluation et de reclassement est transmis à l'évaluateur d'appel.
5. Dans un délai de cinq jours ouvrables, l'évaluateur d'appel confirme le rapport ou le modifie. Ce faisant, il tient compte notamment de l'avis du comité paritaire d'évaluation et de reclassement.

La décision de l'évaluateur d'appel ne peut pas être fondée sur des faits que le titulaire de poste n'aurait pas déjà eu la possibilité de commenter au cours de la procédure d'évaluation ou d'appel, sauf à ce que cette possibilité lui soit donnée par l'évaluateur d'appel.

Lorsque l'évaluateur d'appel ne suit pas l'avis du comité paritaire d'évaluation et de reclassement, l'évaluateur d'appel motive sa décision d'une manière circonstanciée.

Lorsque l'évaluateur d'appel décide de modifier le rapport et que la modification concerne le niveau de performance, sa décision est exempte du respect du pourcentage maximum visé à l'article 5, paragraphe 3 de la présente annexe.

6. Suite à la décision de l'évaluateur d'appel, le rapport devient définitif. Le titulaire de poste est informé par courriel ou tout autre moyen, que la décision par laquelle le rapport est rendu définitif a été adoptée, en application du présent article ou de l'article 6 de la présente annexe, et qu'il est accessible dans le système électronique. Si la décision par laquelle le rapport est rendu définitif a été adoptée en application du présent article, le titulaire de poste aura à ce moment également accès à la décision de l'évaluateur d'appel et l'avis du comité paritaire d'évaluation et de reclassement. Cette information vaut communication de la décision au sens de l'article 25 du statut.

## *Article 8*

### *Situations spécifiques*

1. Si
  - (a) au cours de la période de référence, l'engagement du titulaire de poste a pris fin, en application des articles 119 et 47 à 50 du RAA,
  - (b) au moment où l'exercice d'évaluation est lancé, une décision définitive a été prise, conduisant à la fin de l'engagement du titulaire de poste en application des articles 119 et 47 à 50 du RAA, et prenant effet au cours de l'année qui suit la fin de la période de référence,

un rapport ne doit être établi qu'à la condition que le titulaire de poste en fasse la demande expresse, par écrit, auprès de l'évaluateur visé à l'article 2 de la présente annexe, dans les trois semaines qui suivent le lancement de l'exercice d'évaluation.

Si, au moment où l'exercice d'évaluation est lancé, une décision relative au sous-paragraphe b) a été adoptée sans être devenue définitive, la procédure d'évaluation est suspendue pour le titulaire de poste concerné. Lorsque cette décision devient finale un rapport ne doit être établi qu'à la condition que le titulaire de poste en fasse la demande expresse, par écrit, auprès de l'évaluateur visé à l'article 2 de la présente annexe, dans les trois semaines qui suivent l'adoption de cette décision. Si une telle décision est retirée ou annulée, la procédure d'évaluation est poursuivie pour le titulaire de poste concerné.

2. Si un titulaire de poste n'a pas été en mesure d'exercer ses fonctions pour cause de maladie, d'accident, de congé parental ou familial pendant au moins huit mois au cours de la période de référence, le rapport précédent est automatiquement reconduit, sans qu'il soit nécessaire d'obtenir l'accord du titulaire de poste et de suivre la procédure visée à l'article 6 de la présente annexe (reconduction pour absence de longue durée). Le pourcentage maximum visé à l'article 5, paragraphe 3, de la présente annexe ne s'applique pas à ces rapports.

Si le titulaire de poste concerné n'a jamais fait l'objet d'un rapport établi selon la procédure visée à l'article 6 de la présente annexe, sa performance est considérée comme correspondant au niveau II, sans qu'il puisse se prévaloir d'obtenir une évaluation qualitative individuelle.

#### *Article 9 - Mobilité*

1. Si, au cours de la période de référence mais pas moins que quatre mois après la période couverte par le précédent rapport, le titulaire de poste est muté ou transféré sur un autre poste au sein de la Commission, le supérieur hiérarchique direct du titulaire de poste qui aurait été à cette date appelé à exercer les fonctions d'évaluateur rédige des commentaires relatifs au rendement, aux compétences et à la conduite dans le service du titulaire de poste. Il ne fait pas référence à un niveau de performance. Ces commentaires sont communiqués par le biais du système électronique au titulaire de poste qui peut faire part de ses remarques. Ils sont pris en compte par l'évaluateur lorsqu'il établit l'évaluation qualitative individuelle.
2. Si, au cours de la période de référence mais pas moins que quatre mois après la période couverte par le précédent rapport, un fonctionnaire ou un agent temporaire quitte un poste en vertu duquel il aurait été appelé à exercer les fonctions d'évaluateur pour un titulaire de poste, il rédige des commentaires relatifs au rendement, aux compétences et à la conduite dans le service du titulaire de poste. La seconde et la troisième phrases du paragraphe 1 sont d'application.
3. Si, au cours de la période de référence mais pas moins que 4 mois après la fin de la période couverte par le précédent rapport, un titulaire de poste est transféré dans une autre institution de l'Union Européenne, un rapport couvrant la période jusqu'à la date d'effet du transfert doit être établi. Si le transfert intervient moins de 4 mois après la fin de la période couverte par le précédent rapport, le précédent rapport est reconduit automatiquement, sans qu'il soit nécessaire d'obtenir l'accord du titulaire de poste et de suivre la procédure visée à l'article 6 de la présente annexe. Le pourcentage maximal visé à l'article 5, paragraphe 3 de la présente annexe ne s'applique pas à ces rapports reconduits.

#### *Article 10*

##### *Reconduction*

1. Une reconduction consiste à établir un rapport dont le contenu est identique au rapport précédent.
2. Une reconduction peut être autorisée si aucun changement significatif n'est intervenu dans le rendement, les compétences et la conduite dans le service du titulaire de poste et si, selon le rapport précédent, la performance du titulaire de poste correspond au niveau II. La reconduction n'est pas autorisée pour deux années consécutives.
3. Si les conditions mentionnées au paragraphe 2 sont remplies, le titulaire de poste est invité à indiquer dans son auto-évaluation, s'il serait prêt à accepter une reconduction. L'évaluateur peut, sur la base de l'auto-évaluation et après le dialogue visé à l'article 6, paragraphe 4, recommander une reconduction. L'article 6,



paragraphe 5, s'applique mutatis mutandis. La décision de reconduire le précédent rapport est prise par le valideur après la concertation visée à l'article 6, paragraphe 7.

4. Le rapport est alors transmis au titulaire de poste, conformément à l'article 6, paragraphe 9 de la présente annexe. Il devient dès lors immédiatement définitif.

### *Article 11*

#### *Personnel stagiaire*

1. Les rapports de stage sont établis conformément aux dispositions de l'article 84 du RAA.
2. Nonobstant le rapport de stage, la performance des titulaires de poste stagiaires est évaluée après leur engagement pour la première fois en application des présentes dispositions, pour la période de référence durant laquelle la période de stage se termine. Le rapport couvre alors l'ensemble de la période de référence jusqu'au 31 décembre. Si la période de stage prend fin au cours de l'année pendant laquelle le titulaire de poste a été engagé, le rapport couvre la période comprise entre la date de l'engagement et le 31 décembre.

### *Article 12 – Représentants du personnel*

1. L'évaluateur du titulaire de poste qui, à la fin de la période de référence, est exempté, pour la totalité du temps de travail, d'exercer ses fonctions dans un service de la Commission afin d'être membre du comité central du personnel ou de remplir la fonction de président d'une section locale du comité du personnel est le président du comité central du personnel. L'évaluateur du titulaire de poste qui, à la fin de la période de référence, est exempté, pour la totalité du temps de travail, d'exercer ses fonctions dans un service de la Commission afin d'être membre d'une section locale du comité du personnel est le président de cette section locale.

L'évaluateur du titulaire de poste qui, à la fin de la période de référence, est exempté, pour la totalité du temps de travail, d'exercer ses fonctions dans un service de la Commission afin de remplir la fonction de président du comité central du personnel est désigné en réunion plénière du comité central du personnel par vote secret et agissant sur mandat du comité central du personnel.

Pour établir le rapport, l'évaluateur tient compte, le cas échéant, de l'avis de l'instance dirigeante de l'organisation syndicale et professionnelle représentative (ci-après désigné comme "organisation syndicale représentative") à laquelle appartient le titulaire de poste concerné.

2. L'évaluateur du titulaire de poste qui, à la fin de la période de référence, est exempté, pour la totalité du temps de travail, d'exercer ses fonctions dans un service de la Commission afin d'assumer des fonctions auprès d'une organisation syndicale représentative est l'instance dirigeante de cette organisation.

3. Pour tous les cas visés aux paragraphes 1 et 2, le validateur est le président du groupe ad hoc d'évaluation et de promotion des représentants du personnel (ci-après nommé "groupe ad hoc"<sup>6</sup>), qui agit sur mandat du groupe. Dans le cas où le président du groupe ad hoc est lui-même un titulaire de poste qui a été exempté pour la totalité du temps de travail d'exercer ses fonctions auprès d'un service de la Commission pour assumer une des activités visées aux paragraphes 1 et 2, le validateur est désigné par le groupe ad hoc en réunion plénière par vote secret et qui agit sur mandat du groupe ad hoc.
4. Pour les cas visés aux paragraphes 1 et 2, l'évaluateur d'appel est le groupe ad hoc réuni en plénière, représenté par un fonctionnaire ou agent temporaire désigné à cette fin.
5. Aucun titulaire de poste ne peut exercer pour lui-même les fonctions d'évaluateur, validateur, évaluateur d'appel. Un membre d'une instance qui, en application des paragraphes 1 à 4, est consulté ou appelé à désigner un évaluateur, un validateur ou à agir en tant qu'évaluateur d'appel ne peut ni participer aux délibérations ni au vote relatif à un rapport le concernant. Les fonctions d'évaluateur, de validateur, d'évaluateur d'appel et d'instance à consulter vis-à-vis d'une personne s'excluent par ailleurs mutuellement. Le titulaire de poste ou toute autre personne concernée signale sans délai tout conflit d'intérêts qui pourrait survenir dans l'application des présentes dispositions au président du groupe ad hoc, qui devra y remédier immédiatement.
6. Un titulaire de poste qui, à la fin de la période de référence, est exempté, pour une partie du temps de travail, d'exercer ses fonctions dans un service de la Commission afin d'assumer une des activités visées aux paragraphes 1 et 2, reçoit un rapport couvrant l'activité concernée et un rapport couvrant les fonctions exercées dans le service de la Commission auprès duquel il est affecté. Les paragraphes 1 à 5 s'appliquent au rapport couvrant les activités visées aux paragraphes 1 et 2. Chacun de ces rapports est pris en compte pour l'application du pourcentage maximal visé à l'article 5, paragraphe 3 de la présente annexe.
7. Pour les rapports couvrant les activités visées aux paragraphes 1 et 2, l'ensemble des titulaires de poste qui, à la fin de la période de référence, sont exemptés d'exercer leur fonction dans un service de la Commission, pour la totalité ou une partie du temps de travail, est considéré comme une direction générale.
8. Les rapports concernant les titulaires de poste élus ou désignés sont établis par l'évaluateur et le validateur du service auprès duquel ils sont affectés, conformément à la procédure prévue à l'article 6 de la présente annexe. Après avoir reçu l'auto-évaluation du titulaire de poste, l'évaluateur concerné consulte le groupe ad hoc. L'avis du groupe ad hoc est pris en compte avant la finalisation du rapport et est annexé au rapport.

Si le titulaire de poste concerné est également exempté, pour une partie du temps de travail, d'exercer ses fonctions auprès d'un service de la Commission afin d'assumer

---

<sup>6</sup> Le groupe ad hoc est composé de 16 membres, dont 5 désignés par le comité central du personnel et 11 par les organisations syndicales représentatives. Le groupe ad hoc établit son règlement intérieur et un code de bonne conduite.

une des activités visées aux paragraphes 1 et 2, la consultation du groupe ad hoc est nécessaire pour chacun des deux rapports visés au paragraphe 6.

Au regard de ce paragraphe :

- un titulaire de poste élu est un titulaire de poste qui, sans avoir été exempté d'exercer ses fonctions auprès d'un service de la Commission pour exercer une des activités visées aux paragraphes 1 et 2, a été élu pour représenter, par intermittence, le personnel au sein du comité du personnel, ces tâches étant considérées comme faisant partie du service normal qu'il est tenu d'assurer à la Commission;
  - un titulaire de poste désigné est un titulaire de poste qui, sans avoir été exempté d'exercer ses fonctions auprès d'un service de la Commission pour exercer une des activités visées aux paragraphes 1 et 2, a été désigné par le comité du personnel comme membre représentant le personnel dans un organe mis en place par le statut ou par l'institution, ou a été désigné par une organisation syndicale et professionnelle représentative pour participer aux consultations organisées par l'Administration, ces tâches étant considérées comme faisant partie du service normal qu'il est tenu d'assurer à la Commission.
9. Le titulaire de poste qui est élu, désigné ou qui a été exempté d'exercer ses fonctions dans un service de la Commission, pour une partie du temps de travail, pour exercer une des activités visées aux paragraphes 1 et 2 doit faire mention de cet élément dans son auto-évaluation.

### *Article 13*

#### *Délais*

1. Les délais visés aux articles 6 et 7 de la présente annexe et concernant le titulaire de poste ne commencent à courir qu'au moment où la décision concernée a été communiquée à l'intéressé ou, tout au plus, au moment où celui-ci aurait pu avoir, en tant qu'agent diligent, une connaissance exacte du contenu et des motifs de cette décision.
2. Ces délais sont cependant suspendus si et aussi longtemps que le titulaire de poste se trouve dans l'impossibilité d'utiliser le système électronique du fait d'une absence justifiée.

### *Article 14*

#### *Appréciation de l'exercice d'évaluation*

1. Un comité paritaire de suivi est chargé d'apprécier la gestion de l'exercice d'évaluation. À cette fin, les directions générales mettent les informations utiles à la disposition du comité. Sur cette base, le comité transmet un rapport à la direction générale chargée des ressources humaines, aux directions générales et au comité central du personnel.

2. Le comité paritaire de suivi est composé de deux membres désignés par le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines parmi les membres du comité paritaire d'évaluation et de reclassement, et de deux membres désignés par le comité central du personnel parmi les membres du comité paritaire d'évaluation et de reclassement. Il est présidé par un membre de l'encadrement de la direction générale chargée des ressources humaines désigné par le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines.
3. Le comité de suivi se réunit à deux reprises, une fois au début de l'exercice d'évaluation et une fois à la fin de l'exercice de reclassement.

## Article 15

### Disposition transitoire

En ce qui concerne l'exercice d'évaluation 2011, par dérogation aux dispositions de l'article 2, paragraphes 2 et 3, de la présente annexe, le valideur et l'évaluateur d'appel des titulaires de poste affectés pendant la période de référence à la direction générale des relations extérieures, y inclus les agents contractuels affectés en délégation, et à la direction générale du développement et des relations avec les États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique seront ceux en fonction le dernier jour de la période de référence.

## ANNEXE VII - Système de reclassement des agents contractuels

### *Article 1*

#### *Dossier de reclassement*

1. Chaque titulaire de poste dispose d'un dossier de reclassement géré au moyen d'un système électronique sécurisé.
2. Le dossier de reclassement fait partie intégrante du dossier individuel du titulaire de poste. Chaque titulaire de poste a accès individuellement à son dossier de reclassement au moyen d'un mot de passe personnel et secret. Le dossier de reclassement comporte notamment des informations sur le nombre de points de reclassement attribués au titre de l'exercice de reclassement en cours ainsi que sur le nombre total de points de reclassement accumulés.

### *Article 2*

#### *Exercice annuel de reclassement*

1. Un exercice de reclassement est organisé chaque année. Il comprend l'attribution de points de reclassement et l'établissement d'une liste des titulaires de poste reclassés.
2. Il est lancé par la direction générale chargée des ressources humaines, par la publication d'une information administrative et est géré par un système électronique sécurisé.

### *Article 3*

#### *Attribution des points de reclassement*

1. Les titulaires de poste qui étaient au cours de la période de référence visée à l'article 1 de l'annexe VI de la présente décision, à savoir l'année précédant l'exercice de reclassement (ci-après «la période de référence») en activité ou en congé parental ou familial sont éligibles pour l'attribution des points de reclassement.
2. Sous réserve des paragraphes 3 à 6, les points de reclassement sont attribués sur la base du rapport établi pour la période de référence (ci-après le «rapport»), conformément aux dispositions de l'annexe VI et notamment sur la base du niveau de performance visé à l'article 5 de l'annexe VI de la présente décision.
3. Un titulaire de poste se voit attribuer
  - (a) 5 ou 6 points de reclassement, si sa performance correspond au niveau de performance I;
  - (b) 3 ou 4 points de reclassement, si sa performance correspond au niveau de performance II;

- (c) 1 ou 2 points de reclassement, si sa performance correspond au niveau de performance III;
  - (d) aucun point de reclassement, si sa performance correspond au niveau de performance IV.
4. Le nombre total de points de reclassement dont dispose chaque direction générale pour chaque grade et niveau de performance est égal à:
- pour le niveau de performance I: 5,5 multiplié par le nombre d'agents contractuels dont la performance correspond à ce niveau;
  - pour le niveau de performance II: 3,5 multiplié par le nombre d'agents contractuels dont la performance correspond à ce niveau;
  - pour le niveau de performance III: 1,5 multiplié par le nombre d'agents contractuels dont la performance correspond à ce niveau;

Les résultats obtenus sont arrondis au nombre entier supérieur le plus proche.

5. Chaque directeur général établit, après la consultation des chefs d'unité organisée de la façon la plus appropriée et avec les directeurs et directeurs généraux adjoints, les critères selon lesquels les points de reclassement sont attribués dans chaque niveau de performance.
6. Dans ce contexte, il est notamment tenu compte:
- (a) de l'évaluation qualitative individuelle contenue dans le rapport;
  - (b) de l'utilisation par le titulaire de poste dans l'exercice de ses fonctions de langues autres que la langue dont il a justifié posséder une connaissance approfondie conformément à l'article 82, paragraphe 3, point e), du RAA, telle qu'attestée dans l'annexe au rapport;
  - (c) du niveau des responsabilités exercées durant la période de référence précédant l'exercice de reclassement, tel qu'attesté dans l'annexe au rapport.
7. Au début de l'exercice de reclassement, les critères établis conformément aux paragraphes 5 et 6 sont communiqués au personnel concerné de chaque direction générale, ainsi qu'à la direction générale chargée des ressources humaines, qui en envoie une copie au comité central du personnel.

#### *Article 4*

##### *Les intentions formelles de la direction générale*

1. Dans chaque direction générale, les directeurs et directeurs généraux adjoints, après consultation des chefs d'unité et sur la base des critères visés à l'article 3 de la présente annexe, paragraphes 5 et 6, présentent au directeur général pour chaque niveau de performance, grade par grade, une proposition relative aux intentions formelles en matière d'attribution de points de reclassement.

2. Sur la base de ces propositions, le directeur général établit, lors de la consultation prévue à l'article 6, paragraphe 7, de l'annexe VI de la présente décision, ses intentions formelles provisoires relatives à l'attribution des points de reclassement. Ce faisant, il doit tenir compte des critères visés à l'article 3, paragraphes 5 et 6, de la présente annexe.
3. Des statistiques relatives à la distribution des intentions formelles provisoires sont alors soumises au comité paritaire d'évaluation et de reclassement conjointement et en même temps que les informations visées à l'article 6, paragraphe 8, de l'annexe VI de la présente décision. Le comité paritaire d'évaluation et de reclassement peut faire des recommandations aux directions générales et à la direction générale chargée des ressources humaines dans les huit jours ouvrables. L'analyse du comité paritaire d'évaluation et de reclassement est communiquée au personnel.
4. Le directeur général établit ensuite ses intentions formelles finales relatives à l'attribution des points de reclassement sur la base du niveau de performance déterminé conformément à l'article 6, paragraphe 8, de l'annexe VI, et des critères visés à l'article 3, paragraphes 5 et 6, de la présente annexe.
5. Les intentions formelles finales sont communiquées à la direction générale chargée des ressources humaines.
6. Chaque titulaire de poste est informé des intentions formelles finales à son égard au moment où le rapport d'évaluation lui est communiqué, conformément à l'article 6, paragraphe 9, de l'annexe VI. À cette fin, chaque titulaire de poste est invité à consulter son dossier de reclassement.

#### *Article 5*

##### *Procédure de recours*

1. Le titulaire de poste peut demander de tenir un dialogue d'information avec le valideur dans les douze jours ouvrables à compter de la date à laquelle le titulaire de poste est invité à consulter son dossier de reclassement ou, tout au plus, du moment où il aurait pu avoir connaissance, en tant qu'agent diligent, de la proposition le concernant. Une fois ce dialogue demandé, celui-ci doit avoir lieu. Ce dialogue a un but exclusivement informatif et doit permettre au titulaire de poste d'obtenir des explications sur les points de reclassement figurant dans son dossier de reclassement. Si le valideur n'est pas en mesure de tenir ce dialogue avec le titulaire de poste, l'évaluateur peut assumer cette tâche. La demande du titulaire de poste de tenir un dialogue ou la tenue du dialogue n'ont pas pour effet de suspendre les délais visés au paragraphe 2 du présent article et à l'article 6, paragraphe 10, de l'annexe VI de la présente décision.

Si le titulaire de poste en fait la demande, l'évaluateur participe au dialogue. Le titulaire de poste peut se faire assister, lors du dialogue, par un fonctionnaire ou un autre agent au sens du RAA.

2. Dans les quinze jours ouvrables à compter de la date à laquelle chaque titulaire de poste a été invité à consulter son dossier de reclassement ou, tout au plus, du moment où il aurait pu avoir connaissance, en tant qu'agent diligent, de la proposition le

concernant, celui-ci peut introduire un recours à l'encontre des intentions formelles relatives à l'attribution des points de reclassement auprès du comité paritaire d'évaluation et de reclassement prévu à l'article 3 de l'annexe VI. Le titulaire de poste peut à tout moment retirer son recours.

3. Le titulaire de poste concerné motive son recours et indique l'objectif qu'il poursuit en l'introduisant.
4. Les recours au titre du paragraphe 2 sont introduits au moyen du système électronique sécurisé. Lorsque le titulaire de poste est empêché d'utiliser le système électronique sécurisé, il peut introduire un recours au moyen d'une communication adressée au chef de l'unité de la direction générale chargée des ressources humaines qui assure le secrétariat du comité paritaire d'évaluation et de reclassement.
5. Après avoir examiné chaque recours, le comité paritaire d'évaluation et de reclassement émet un avis motivé compte tenu des critères prévus à l'article 3, paragraphes 5 et 6, de la présente annexe, par lequel il rejette le recours ou recommande à l'AHCC d'attribuer un nombre de points de reclassement plus élevé à l'intérieur de la fourchette de points prévue pour le niveau de performance du titulaire de poste telle que définie à l'article 3, paragraphe 3, de la présente annexe.
6. Si le titulaire de poste a également introduit un refus motivé d'accepter son rapport établi conformément aux dispositions de l'annexe VI, le comité paritaire d'évaluation et de reclassement, avant d'émettre son avis à l'égard du recours visé dans le présent article, attend que le rapport soit devenu définitif conformément à l'article 7, paragraphe 6, de l'annexe VI de la présente décision.

Le premier alinéa ne s'applique pas au cas où le délai visé à l'article 7, paragraphe 5, de l'annexe VI, aurait été dépassé.

7. Les avis du comité paritaire d'évaluation et de reclassement visés dans le présent article peuvent être préparés par un groupe paritaire de travail central, se composant de trois membres désignés par le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines et de trois membres désignés par le comité central du personnel. Le président du groupe paritaire de travail central est désigné par le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines. Le président et les membres titulaires ont chacun au moins un suppléant.

Le groupe paritaire de travail central se réunit à l'invitation de son président. Le quorum requis pour les réunions du groupe paritaire de travail central est de six membres titulaires ou suppléants présents, dont trois membres désignés par le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines et trois membres désignés par le comité central du personnel. Les projets d'avis sont adoptés à la majorité simple des membres ayant le droit de vote. Lorsqu'un projet d'avis est adopté suite à un vote, la position minoritaire est reprise dans le projet en question. Le président ne vote qu'en cas de partage égal des voix.

En cas de besoin, le nombre de groupes de travail centraux peut être modifié par décision du comité paritaire d'évaluation et de reclassement.



## Article 6

### *Attribution finale des points de reclassement*

À l'issue des travaux du comité paritaire d'évaluation et de reclassement, l'AHCC attribue le nombre final de points de reclassement à chaque titulaire de poste qu'il ait ou non introduit un recours. L'AHCC tient compte des intentions formelles finales du directeur général visées à l'article 4, paragraphe 6, de la présente annexe et de l'avis du comité paritaire d'évaluation et de reclassement au titre de l'article 5, paragraphe 5, de la présente annexe.

## Article 7

### *Seuils de reclassement et décision de reclassement*

1. Pour chaque grade, les seuils de reclassement sont fixés par l'AHCC à la fin de l'exercice de reclassement. Ils sont fonction des disponibilités budgétaires. Le seuil correspond au nombre total de points accumulés par le dernier titulaire de poste pour lequel un reclassement au grade supérieur est possible.
2. Un titulaire de poste peut faire l'objet d'une décision de reclassement si
  - il a accumulé un nombre de points de reclassement égal ou supérieur au seuil de reclassement pertinent,
  - il a acquis, au plus tard le 31 décembre de l'année de l'exercice de reclassement, le minimum d'ancienneté dans le grade requis par l'article 87, paragraphe 3, du RAA,
  - il est en activité, en congé parental ou familial à la date de l'adoption des décisions de reclassement par l'AHCC et
  - selon son rapport établi pour la période de référence, sa performance ne correspond pas au niveau de performance IV.
3. Lorsque le nombre de titulaires de poste dont le nombre de points de reclassement accumulés est égal ou supérieur au seuil de reclassement pertinent dépasse le nombre de titulaires de poste pouvant effectivement être reclassés à l'issue de l'exercice de reclassement en fonction de la disponibilité de crédits, le comité paritaire d'évaluation et de reclassement adopte une proposition motivée visant à effectuer un choix parmi les titulaires de poste ayant accumulé un nombre de points égal au seuil (les titulaires de poste ex aequo), en tenant compte de facteurs tels que, notamment, l'ancienneté dans le grade .
4. L'AHCC adopte la liste des agents reclassés. Elle est publiée à l'attention du personnel. Chaque titulaire de poste est invité à consulter son dossier de reclassement.
5. Les reclassements prennent effet le 1<sup>er</sup> janvier de l'année de l'exercice de reclassement. Si, à cette date, le titulaire de poste ne possède pas encore l'ancienneté dans le grade requise par l'article 87, paragraphe 3, du RAA, le reclassement prend

effet le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel cette ancienneté est acquise.

#### *Article 8*

##### *Lien entre les exercices de reclassement successifs*

1. Les points de reclassements sont accumulés au fil des exercices de reclassement.
2. Après un reclassement, le nombre de points de reclassement correspondant au seuil de reclassement est déduit du total de points accumulés. Le solde éventuel est reporté pour les exercices suivants.

#### *Article 9*

##### *Durée moyenne dans un grade*

L'AHCC tient compte du tableau suivant, qui indique pour chaque grade séparément une durée moyenne de reclassement souhaitée.

<b>Groupes de fonctions</b>	<b>Grades</b>	<b>Nombre d'années en moyenne passées dans ce grade avant reclassement dans le grade supérieur</b>
IV	18	-
	17	entre 6 et 10 années
	16	entre 5 et 7 années
	15	entre 4 et 6 années
	14	entre 3 et 5 années
	13	entre 3 et 5 années
III	12	-
	11	entre 6 et 10 années
	10	entre 5 et 7 années
	9	entre 4 et 6 années
	8	entre 3 et 5 années
II	7	-
	6	entre 6 et 10 années
	5	entre 5 et 7 années

	4	entre 3 et 5 années
I	3	-
	2	entre 6 et 10 années
	1	entre 3 et 5 années

Des statistiques relatives à la durée réelle de reclassement pour chaque grade sont fournies annuellement au comité paritaire de suivi visé à l'article 14 de l'annexe VI de la présente décision. Au cas où un écart significatif et durable serait constaté entre la durée moyenne et la durée réelle de reclassement pour un grade déterminé, le comité paritaire de suivi pourra intégrer ce point dans son rapport visé à l'article 12 de la présente annexe.

### *Article 10*

#### *Attribution des points de reclassement dans certaines situations spécifiques*

1. Si le rapport d'évaluation ne couvre qu'une partie de la période de référence les points de reclassement sont attribués au prorata du nombre de jours durant lesquels le titulaire de poste a été en activité<sup>7</sup> au cours de la période de référence. Les résultats obtenus sont arrondis au point entier supérieur le plus proche.
2. Le personnel stagiaire recruté au cours de l'année N et qui obtient un rapport conformément à l'article 11, paragraphe 2, de l'annexe VI seulement au titre de l'année N + 1, reçoit un nombre de points de reclassement pour l'année N calculé sur la base d'un prorata en tenant compte du nombre de mois prestés durant l'année N et des points de reclassement attribués pour l'année N + 1 selon la formule suivante:

$$\frac{\text{mois prestés durant l'année N} * \text{points de reclassement attribués pour l'année (N + 1)}}{12}$$

Le résultat de ce calcul est arrondi au point entier supérieur le plus proche.

3. Les agents transférés d'une autre institution ou d'une agence communautaire à la Commission reçoivent des points de reclassement au prorata du nombre de jours pendant lesquels ils ont été en activité à la Commission. Les résultats obtenus sont arrondis au point entier supérieur le plus proche.

En outre, pour tenir compte du mérite que le titulaire de poste a accumulé dans le grade au sein de l'institution ou de l'agence communautaire dont il est issu, 4 points de reclassement supplémentaires lui sont attribués de manière forfaitaire pour chaque période de référence passée dans le grade.

### *Article 11*

#### *Procédure disciplinaire*

---

<sup>7</sup> NB: des titulaires de poste en congé de maladie restent en activité.

Toute décision concernant le reclassement d'un titulaire de poste faisant l'objet d'une procédure disciplinaire est suspendue jusqu'à ce que les résultats de cette procédure soient connus.

## *Article 12*

### *Le suivi de l'exercice de reclassement*

Chaque exercice de reclassement est évalué par le comité paritaire de suivi visé à l'article 14 de l'annexe VI. À cette fin, les comptes rendus du comité paritaire d'évaluation et de reclassement, ainsi que des statistiques relatives à l'attribution des points de reclassement et à la répartition des titulaires de poste reclassés en termes d'ancienneté de grade, d'ancienneté dans le service et lieu d'affectation sont mis à la disposition du comité de suivi. Celui-ci établit après chaque exercice de reclassement un rapport qui peut contenir des recommandations. Ce rapport est transmis au directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines, aux directeurs généraux et au comité central du personnel.

## **ANNEXE VIII - COMITÉ PARITAIRE D'ÉVALUATION ET DE RECLASSEMENT**

### *Article premier*

#### *Composition du comité paritaire d'évaluation et de reclassement*

1. Le comité paritaire d'évaluation et de reclassement est présidé par un fonctionnaire ou agent temporaire de grade AD assurant la présidence, désigné par le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines. Il est composé de cinq fonctionnaires, agents temporaires ou agents contractuels désignés par le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines, et cinq fonctionnaires, agents temporaires ou agents contractuels désignés par le comité central du personnel. Le président et les membres titulaires ont chacun au moins un suppléant.
2. En cas d'absence du président, la présidence est assurée par un de ses suppléants. Les membres suppléants peuvent participer aux réunions, même lorsque les membres titulaires sont présents. Un membre suppléant a d'office le droit de vote lorsque le membre titulaire qu'il représente est absent.
3. Lorsque, pour un des groupes de membres désignés par le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines ou par le comité central du personnel, le nombre de membres titulaires présents est inférieur à cinq, un nombre de membres suppléants égal à la différence entre cinq et le nombre de membres titulaires présents relevant du groupe concerné ont le droit de vote.
4. Le comité paritaire d'évaluation et de reclassement se réunit à l'invitation du président. Le quorum requis pour les réunions du comité paritaire d'évaluation et de reclassement est de dix membres titulaires ou suppléants présents, dont cinq membres désignés par le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines et cinq membres désignés par le comité central du personnel. Les avis sont adoptés à la majorité simple des membres ayant le droit de vote. Le président ne vote qu'en cas de partage égal des voix.
5. Le quorum requis pour les réunions est vérifié au début de chaque réunion.
6. Le comité paritaire d'évaluation et de reclassement adopte son propre règlement intérieur et celui des groupes paritaires de travail visés à l'article 2 et arrête ses méthodes de travail ainsi que celles des groupes paritaires de travail à la majorité des deux tiers de ses membres ayant le droit de vote.

### *Article 2*

#### *Groupes paritaires de travail*

1. Un groupe paritaire de travail peut être mis en place pour préparer les délibérations du comité paritaire d'évaluation et de reclassement. A cette fin, le groupe paritaire de travail émet un projet d'avis à l'attention du comité paritaire d'évaluation et de reclassement, au regard des appels introduits.

En cas de besoin, le nombre de groupes paritaires de travail peut être modifié par décision du comité paritaire d'évaluation et de reclassement.

2. Le président de chaque groupe paritaire de travail est désigné par le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines. Chaque groupe paritaire de travail est composé de deux membres titulaires désignés par le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines et de deux membres désignés par le comité central du personnel. Le président et les membres titulaires ont chacun au moins un suppléant.
3. Chaque groupe paritaire de travail se réunit à l'invitation de son président. Le quorum requis pour les réunions du groupe paritaire de travail est de quatre membres titulaires ou suppléants présents, dont deux membres désignés par le directeur général de la direction générale chargée des ressources humaines et deux membres désignés par le comité central du personnel. Les projets d'avis sont adoptés à la majorité simple des membres ayant le droit de vote. Lorsqu'un projet d'avis est adopté suite à un vote, la position minoritaire est reprise dans le projet en question. Le président ne vote qu'en cas de partage égal des voix.

### *Article 3*

#### *Conflit d'intérêts*

1. Le président ou tout membre du comité paritaire d'évaluation et de reclassement ou d'un groupe paritaire de travail ayant un intérêt personnel de nature à compromettre son indépendance dans le traitement d'un dossier se fait représenter par son suppléant et ne participe pas aux travaux du comité paritaire d'évaluation et de reclassement ou du groupe de travail.
2. Il y a conflit d'intérêts lorsque, notamment, au regard d'un appel introduit auprès du comité paritaire d'évaluation et de reclassement, le président ou le membre a été impliqué dans la procédure d'évaluation ou dans la procédure d'appel, en tant qu'évaluateur, validateur ou évaluateur d'appel pour le titulaire de poste qui a introduit l'appel ou, lorsque le titulaire de poste qui a introduit l'appel, a été en relation avec le président ou les membres du comité pour des questions de gestion du personnel, au cours de la période de référence.
3. Aux fins de l'application de l'article 1, paragraphe 5, le quorum reste atteint lorsque le président ou un membre est invité à ne pas participer aux travaux du comité paritaire d'évaluation et de reclassement ou du groupe de travail en raison d'un conflit d'intérêts.

### *Article 4*

#### *Principe de confidentialité et secrétariat*

Les délibérations et documents du comité paritaire d'évaluation et de reclassement et des groupes paritaires de travail sont confidentiels.

Le secrétariat du comité paritaire d'évaluation et de reclassement et des groupes paritaires de travail est assuré par l'unité en charge de l'exercice d'évaluation et de reclassement au sein de la direction générale chargée des ressources humaines, avec le support des unités responsables des ressources humaines dans les services.

**ANNEXE IX: TRANSPOSITION DES APPRÉCIATIONS GLOBALES OBTENUES  
AVANT L'EXERCICE DE RECLASSEMENT 2010**

*Article unique*

*Méthode de transposition*

1. Les appréciations globales obtenues par les titulaires de poste avant l'exercice de reclassement 2010 en vertu des dispositions générales d'exécution de l'article 87, paragraphe 3, du régime applicable aux autres agents des Communautés européennes adoptées par la Commission le 29 juillet 2008 et le 8 août 2007 et qui n'ont pas encore été transformées en points de reclassement lors de l'exercice de reclassement 2010, sont transformées en points de reclassement selon le tableau ci-dessous:

<b>Exercice 2007</b>	<b>Points de reclassement</b>	<b>Exercice 2008</b>	<b>Points de reclassement</b>
Excellent	6	Excellent	6
Très bon	5	Très bon	5
Bon	4	Bon	4
Suffisant	2		
Faible	1	Faible	1
Insuffisant	0	Insuffisant	0

2. Pour tenir compte du mérite que le titulaire de poste a accumulé dans son grade pour la période couverte par un contrat d'agent contractuel visé à l'article 3 *bis* du RAA antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2007, quatre points de reclassement supplémentaires lui sont attribués de manière forfaitaire pour chaque année d'ancienneté dans son grade comptabilisée au 31 décembre 2006.

Le titulaire de poste reçoit des points de reclassement au prorata du nombre de jours couverts par un contrat d'agent contractuel visé à l'article 3 *bis* du RAA. Les résultats obtenus sont arrondis au point entier supérieur le plus proche.

Il en va de même pour les périodes postérieures au 1.1.2007 qui n'ont pas fait l'objet d'un rapport d'évaluation.