

E 6290

ASSEMBLÉE NATIONALE

TREIZIÈME LÉGISLATURE

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2010-2011

Reçu à la Présidence de l'Assemblée nationale
le 1^{er} juin 2011

Enregistré à la Présidence du Sénat
le 1^{er} juin 2011

**TEXTE SOUMIS EN APPLICATION DE
L'ARTICLE 88-4 DE LA CONSTITUTION**

PAR LE GOUVERNEMENT,

À L'ASSEMBLÉE NATIONALE ET AU SÉNAT.

Décision du Conseil portant adoption des dispositions générales d'exécution relatives aux conditions d'engagement et de service des agents contractuels au Secrétariat général du Conseil



**CONSEIL DE
L'UNION EUROPÉENNE**

Bruxelles, le 23 mai 2011

**8527/1/11
REV 1**

**STAT 11
FIN 225**

NOTE

De: Secrétariat général du Conseil

au: Groupe Statut

Objet: Décision du Conseil portant adoption des dispositions générales d'exécution relatives aux conditions d'engagement et de service des agents contractuels au Secrétariat général du Conseil

Les délégations trouveront ci-joint le projet révisé des dispositions générales d'exécution mentionnées en objet.

DÉCISION DU CONSEIL

du [...]

Portant adoption des dispositions générales d'exécution relatives aux conditions d'engagement et de service des agents contractuels au Secrétariat général du Conseil

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après, le "statut") et le Régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (ci-après, le "RAA")¹, et notamment les articles 110 du statut, 79, paragraphe 2, et 85, paragraphe 2, du RAA,

après consultation du comité du personnel,

après consultation du comité du statut,

considérant ce qui suit:

- (1) La décision portant adoption des dispositions générales d'exécution relatives aux conditions d'engagement et de service des agents contractuels au Secrétariat général du Conseil (ci-après "SGC") actuellement en vigueur² date du 24 septembre 2004. Après six années, il convient de revoir ces dispositions afin d'améliorer le système en vigueur.

¹ Règlement (CEE, Euratom CECA) n° 259/68 du Conseil, du 29 février 1968, fixant le statut des fonctionnaires de l'Union européenne ainsi que le régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (JO L 56 du 4.3.1968, p. 1).

² Décision du Conseil du 24 septembre 2004, publiée par la CP 37/05, et modifications introduites par la décision du Conseil du 24 juillet 2006, publiée par la CP 129/06.

- (2) Il convient de définir clairement les dispositions qui sont communes tant aux agents contractuels engagés sur la base de l'article 3 *bis* du RAA qu'à ceux engagés sur la base de l'article 3 *ter* dudit régime et de clarifier les différences entre chacune de ces catégories d'agents contractuels dans des dispositions spécifiques.
- (3) Il n'y a plus lieu de faire référence aux agents contractuels engagés sur la base de l'article 3 *bis* du RAA pour exercer des activités relevant des groupes de fonctions II, III et IV dans les bureaux de liaison du Conseil dès lors qu'en application de l'article 221, paragraphe 2, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, les délégations de l'Union sont placées sous l'autorité du Haut Représentant de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité et que, partant, leur personnel ne relève plus du SGC.
- (4) Il convient de réduire la période de temps au terme de laquelle les agents contractuels 3 *bis* peuvent être engagés pour une durée indéterminée,

A ARRÊTÉ LES PRÉSENTES DISPOSITIONS GÉNÉRALES D'EXÉCUTION:

TITRE I - Dispositions générales

Article premier

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 "*agents contractuels 3bis*") et des agents contractuels auxiliaires visés à l'article 3 *ter* du RAA (ci-après "*agents contractuels 3ter*"), qui sont engagés par le SGC.

Article 2

Groupes de fonctions

Lors de l'engagement de l'agent, l'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement (ci-après "AHCC") détermine le groupe de fonctions sur la base de la description d'emploi. La correspondance entre les types de tâches et les groupes de fonctions est établie selon le tableau ci-après, conformément à l'article 80, paragraphe 3 du RAA.

Groupe de fonctions	Tâches
IV	Tâches administratives, de conseil, linguistiques et tâches techniques équivalentes, exécutées sous la supervision de fonctionnaires ou d'agents temporaires
III	Tâches d'exécution, de rédaction, de comptabilité et autres tâches techniques équivalentes, exécutées sous la supervision de fonctionnaires ou d'agents temporaires
II	Tâches de bureau et de secrétariat, direction de bureau et autres tâches équivalentes, exécutées sous la supervision de fonctionnaires ou d'agents temporaires
I	Tâches manuelles et d'appui administratif effectuées sous le contrôle de fonctionnaires ou d'agents temporaires

Article 3

Sélection

1. Aux fins de sélectionner les agents contractuels l'EPSO procède à un appel public à manifestation d'intérêt indiquant les modalités de sélection et critères d'éligibilité des agents contractuels et ensuite à la sélection des candidats.
2. Chaque candidat ayant réussi une sélection est inscrit dans une base de données.
3. Les agents contractuels sont sélectionnés à partir de cette base de données conformément aux règles en vigueur au sein du SGC en matière de politique et procédures de recrutement³.

Article 4

Qualifications minimales

1. L'engagement en tant qu'agent contractuel requiert au minimum :
 - a) dans le groupe de fonctions I : l'achèvement de la scolarité obligatoire ;
 - b) dans les groupes de fonctions II et III :
 - 1) un niveau d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme,
ou
 - 2) un niveau d'enseignement secondaire sanctionné par un diplôme donnant accès à l'enseignement supérieur et une expérience professionnelle appropriée, par rapport à l'emploi à occuper, de trois ans acquise après l'obtention du diplôme donnant accès à ce groupe de fonctions,
ou
 - 3) lorsque l'intérêt du service le justifie, une formation professionnelle ou une expérience professionnelle équivalente ;

³ Décision n° 3/2010 du Secrétaire général relative à la politique et aux procédures de recrutement au SGC, publiée par la CP 19/10.

- c) dans le groupe de fonctions IV :
- 1) des études universitaires complètes de trois années au moins sanctionnées par un diplôme,
ou
 - 2) lorsque l'intérêt du service le justifie, une formation professionnelle de niveau équivalent.
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.

Article 5

Habilitation de sécurité

1. Lorsque le SGC estime que la nature des tâches confiées à l'agent contractuel exige des précautions particulières en matière de sécurité, une habilitation de sécurité est requise, conformément à la décision adoptant le règlement de sécurité du Conseil⁴.
2. L'AHCC peut résilier le contrat :
 - a) au cas où l'agent refuse de se soumettre aux enquêtes de sécurité ;
 - b) au cas où l'habilitation de sécurité n'est pas octroyée à l'agent suite aux enquêtes ;
 - c) au cas où l'habilitation de sécurité est retirée à l'agent.
3. Dans les cas prévus aux points b) et c) du paragraphe 2, l'AHCC devra d'abord vérifier s'il est possible de transférer l'agent contractuel sur un autre emploi pour lequel une habilitation de sécurité n'est pas requise, tout en tenant compte de la raison de la non habilitation.

⁴ Décision du Conseil du 19 mars 2001 adoptant le règlement de sécurité du Conseil (2001/264/CE) (JO L 101 du 11.4.2001, p. 1).

4. Si une des causes de résiliation du contrat énumérées aux points a), b) ou c) du paragraphe 2 se vérifie pendant le stage de l'agent, les dispositions des articles 119, 48, sous a), et 14, troisième et quatrième alinéa, du RAA, sont d'application.
5. Si une des causes de résiliation du contrat énumérées aux points a), b) ou c) du paragraphe 2 se vérifie après que l'agent ait terminé son stage, les articles 47, 48, sous b) et 49 à 50 bis du RAA sont d'application.

Article 6

Classement

1. Le classement des agents contractuels 3 *ter* est effectué sur base de la durée de leur expérience professionnelle définie et calculée conformément aux modalités définies à l'annexe I.
2. L'expérience professionnelle est prise en compte à partir de la date à laquelle l'agent contractuel 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 au cas par cas une date de référence à partir de laquelle l'expérience est prise en compte.
3. Le classement des agents contractuels est établi comme suit :
 - a) Agents contractuels 3 bis : dans le groupe de fonctions I, au grade 1, sans préjudice des dispositions de l'article 86, paragraphe 2, du RAA.

b) Agents contractuels 3 ter :

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

Durée de l'expérience professionnelle	Grade
Inférieure ou égale à 5 ans	4
Plus de 5 ans	5
Plus de 10 ans	6
Plus de 20 ans	7

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

Durée de l'expérience professionnelle	Grade
Inférieure ou égale à 5 ans	8
Plus de 5 ans	9
Plus de 10 ans	10
Plus de 15 ans	11
Plus de 20 ans	12

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

Durée de l'expérience professionnelle	Grade
Inférieure ou égale à 4 ans	13
Plus de 4 ans	14
Plus de 8 ans	15
Plus de 12 ans	16
Plus de 16 ans	17
Plus de 20 ans	18

4. Lors de leur engagement, les agents contractuels sont classés au premier échelon de leur grade, sans préjudice des dispositions de l'article 86, paragraphe 2, du RAA.
5. L'AHCC peut offrir 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, cette mesure est nécessaire afin d'obtenir un nombre suffisant de candidats d'une qualité adéquate. Dans ce cas, la commission paritaire (ci-après, la "COPAR") est informée de l'application de cette mesure pour les embauches réalisées au cours de l'année écoulée.

TITRE II - Agents contractuels 3 bis

Article 7

Champ d'application

Le présent titre s'applique aux conditions d'emploi des agents contractuels visés à l'article 3 bis du RAA qui sont engagés par le SGC.

Article 8

Groupes de fonctions

Les agents contractuels 3 bis sont engagés par le SGC en vue d'exercer des fonctions dans un emploi non prévu au tableau des effectifs pour exécuter des tâches manuelles ou d'appui administratif dans le groupe de fonctions I.

Article 9

Durée et succession des contrats

1. L'agent contractuel est engagé pour une durée initiale de deux ans. L'engagement initial peut être renouvelé pour une durée d'un an. Sans préjudice du paragraphe 3, tout renouvellement ultérieur est conclu pour une durée indéterminée.
2. Lorsque l'intérêt du service le justifie, par exemple dans le cas d'une embauche compensatoire, l'AHCC peut autoriser d'autres durées de contrat, dans le respect de l'article 85 du RAA. Dans ce cas, le contrat d'engagement de l'agent contractuel peut faire l'objet de trois renouvellements pour une durée déterminée, pourvu que la durée totale sous contrat à durée déterminée n'excède pas trois ans. Tant le quatrième renouvellement que le dépassement de la limite de trois ans impliquent l'engagement pour une durée indéterminée. La COPAR est informée de l'application de cette mesure pour les embauches réalisées au cours de l'année écoulée.

3. 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 ou plusieurs interruptions qui n'aillent pas, au total, au-delà de six mois.
4. En vue de l'octroi d'un contrat à durée indéterminée, seul le service presté par l'agent contractuel auprès du SGC est pris en compte.

Article 10

Stage

1. Sans préjudice des dispositions du paragraphe 2 ci-dessous, l'agent contractuel engagé pour une période initiale égale ou supérieure à un an effectue un stage de six mois, conformément aux dispositions de l'article 84 du RAA. L'agent contractuel fait l'objet d'un rapport de stage sur son rendement, ses compétences et sa conduite.
2. Lorsque la durée cumulée de plusieurs contrats successifs atteint au moins un an, les six premiers mois sont assimilés à la période de stage requise à l'article 84, paragraphe 1, du RAA. Dans ce cas, et avant le renouvellement, le responsable du service au sein duquel l'agent est affecté se prononce sur le rendement, la compétence et la conduite de l'agent.

TITRE III - Agents contractuels 3 ter

Article 11

Champ d'application

Le présent titre s'applique aux conditions d'emploi des agents contractuels auxiliaires visés à l'article 3 *ter* du RAA qui sont engagés par le SGC.

Article 12

Groupes de fonctions

1. Les agents contractuels 3 *ter* sont engagés par le SGC 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.
2. L'agent contractuel 3 *ter* est engagé dans les groupes de fonctions II, III ou IV.

Article 13

Durée des contrats

1. Les agents contractuels sont engagés pour une durée déterminée, renouvelable dans la limite d'une durée totale cumulée de trois ans, avec ou sans interruptions, toutes prestations et tous groupes de fonctions confondus.

2. L'agent contractuel est engagé pour une durée initiale entre 6 et 12 mois. Néanmoins, lorsque l'intérêt du service le justifie, l'AHCC peut fixer d'autres durées de contrat. En cas de renouvellement de contrat, la durée de celui-ci est déterminée par les besoins du service.

Article 14

Stage

1. Sans préjudice des dispositions du paragraphe 2 ci-dessous, l'agent contractuel engagé pour une période égale ou supérieure à un an effectue un stage de neuf mois selon les dispositions de l'article 84 du RAA. L'agent contractuel fait l'objet d'un rapport de stage sur son rendement, ses compétences et sa conduite.
2. Lorsque la durée cumulée de plusieurs contrats successifs atteint au moins un an, les neuf premiers mois sont assimilés à la période de stage requise à l'article 84, paragraphe 1, du RAA. Dans ce cas, et avant le renouvellement, le responsable du service au sein duquel l'agent est affecté se prononce sur le rendement, la compétence et la conduite de l'agent.

TITRE IV - Dispositions transitoires et finales

Article 15

Dispositions transitoires pour les agents contractuels 3 bis engagés au SGC

1. Sans préjudice de l'article 9, l'AHCC aura la faculté d'octroyer un contrat à durée indéterminée aux agents contractuels 3 *bis* engagés avant l'entrée en vigueur des présentes dispositions générales d'exécution, ayant fait l'objet d'un engagement initial et d'une prolongation dès que ceux-ci auront cumulé au moins trois ans de service. Dans les cas où l'AHCC décide de ne pas faire usage de cette faculté, les contrats en vigueur se maintiendront jusqu'à leur échéance.
2. En cas de premier renouvellement par l'AHCC des contrats des agents contractuels 3 *bis* engagés avant l'entrée en vigueur des présentes dispositions générales d'exécution, la durée de ce renouvellement, d'un minimum de trois mois, sera déterminée de sorte à ce que la durée cumulée de l'engagement initial et du renouvellement soit de trois ans au minimum et de quatre ans au maximum. Ce n'est qu'au terme de cette période que l'AHCC pourra faire usage de sa faculté d'octroyer un contrat à durée indéterminée.

Article 16

Dispositions finales et Entrée en vigueur

1. Les décisions du Conseil du 24 septembre 2004 et du 24 juillet 2006 sont abrogées.
2. Les présentes dispositions générales d'exécution entrent en vigueur le jour de leur adoption.

Fait à Bruxelles, le

Par le Conseil

Le président

Modalités de prise en compte de l'expérience professionnelle
AUX FINS DU CLASSEMENT

Article premier

Expérience professionnelle

1. Par expérience professionnelle, il faut comprendre toute activité rémunérée.
2. Pour pouvoir être prise en compte lors du classement, l'expérience professionnelle doit avoir été acquise dans une activité exigeant un niveau de qualification correspondant au moins à celui requis pour avoir accès au groupe de fonctions considéré, doit avoir un lien avec un des secteurs d'activité de l'institution et doit être dûment justifiée.
3. 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).
4. 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 factures ou toute autre pièce justificative officielle susceptible de démontrer l'exercice effectif de l'activité pendant une période déterminée.
5. Les activités professionnelles exercées à temps partiel sont comptabilisées au prorata du temps de travail presté.

Article 2

Activités assimilées à une expérience professionnelle

1. Un diplôme de doctorat/PhD est assimilé à une expérience professionnelle pour la durée réelle de ces études, limitée à un maximum de trois ans.
2. 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.
3. Les stages rémunérés ou donnant droit à la perception d'une indemnité sont assimilés à une expérience professionnelle.
4. À titre exceptionnel, les activités bénévoles peuvent être assimilées à une expérience professionnelle 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. Pour cela, l'agent devra fournir des documents qui attestent le contenu des activités et la qualité de l'organisme en tant qu'organisation reconnue.

Article 3

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.