

**DISPOSITIONS GENERALES D'EXECUTION RELATIVES
AUX CONCOURS ET SELECTIONS,
AU RECRUTEMENT ET AU CLASSEMENT
DES FONCTIONNAIRES ET DES AUTRES AGENTS DU
PARLEMENT EUROPEEN**

**Titre 1 Concours et sélection des fonctionnaires et autres agents du
Parlement européen**

Chapitre 1 - Fonctionnaires	page 4
Article 1 ^{er} Nomination	page 4
Article 2 Concours	page 4
Article 3 Validité des listes de réserve	page 5
Chapitre 2 - Agents temporaires	page 5
Article 4 Sélection des agents temporaires visés à l'article 2a) et 2b) du RAA en vue d'un recrutement au sein du Secrétariat général	page 5
Article 5 Sélection des agents temporaires visés à l'article 2c) du RAA en vue d'un recrutement dans les groupes politiques	page 6
Chapitre 3 - Agents contractuels	page 7
Article 6 Rôle de l'EPSO dans l'organisation des procédures de sélection des agents contractuels	page 7
Article 7 Comité paritaire de sélection des agents contractuels auxiliaires (COSCON)	page 7
Article 8 Procédure de sélection des agents contractuels	page 8

**Titre 2 Recrutement et classement des fonctionnaires et autres agents du
parlement européen**

Chapitre 4 - Fonctionnaires	page 8
Article 9 Dispositions générales	page 8
Article 10 Classement en grade	page 9
Article 11 Classement en échelon	page 9
Article 12 Classement lors de changement de régime	page 11

Chapitre 5 - Agents temporaires	page 13
Article 13 Dispositions générales	page 13
Article 14 Classement en grade	page 14
Article 15 Classement en échelon	page 15
Article 16 Classement en échelon lors de la succession de contrats sans interruption	page 15
Article 17 Classement en échelon lors de la succession de contrats avec interruption	page 17
Article 18 Modification aux contrats d'agent temporaire	page 17
Article 19 Fin de l'engagement	page 18
Chapitre 6 - Agents contractuels	page 18
Article 20 Dispositions générales	page 18
Article 21 Classement en groupe de fonctions	page 19
Article 22 Classement en grade et en échelon des agents contractuels "3 bis"	page 20
Article 23 Classement en grade et en échelon des agents contractuels "3 ter"	page 21
Article 24 Durée des contrats des agents contractuels "3 bis"	page 21
Article 25 Durée des contrats des agents contractuels "3 ter"	page 22
Article 26 Révision de grade des agents contractuels "3 ter"	page 22
Article 27 Modification des contrats d'agent contractuel	page 23
Article 28 Fin de l'engagement	page 23
Article 29 Cas des agents contractuels ayant travaillé pour le Parlement européen avant le 1er janvier 2014	page 24
Titre 3 Dispositions finales	
Article 30 Rôle de la Commission paritaire	page 25
Article 31 Égalité des chances	page 25
Article 32 Entrée en vigueur	page 25
Annexe I	page 26

**DISPOSITIONS GENERALES D'EXECUTION RELATIVES
AUX CONCOURS ET SELECTIONS,
AU RECRUTEMENT ET AU CLASSEMENT
DES FONCTIONNAIRES ET DES AUTRES AGENTS DU
PARLEMENT EUROPEEN**

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU PARLEMENT EUROPEEN,

vu le statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après dénommé "statut"), notamment le chapitre 1^{er} du titre III, et le régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (ci-après dénommé "RAA"), notamment les chapitres 1^{er} et 3 du titre II et les chapitres 1^{er}, 3, 4 et 5 du titre IV,

vu la décision du Bureau du 9 décembre 2013 déléguant au Secrétaire général les pouvoirs nécessaires à l'adoption de règles internes, modalités d'application et mesures d'exécution découlant du statut et du RAA et liées à la mise en œuvre de leur réforme,

vu la décision du Bureau du 13 janvier 2014 déterminant les autorités investies du pouvoir de nomination,

vu la décision du Parlement européen, du Conseil, de la Commission, de la Cour de justice, de la Cour des comptes, du Comité économique et social, du Comité des régions et du Médiateur du 25 juillet 2002 portant création de l'Office de sélection du personnel de l'Union européenne (EPSO) et la déclaration du Bureau du Parlement européen y annexée,

après consultation du Comité du statut du 5 septembre 2014,

après consultation du Service juridique, du Délégué à la protection des données, du Comité du personnel et du Comité pour l'égalité des chances et la diversité,

considérant ce qui suit :

- l'introduction par la réforme du statut d'un nouveau groupe de fonctions "AST/SC" et d'un cadre plus souple pour l'emploi d'agents contractuels, notamment la possibilité pour les institutions d'engager des agents contractuels pour une durée maximale de six ans et la possibilité d'organiser des concours internes qui peuvent être ouverts aux agents contractuels et

- l'opportunité de réunir en un seul document les règles en matière de concours et de procédures de sélection, de recrutement et de classement afin d'instaurer un cadre réglementaire unique,

ARRÊTE LES PRÉSENTES DISPOSITIONS GENERALES D'EXECUTION :

Titre 1

Concours et sélection des fonctionnaires et autres agents du Parlement européen

Chapitre 1 - Fonctionnaires

Article 1^{er} Nomination

Nul ne peut être nommé fonctionnaire, au sens de l'article 1 bis du statut des fonctionnaires, sous réserve des dispositions de l'article 29, paragraphe 2, du statut, si son nom ne figure pas sur une liste de réserve, en cours de validité, établie à la suite d'un concours sur titres, sur épreuves ou sur titres et épreuves.

Article 2 Concours

1. Chaque année, il est procédé, en concertation avec le Comité du personnel, à une prévision pluriannuelle des besoins de recrutement de l'Institution pour chaque groupe de fonctions, sur la base de laquelle des concours généraux et internes pour l'accès à chacun de ces groupes sont organisés, conformément aux dispositions du statut en la matière. L'AIPN, conformément à l'intérêt du service, précise dans chaque avis de concours les conditions d'accès.
2. Pour tout concours et pour toute procédure de recrutement au sens de l'article 29, paragraphe 2, du statut, l'AIPN fixe préalablement, sauf pour les postes d'encadrement supérieur AD.16 et AD.15 (directeurs généraux), AD.15 et AD.14 (directeurs) et après avis de la Commission paritaire, le nombre maximal de lauréats. Ce nombre figure à l'avis de concours ou de recrutement.
3. L'organisation des concours généraux est faite dans le respect de la décision prise de commun accord par les institutions de l'Union européenne et portant création de l'Office de sélection du personnel des Communautés européennes (EPSO) du 25 juillet 2002.

Avant de décider l'organisation d'un concours général tel que prévu à l'article 31, paragraphe 3, du statut, le Secrétaire général consulte le Comité du personnel.

4. Sans préjudice de l'article 29, paragraphe 4, du statut, et en application du paragraphe 1, du présent article, des concours internes sur épreuves ou sur titres et épreuves de nature comparable à celles des concours généraux ont lieu périodiquement afin d'établir des listes de réserve.

En application des dispositions de l'article 29, paragraphe 1, point d), dernier alinéa, du statut et de l'article 82, paragraphe 7, du RAA, l'AIPN peut autoriser la participation des agents contractuels des groupes de fonctions II, III et IV aux concours internes de l'Institution.

Les conditions d'accès minimales requises pour l'accès à tout concours interne organisé au titre du présent paragraphe sont les suivantes :

– à la date limite de dépôt des candidatures, être au service du Parlement européen, en qualité de fonctionnaire dans une des positions énumérées à l'article 35, points a), b), e) ou f) du statut, ou en qualité d'agent temporaire ou d'agent contractuel ;

– à ladite date, avoir une ancienneté, en qualité de fonctionnaire dans une ou plusieurs des positions énumérées ci-dessus et/ou en qualité d'agent visé aux titres II et IV RAA, d'au moins trois années au service du Parlement européen.

Les candidatures sont examinées sur la base de la formation et de l'expérience professionnelle des candidats sans considération de leur classement en grade.

Article 3 **Validité des listes de réserve**

1. La validité des listes de réserve, établies à la suite de concours généraux ou internes organisés par le Parlement européen, est limitée à trois ans. L'AIPN peut, après avis de la Commission paritaire, en proroger la validité en fonction des besoins de l'Institution.
2. Le fait que le nom d'un candidat soit repris sur une liste de réserve ne confère pas le droit d'être recruté par l'Institution.

Chapitre 2 - Agents temporaires

Article 4 **Sélection des agents temporaires visés à l'article 2a) et 2b) du RAA** **en vue d'un recrutement au sein du Secrétariat général**

1. Sans préjudice des dispositions applicables aux fonctionnaires, les agents temporaires sont recrutés, par ordre utile, parmi les lauréats de concours ou d'une procédure de recrutement prévue à l'article 29, paragraphe 2, du statut.
2. À défaut de lauréats disponibles, les agents temporaires sont recrutés :
 - pour ce qui concerne les agents temporaires visés à l'article 2a) du RAA, après une procédure de sélection par un Comité ad hoc incluant un membre désigné par le Comité du personnel ;

– pour ce qui concerne les agents temporaires visés à l'article 2b) du RAA, après avis de la Commission paritaire.

3. Par dérogation aux dispositions précédentes, les agents temporaires visés à l'article 2a) du RAA peuvent être recrutés selon la procédure prévue au paragraphe 2, deuxième tiret, du présent article si lesdits recrutements visent uniquement le pourvoi provisoire d'emplois dans l'attente du pourvoi de ceux-ci conformément aux dispositions du présent article, paragraphe 2, premier tiret.
4. Des agents temporaires visés à l'article 2b) du RAA peuvent être engagés afin de compenser :
 - les temps partiels, les congés parentaux ou familiaux des fonctionnaires et des agents temporaires visés à l'article 2a) du RAA bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ;
 - les détachements de fonctionnaires dans l'intérêt du service.

L'engagement de ces agents est conclu selon la procédure visée au paragraphe 2, deuxième tiret, du présent article et pour une durée déterminée ne pouvant excéder la durée maximale prévue à l'article 8, deuxième alinéa, du RAA. La Commission paritaire est informée des données relatives à l'application du présent paragraphe.

Article 5

Sélection des agents temporaires visés à l'article 2c) du RAA en vue d'un recrutement dans les groupes politiques

1. Les agents temporaires visés à l'article 2c) du RAA et engagés auprès d'un groupe politique sont recrutés :
 - soit au terme d'une procédure de publication d'avis de vacance d'emploi, comme visé au paragraphe 2 du présent article. Si la candidature d'un fonctionnaire est retenue, l'AHCC en demande le détachement ;
 - soit à la suite de la publication d'un avis de recrutement, comme visé au paragraphe 3 du présent article, sur la base des propositions d'un Comité de sélection, comprenant un membre désigné par le Comité du personnel de l'Institution. Ledit Comité de sélection assure l'application des mêmes principes que ceux appliqués pour le recrutement des fonctionnaires. Ces propositions peuvent également constituer une réserve de recrutement.
2. Les avis de vacance d'emploi relatifs à la procédure visée au paragraphe 1, premier tiret, sont publiés à l'intérieur de l'Institution et, le cas échéant, dans les autres institutions. L'Institution peut également faire recours à un lauréat de la réserve de recrutement visée au paragraphe 1, deuxième tiret, du présent article.

3. Les avis de recrutement relatifs à la procédure visée au paragraphe 1, deuxième tiret, sont élaborés sur la base des critères arrêtés, dans le respect des dispositions statutaires et en conformité avec l'article 12 du RAA, par le groupe politique concerné. Ils sont affichés dans l'Institution et en dehors de celle-ci, les frais de publicité étant à la charge des groupes politiques.
4. Les agents temporaires visés à l'article 2c) du RAA recrutés auprès du Cabinet du Président, des Vice-Présidents et des Questeurs sont engagés à la suite de la demande de l'élu qu'ils sont appelés à assister pendant son mandat.

Chapitre 3 - Agents contractuels

Article 6

Rôle de l'EPSO

dans l'organisation des procédures de sélection des agents contractuels

1. Pour la sélection des candidats à des emplois en tant qu'agents contractuels visés à l'article 3bis du RAA, le Parlement européen peut demander à l'EPSO de l'assister dans une ou plusieurs des tâches suivantes :
 - publication des appels à manifestation d'intérêt indiquant les critères minima et les qualifications requises ;
 - inscription et validation des candidatures dans la base de données établie à cette fin ;
 - organisation des épreuves.
2. Le contrôle des pièces requises pour l'exercice des fonctions est effectué lors du recrutement par la DG Personnel.

Article 7

Comité paritaire de sélection des agents contractuels auxiliaires (COSCON)

1. Pour la sélection des candidats à des emplois en tant qu'agents contractuels visés à l'article 3 ter du RAA, il est institué un Comité paritaire composé par un président, représentant la DG Personnel, deux membres et deux suppléants désignés par l'AHCC, deux membres et deux suppléants désignés par le Comité du personnel ainsi qu'un observateur désigné par le Comité pour l'égalité des chances entre hommes et femmes et la diversité.
2. Ce Comité a accès aux données informatisées nécessaires contenues dans la base qui est constituée par la DG Personnel incluant les candidatures admissibles reçues au Parlement européen dans un cadre strictement limité à la sélection prévue au paragraphe 1 du présent article.
3. Les modalités de fonctionnement du Comité sont adoptées par le Secrétaire général, après avis de la Commission paritaire.

Article 8
Procédure de sélection des agents contractuels

1. Les agents contractuels visés aux articles 3 bis et 3 ter du RAA (ci-après dénommés "3 bis" et "3 ter") sont recrutés :
 - parmi les listes d'aptitude établies à l'issue d'une procédure de sélection organisée par EPSO ;
 - parmi les listes d'aptitude établies à l'issue d'un appel public à manifestation d'intérêt organisée par l'Institution ou auquel l'Institution est associée ;
 - pour les groupes politiques du Parlement européen uniquement, parmi les listes d'aptitude établies à l'issue d'une procédure de sélection organisée par leurs soins en conformité avec les principes de l'article 82 du RAA.
2. Les agents contractuels "3 ter" peuvent également être recrutés parmi les listes d'aptitude établies à l'issue d'une procédure de sélection organisée par le Parlement européen conformément à l'article 7.

Titre 2

**Recrutement et classement des fonctionnaires
et autres agents du parlement européen**

Chapitre 4 - Fonctionnaires

Article 9
Dispositions générales

1. Les candidats à un emploi de fonctionnaire doivent remplir les conditions requises à l'article 28 du statut.
2. L'accès aux groupes de fonctions est défini à l'article 5 du statut. Le niveau d'enseignement y afférant est repris dans l'annexe du guide applicable aux concours généraux publié par EPSO.
3. Il est de la responsabilité du futur fonctionnaire de fournir les documents prouvant le respect de ces conditions, y inclus les éléments relatifs à ses diplômes et son expérience professionnelle, avant la date de sa nomination. À défaut, sa nomination ne peut avoir lieu.
4. Le recrutement du personnel d'encadrement supérieur fait l'objet de règles spécifiques adoptées par le Bureau.

Article 10
Classement en grade

1. Lors de son engagement, le fonctionnaire est classé au grade du groupe de fonctions précisé dans l'avis de concours ou de recrutement.
2. Le fonctionnaire du groupe de fonctions AST ayant réussi la procédure prévue à l'article 45 bis du statut et ayant été nommé à un emploi du groupe de fonctions AD garde le grade atteint au moment de sa nomination. Néanmoins l'ancienneté dans le grade est décomptée à partir de la date d'effet de la nomination dans le nouveau groupe de fonctions AD.

Article 11
Classement en échelon

1. Le fonctionnaire recruté est classé au premier échelon de son grade, conformément à l'article 32, premier alinéa, du statut.
2. Conformément à l'article 32, deuxième alinéa du statut, l'AIPN classe le fonctionnaire au deuxième échelon de son grade pour autant que l'intéressé ait acquis une expérience professionnelle pertinente d'une durée d'au moins :

AD.14 – AD.16			21 ans
AD.12 – AD.13	AST.9 – AST.11		18 ans
AD.9 – AD.11	AST.5 – AST.8	AST/SC.5 – SC.6	15 ans
AD.8	AST.4	AST/SC.4	12 ans
AD.7	AST.3	AST/SC.3	9 ans
AD.6	AST.2	AST/SC.2	6 ans
AD.5	AST.1	AST/SC.1	3 ans

3. Aux fins du paragraphe 2, l'expérience professionnelle pertinente est prise en compte comme suit :

a) pour les grades AD.7 à AD.16 :

i. à partir de la date d'obtention du diplôme attestant d'études universitaires complètes de quatre ans ou plus ; en cas de diplôme attestant d'études universitaires complètes d'une durée de trois ans, un an est déduit de l'expérience professionnelle pertinente acquise, ou,

ii. lorsque l'intérêt de service le justifie :

– à partir de l'accomplissement d'une expérience professionnelle pertinente d'une durée d'un an à plein temps. Cette expérience fait suite

à l'obtention d'un diplôme attestant d'études supérieures complètes d'une durée de trois ans au moins ;

– ou à partir de l'accomplissement d'une expérience professionnelle pertinente d'une durée d'un an à plein temps. Cette expérience fait suite à l'obtention d'un diplôme de l'enseignement secondaire donnant accès à l'enseignement supérieur puis d'un diplôme attestant d'une formation professionnelle complète de trois ans au moins.

b) pour les grades AD.5 et AD.6 :

i. à partir de la date d'obtention du diplôme attestant d'études universitaires complètes de trois ans ou plus, ou,

ii. lorsque l'intérêt de service le justifie :

– à partir de l'obtention d'un diplôme attestant d'études supérieures complètes d'une durée de trois ans au moins, ou ;

– à partir de l'obtention d'un diplôme attestant d'une formation professionnelle complète de trois ans au moins. Ce diplôme fait suite à un diplôme de l'enseignement secondaire donnant accès à l'enseignement supérieur.

c) pour les grades AST.1 à 11 et AST/SC.1 à 6 :

i. à partir de la date d'obtention du diplôme attestant d'études supérieures complètes de trois ans ou plus ; en cas de diplôme attestant d'études supérieures d'une durée d'un an ou de deux ans, deux ans et un an sont respectivement déduits de l'expérience professionnelle pertinente acquise, ou ;

ii. à partir de la date d'obtention du diplôme d'enseignement secondaire donnant accès à l'enseignement supérieur. Dans ce cas, trois ans sont déduits de l'expérience professionnelle pertinente acquise, ou ;

iii. lorsque l'intérêt de service le justifie :

– à partir de l'accomplissement d'une expérience professionnelle pertinente de trois ans au moins. Cette expérience fait suite à l'obtention d'un diplôme attestant d'une formation professionnelle de niveau équivalent à des études secondaires, ou ;

– à partir de l'accomplissement d'une expérience professionnelle pertinente de six ans au moins. Cette expérience fait suite à l'achèvement de la scolarité obligatoire.

L'AIPN évalue l'intérêt de service sur la base d'une proposition motivée du Directeur général ou du Secrétaire général du groupe politique.

4. Par expérience professionnelle pertinente, on entend toute activité :

- rémunérée ;
- correspondant au minimum au niveau de qualification requis pour accéder au groupe de fonctions et au grade concernés ;
- et en rapport avec l'un des domaines d'activité du Parlement.

Pour être prise en compte, cette activité doit être attestée par des pièces justificatives permettant aux services concernés de connaître les éléments suivants :

- la date de début et la date de fin de l'expérience ;
- le nombre d'heures prestées par semaine ou par mois ou le temps de travail ;
- la fonction exercée et/ou la description des tâches.

5. Une même période n'est prise en compte qu'une seule fois.

Les activités professionnelles pertinentes exercées à temps partiel sont comptabilisées proportionnellement à leur taux effectif.

6. Le fonctionnaire du groupe de fonctions AST ayant réussi la procédure prévue à l'article 45 bis du statut et ayant été nommé à un emploi du groupe de fonctions AD garde l'échelon et l'ancienneté d'échelon acquis au moment de sa nomination.

Article 12 **Classement lors de changement de régime**

1. L'agent temporaire en service au Parlement européen et qui est nommé fonctionnaire, sans interruption de service :

a) lorsque sa nomination intervient dans le même grade, peut prétendre à l'échelon et à l'ancienneté d'échelon les plus favorables parmi les deux possibilités suivantes :

- i. classement conformément à l'article 32, troisième alinéa, du statut ;
- ii. classement conformément à l'article 32, deuxième alinéa, du statut.

b) lorsque sa nomination intervient à un grade supérieur, peut prétendre à l'échelon prévu à l'article 32, premier et deuxième alinéas, du statut. Son ancienneté d'échelon est décomptée à partir de la date de sa nomination.

c) lorsque sa nomination intervient à un grade inférieur du même groupe de

fonctions ou d'un groupe de fonctions inférieur, peut prétendre à l'échelon et à l'ancienneté d'échelon les plus favorables parmi les trois possibilités suivantes :

- i. classement conformément à l'article 32, premier et deuxième alinéas, du statut ;
- ii. classement maintenant l'échelon et l'ancienneté d'échelon acquis comme agent temporaire ;
- iii. classement en échelon et en ancienneté d'échelon issu de la reconstitution virtuelle de sa carrière.

Sa carrière est reconstituée dans le grade auquel il a été nommé fonctionnaire comme s'il avait été recruté dans ce même grade à la date de son engagement en tant qu'agent temporaire et pour autant que :

- s'il est nommé dans le même groupe de fonctions, son grade en tant qu'agent temporaire ait toujours été supérieur ou égal au grade de nomination, ou ;
- si la nomination intervient dans un groupe de fonctions inférieur, dans tous les cas.

Il bénéficie alors de l'échelon qu'il aurait virtuellement atteint si toute sa carrière s'était déroulée dans ce grade.

d) lorsque sa nomination intervient à un grade inférieur d'un groupe de fonctions supérieur, le classement se fait conformément à l'article 32, premier et deuxième alinéas, du statut.

2. L'agent contractuel en service au Parlement européen et qui est nommé fonctionnaire, sans interruption de service :

a) peut prétendre à l'échelon et à l'ancienneté d'échelon les plus favorables parmi les deux possibilités suivantes :

- i. est classé conformément à l'article 32, deuxième alinéa, du statut ;
- ii. conserve l'échelon et l'ancienneté d'échelon acquis sous le régime contractuel pour autant que :
 - l'agent contractuel GF II soit nommé fonctionnaire du groupe de fonctions AST/SC ;
 - l'agent contractuel GF III soit nommé fonctionnaire du groupe de fonctions AST ;

- l'agent contractuel GF IV soit nommé fonctionnaire du groupe de fonctions AD.

b) lorsque sa nomination intervient dans un groupe de fonctions supérieur, selon le rapport d'équivalence susmentionné, peut prétendre à l'échelon prévu à l'article 32 premier et deuxième alinéas du statut. Son ancienneté d'échelon est décomptée à partir de la date de sa nomination ;

c) lorsque sa nomination intervient dans un groupe de fonctions inférieur, selon le rapport d'équivalence susmentionné, peut prétendre à l'échelon et à l'ancienneté d'échelon les plus favorables parmi les trois possibilités suivantes :

i. classement conformément à l'article 32, premier et deuxième alinéas, du statut ;

ii. classement maintenant l'échelon et l'ancienneté d'échelon acquis comme agent contractuel ;

iii. classement en échelon et en ancienneté d'échelon issu de la reconstitution virtuelle de sa carrière. Sa carrière est reconstituée dans le grade et groupe de fonctions auquel il a été nommé fonctionnaire comme s'il avait été recruté dans ce même grade et groupe de fonctions à la date de son engagement en tant qu'agent contractuel. Dans le cadre de la reconstitution de carrière, seules les périodes ci-après sous statut d'agent contractuel sont prises en considération :

– périodes sous contrats d'agent contractuel dans les groupes de fonctions II, III et IV si l'agent contractuel GF III ou GF IV est nommé fonctionnaire du groupe de fonctions AST/SC ;

– périodes sous contrats d'agent contractuel GF III et IV si l'agent contractuel GF IV est nommé fonctionnaire du groupe de fonctions AST.

Chapitre 5 - Agents temporaires

Article 13

Dispositions générales

1. Les agents temporaires visés à l'article 2a) du RAA sont engagés pour occuper des emplois à caractère temporaire au sein du Secrétariat général. Leur engagement peut être de durée déterminée ou indéterminée.

Les agents temporaires visés à l'article 2b) du RAA sont engagés à durée déterminée pour occuper des emplois permanents dont la vacance a été rendue préalablement publique. Dans le cas spécifique de l'article 4, paragraphe 4, la vacance n'est pas rendue publique.

2. Les agents temporaires visés à l'article 2c) du RAA sont engagés auprès d'un groupe politique, du Cabinet du Président, des Vice-Présidents ou des Questeurs. Leur engagement se fait à durée indéterminée.
3. Le recrutement en tant qu'agent temporaire d'un fonctionnaire est autorisé, pour autant qu'il soit placé en congé de convenance personnelle.
4. Sous réserve des dispositions prévues à l'article 8 du RAA, un même agent peut bénéficier des trois types de contrat d'agent temporaire en vigueur au Parlement européen (2a), 2b) et 2c)).
5. Les candidats doivent remplir les conditions requises à l'article 12, paragraphe 2, du RAA.
6. L'accès aux groupes de fonctions est défini à l'article 5 du statut. Le niveau d'enseignement y afférant est repris dans l'annexe du guide applicable aux concours généraux publié par EPSO.
7. Tant que le futur agent temporaire ne fournit pas les documents prouvant le respect de ces conditions, y inclus les éléments relatifs à ses diplômes et son expérience professionnelle, il n'est pas recruté.

Article 14 **Classement en grade**

1. Les agents temporaires visés à l'article 2a) et 2c) du RAA sont classés dans le groupe de fonctions et le grade précisés dans l'avis de vacance d'emploi ou dans l'avis de recrutement.
2. Les agents temporaires visés à l'article 2b) du RAA, à l'exception de ceux visés à l'article 4, paragraphe 4, sont classés dans le groupe de fonctions et le grade fixés par les concours publiés ou programmés par l'EPSO pour ce type d'emploi.

Dans le cas où aucun concours ne peut être pris comme référence, le grade de base du groupe de fonctions concerné est retenu. Toutefois, l'AHCC, par décision motivée, peut exceptionnellement fixer un grade supérieur après avoir pris en considération la nature des fonctions à pourvoir ainsi que les conditions du marché du travail dans l'Union européenne.

Les agents temporaires visés à l'article 4, paragraphe 4, sont toujours recrutés au grade de base de leur groupe de fonctions.

3. Les agents temporaires visés à l'article 2c) du RAA affectés auprès du Cabinet du Président, d'un Vice-Président ou d'un Questeur sont classés dans le groupe de fonctions et les grades prévus au tableau des effectifs. Le classement en grade tient compte des qualifications et de l'expérience professionnelle pertinente.

Article 15
Classement en échelon

Les dispositions de l'article 11 s'appliquent *mutatis mutandis* aux agents temporaires.

Article 16
Classement en échelon lors de la succession de contrats sans interruption

1. Lorsque deux contrats d'agent temporaire se succèdent sans interruption de service au sein de l'Institution :
 - a) si le nouveau contrat est dans le même groupe de fonctions et au même grade, peut prétendre à l'échelon et à l'ancienneté d'échelon les plus favorables parmi les deux possibilités suivantes :
 - i. classement conformément à l'article 32, troisième alinéa, du statut ;
 - ii. classement conformément à l'article 32, deuxième alinéa, du statut.
 - b) si le nouveau contrat est dans le même groupe de fonctions et à un grade supérieur, l'agent peut prétendre à l'échelon prévu à l'article 32, premier et deuxième alinéas, du statut. Son ancienneté d'échelon est décomptée à partir de la date d'effet de son nouveau contrat.
 - c) si le nouveau contrat est dans le même groupe de fonctions et à un grade inférieur ou si le nouveau contrat est dans un groupe de fonctions inférieur, l'agent peut prétendre à l'échelon et à l'ancienneté d'échelon les plus favorables parmi les trois possibilités suivantes :
 - i. classement conformément à l'article 32, premier et deuxième alinéas, du statut ;
 - ii. classement maintenant l'échelon et l'ancienneté d'échelon acquis ;
 - iii. classement en échelon et en ancienneté d'échelon issu de la reconstitution virtuelle de sa carrière. Sa carrière est reconstituée dans le grade de son nouveau contrat comme s'il avait été recruté dans ce même grade à la date de son premier engagement en tant qu'agent temporaire et pour autant que :
 - si le nouveau contrat est dans le même groupe de fonctions, son grade en tant qu'agent temporaire ait toujours été supérieur ou égal au grade actuel ;
 - si le nouveau contrat est dans un groupe de fonctions inférieur, dans tous les cas.

Il bénéficie alors de l'échelon qu'il aurait virtuellement atteint si toute sa carrière s'était déroulée dans ce grade.

d) si le nouveau contrat est à un grade inférieur dans un groupe de fonctions supérieur, le classement se fait conformément à l'article 32, premier et deuxième alinéas, du statut.

2. Lorsqu'un contrat d'agent temporaire succède à un contrat d'agent contractuel sans interruption de service au sein de l'Institution :

a) lorsque le contrat d'agent temporaire intervient dans un groupe de fonctions conforme au rapport d'équivalence suivant :

- l'agent contractuel GF II est engagé comme agent temporaire dans le groupe de fonctions AST/SC ;
- l'agent contractuel GF III est engagé comme agent temporaire dans le groupe de fonctions AST;
- l'agent contractuel GF IV est engagé comme agent temporaire dans le groupe de fonctions AD.

peut prétendre à l'échelon et à l'ancienneté d'échelon les plus favorables parmi les deux possibilités suivantes :

i. est classé conformément à l'article 32, deuxième alinéa, du statut ;

ii. conserve l'échelon et l'ancienneté d'échelon acquis sous le régime contractuel.

b) lorsque le contrat d'agent temporaire intervient dans un groupe de fonctions supérieur, selon le rapport d'équivalence susmentionné, l'agent reçoit l'échelon prévu à l'article 32, premier et deuxième alinéas, du statut. L'ancienneté d'échelon est décomptée à partir de la date d'effet du contrat d'agent temporaire.

c) lorsque le contrat d'agent temporaire intervient dans un groupe de fonctions inférieur, selon le rapport d'équivalence susmentionné, l'agent peut prétendre à l'échelon et l'ancienneté d'échelon les plus favorables parmi les trois possibilités suivantes :

i. classement conformément à l'article 32, premier et deuxième alinéas, du statut ;

ii. classement maintenant l'échelon et l'ancienneté d'échelon acquis comme agent contractuel ;

iii. classement en échelon et en ancienneté d'échelon issu de la reconstitution virtuelle de sa carrière. Sa carrière est reconstituée dans le grade et groupe de fonctions du contrat d'agent temporaire comme s'il avait été recruté dans ce même grade et groupe de fonctions à la date de son engagement en tant qu'agent contractuel. Dans le cadre de la reconstitution de carrière, seules les périodes ci-après sous statut d'agent contractuel seront prises en considération :

– contrats d'agent contractuel dans les groupes de fonctions II, III et IV si l'agent contractuel GF III ou GF IV est engagé en tant qu'agent temporaire dans le groupe de fonctions AST/SC ;

– contrats d'agent contractuel GF III et IV si l'agent contractuel GF IV est engagé en tant qu'agent temporaire dans le groupe de fonctions AST.

Article 17

Classement en échelon lors de la succession de contrats avec interruption

Lorsque deux contrats d'agent temporaire se succèdent avec une période d'interruption, les dispositions de l'article 32, premier et deuxième alinéas, du statut sont d'application.

Article 18

Modification aux contrats d'agent temporaire

1. Les contrats des agents temporaires visés à l'article 2b) du RAA et engagés initialement dans le cadre d'une vacance rendue publique, ne peuvent être renouvelés que si les conditions prévues lors de leur engagement sont demeurées inchangées, c'est-à-dire qu'aucun lauréat de concours ou d'une procédure de recrutement prévue à l'article 29, paragraphe 2, du statut n'ait pu être recruté.
2. La Commission paritaire est informée de tous les renouvellements de contrat d'agent temporaire visés aux articles 2a) et 2b) du RAA.
3. Tout changement d'emploi ou d'affectation de l'agent temporaire fait l'objet d'un avenant au contrat.
4. La Commission paritaire remet un avis sur les avenants au contrat d'agent temporaire visés à l'article 2b) du RAA lorsque l'agent temporaire change d'emploi avec ou sans changement d'affectation. La Commission paritaire est informée des avenants au contrat des agents temporaires visés à l'article 4, paragraphe 4, des présentes dispositions lorsque l'agent temporaire change d'emploi avec ou sans changement d'affectation.

Article 19

Fin de l'engagement

1. Les articles 47 à 50 bis du RAA sont notamment d'application.
2. Avant de résilier le contrat d'un agent temporaire, l'AHCC ou son représentant convoque l'agent concerné à un entretien dans les locaux du Parlement européen sur son lieu d'affectation, en lui proposant une ou plusieurs dates.

L'agent peut renoncer à l'entretien ou indiquer les raisons de force majeure qui le conduisent à demander que l'entretien se fasse par visioconférence.

Lors de l'entretien, l'AHCC communique à l'agent les motifs pour lesquels il a été envisagé de mettre fin à son contrat et entend les commentaires éventuels de l'agent, qui sont consignés dans un compte rendu.

3. L'agent temporaire qui souhaite résilier son contrat notifie par écrit (de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception) sa décision de rompre son contrat à l'AHCC. Dans le même temps, il communique cette décision à son supérieur hiérarchique et à l'Unité des Ressources humaines de sa Direction générale ou de son groupe politique.

La période de préavis commence le lendemain de la réception par l'AHCC de cette lettre.

Le calcul de la période de préavis prend en compte la dernière période de service ininterrompue accomplie dans l'Institution et relevant de contrats soumis au même régime statutaire (renouvellements inclus).

Moyennant l'accord de l'agent temporaire, de son supérieur hiérarchique et de l'AHCC, la durée du préavis peut être raccourcie. En aucun cas, la période de préavis ne peut être inférieure à un mois.

4. Le paragraphe 3 s'applique également durant la période de stage prévue à l'article 14 du RAA.

Chapitre 6 - Agents contractuels

Article 20

Dispositions générales

1. Les agents contractuels "3 bis" sont engagés en vue d'exécuter des tâches manuelles ou d'appui administratif correspondant au groupe de fonctions I prévu à l'article 80, paragraphe 2, du RAA.

2. Les agents contractuels "3 ter" sont engagés en vue :
 - a) d'exécuter des tâches autres que celles visées au paragraphe 1 ;
 - b) de remplacer certaines personnes se trouvant momentanément dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions, c'est-à-dire :
 - les fonctionnaires ou agents temporaires du groupe de fonctions SC/AST et AST ;
 - à titre exceptionnel, les fonctionnaires ou agents temporaires du groupe de fonctions AD occupant un emploi très spécialisé, à l'exception des chefs d'unité, des directeurs, des directeurs généraux et fonctions équivalentes.
3. Le recrutement en tant qu'agent contractuel "3 ter" d'un fonctionnaire est autorisé, pour autant qu'il soit placé en congé de convenance personnelle.
4. Les candidats doivent remplir les conditions requises à l'article 82, paragraphe 3, du RAA.
5. L'accès aux groupes de fonctions est défini à l'article 82, paragraphe 2, du RAA. Le niveau d'enseignement y afférant est repris dans l'annexe du guide applicable aux concours généraux publié par EPSO.
6. Tant que le futur agent contractuel ne fournit pas les documents prouvant le respect de ces conditions, y inclus les éléments relatifs à ses diplômes et son expérience professionnelle, il n'est pas recruté.
7. Le futur agent contractuel ne peut être recruté que dans le groupe de fonctions pour lequel il a été sélectionné.

Article 21

Classement en groupe de fonctions

1. L'engagement d'agents contractuels "3 bis" (groupe de fonctions I) requiert au minimum l'achèvement de la scolarité obligatoire.
2. L'engagement d'agents contractuels "3 ter" dans les groupes de fonctions II et III requiert au minimum :
 - a) un diplôme attestant d'études supérieures complètes ; ou ;
 - b) un diplôme d'enseignement secondaire donnant accès à l'enseignement supérieur et une expérience professionnelle pertinente d'au moins trois années à compter de l'obtention dudit diplôme ; ou ;

- c) lorsque l'intérêt de service le justifie :
- i. une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme et de niveau équivalent à des études secondaires, suivie d'une expérience professionnelle pertinente de trois ans au moins, ou ;
 - ii. l'achèvement de la scolarité obligatoire, suivie d'une expérience professionnelle pertinente de six ans au moins.
3. L'engagement d'agents contractuels "3 ter" dans le groupe de fonctions IV requiert au minimum :
- a) un diplôme attestant d'études universitaires complètes de trois ans ou plus ; ou ;
 - b) lorsque l'intérêt de service le justifie, un diplôme de l'enseignement secondaire donnant accès à l'enseignement supérieur suivi d'un diplôme attestant, soit d'études supérieures, soit d'une formation professionnelle complète de trois ans au moins.
4. L'AHCC évalue l'intérêt de service, sur la base d'une proposition motivée du Directeur général ou du Secrétaire général du groupe politique.
5. Les dispositions prévues à l'article 11, paragraphes 4 et 5, définissant l'expérience professionnelle pertinente et la manière de la comptabiliser s'appliquent *mutatis mutandis* aux agents contractuels.

Article 22

Classement en grade et en échelon des agents contractuels "3 bis"

1. Les agents contractuels "3 bis" sont recrutés dans le groupe de fonctions I au grade 1.
2. Conformément à l'article 86, paragraphe 1, deuxième alinéa, dernière phrase, du RAA, l'AHCC peut classer l'agent contractuel "3 bis" au deuxième échelon de son grade, si la durée de l'expérience professionnelle pertinente acquise lors du recrutement, postérieurement à l'achèvement de la scolarité obligatoire, est de trois ans au moins.

Article 23
Classement en grade et en échelon des agents contractuels "3 ter"

1. Les agents contractuels "3 ter" sont classés comme suit en fonction de l'expérience professionnelle pertinente acquise lors du recrutement postérieurement à l'obtention des qualifications mentionnées à l'article 21 paragraphes 2 et 3 :

<i>Groupe de fonctions</i>	<i>Grade</i>	<i>Durée de l'expérience professionnelle pertinente</i>
II	4	Moins de 5 ans
	5	5 ans ou plus, et moins de 10 ans
	6	10 ans ou plus, et moins de 20 ans
	7	20 ans ou plus
III	8	Moins de 5 ans
	9	5 ans ou plus, et moins de 10 ans
	10	10 ans ou plus, et moins de 15 ans
	11	15 ans ou plus, et moins de 20 ans
	12	20 ans ou plus
IV	13	Moins de 4 ans
	14	4 ans ou plus, et moins de 8 ans
	15	8 ans ou plus, et moins de 12 ans
	16	12 ans ou plus, et moins de 16 ans
	17	16 ans ou plus, et moins de 20 ans
	18	20 ans ou plus

2. Les agents contractuels "3 ter" sont toujours recrutés à l'échelon 1 de leur grade.
3. Les dispositions de l'article 11, paragraphes 4 et 5, définissant l'expérience professionnelle pertinente et la manière de la comptabiliser, s'appliquent *mutatis mutandis* aux agents contractuels.

Article 24
Durée des contrats des agents contractuels "3 bis"

1. Le contrat des agents contractuels "3 bis" est conclu pour une période minimale d'un an et maximale de cinq ans.

2. Par dérogation au paragraphe 1, le contrat peut être conclu pour une durée inférieure à un an sans jamais être inférieure à trois mois. Les raisons doivent alors être dûment motivées par les services demandeurs auprès de l'AHCC.
3. Le premier renouvellement peut être conclu pour une durée comprise entre un et cinq ans.
4. Par dérogation au paragraphe 3, le premier renouvellement peut être conclu pour une durée minimale de trois mois. Les raisons doivent alors être dûment motivées par les services demandeurs auprès de l'AHCC.
5. Lors du deuxième renouvellement, le contrat doit être reconduit pour une durée indéterminée.

Un contrat à durée indéterminée ne peut être conclu que si :

– les contrats se sont succédés sans interruption, ou avec une ou des interruptions n'excédant pas un total de six mois ; et ;

– le rapport de stage établi par le service où l'agent contractuel sera affecté à durée indéterminée est favorable.

6. Par dérogation au paragraphe 5, l'AHCC peut décider que seul le quatrième renouvellement du contrat d'engagement soit établi pour une durée indéterminée, pourvu que la durée totale sous contrat à durée déterminée n'excède pas 10 ans.

Article 25

Durée des contrats des agents contractuels "3 ter"

1. Le contrat des agents contractuels "3 ter" est conclu pour une période minimale d'un an et maximale de six ans.
2. Par dérogation au paragraphe 1, le contrat peut être conclu pour une durée inférieure à un an sans jamais être inférieure à trois mois. Les raisons doivent alors être dûment justifiées par les services demandeurs auprès de l'AHCC.
3. Le contrat peut être renouvelé dans la limite d'une durée totale cumulée de six ans, tous groupes de fonctions confondus à l'exception du groupe de fonctions I, et, le cas échéant, quel que soit le nombre d'interruptions entre les contrats.

Article 26

Révision de grade des agents contractuels "3 ter"

1. Les agents contractuels "3 ter" peuvent accéder au grade immédiatement supérieur, au sein du même groupe de fonctions, à l'occasion du réexamen de leur classement.

2. Ce réexamen se produit lors du renouvellement du contrat pour autant que celui-ci soit d'une durée d'au moins six mois. Un tel réexamen pourra tenir compte des documents produits par l'agent depuis la date de signature de son précédent contrat ou renouvellement.

Article 27

Modification des contrats d'agent contractuel

1. Sur demande de la Direction générale ou du groupe politique d'affectation, les changements de clause du contrat qui concernent :
 - le grade au sein d'un même groupe de fonctions ;
 - le temps de travail ;
 - le lieu d'affectation ;font l'objet d'un avenant au contrat.
2. Pour les agents contractuels "3 bis", toute prolongation du contrat fait l'objet d'un renouvellement, dans le respect de l'article 24 et pour autant qu'il n'y ait pas d'interruption.
3. Pour les agents contractuels "3 ter", toute prolongation du contrat fait l'objet d'un renouvellement au contrat, dans la limite de la durée de contrat prévue à l'article 25 et pour autant qu'il n'y ait pas d'interruption.
4. La Direction générale ou le groupe politique d'affectation doit notifier de manière anticipée à l'AHCC tout changement de temps de travail ou de lieu d'affectation ou toute demande de renouvellement, dans un délai minimum de 10 jours ouvrables, préalablement à la date d'effet requise.

Article 28

Fin de l'engagement

1. Conformément à l'article 119 du RAA, les articles 47 à 50 bis du RAA sont applicables par analogie.
2. Avant de résilier le contrat d'un agent contractuel, l'AHCC ou son représentant convoque l'agent concerné à un entretien dans les locaux du Parlement européen sur son lieu d'affectation, en lui proposant une ou plusieurs dates.

L'agent peut renoncer à l'entretien ou indiquer les raisons de force majeure qui le conduisent à demander que l'entretien se fasse par visioconférence.

Lors de l'entretien, l'AHCC communique à l'agent les motifs pour lesquels il a été envisagé de mettre fin à son contrat et entend les commentaires éventuels de l'agent, qui sont consignés dans un compte rendu.

3. L'agent contractuel qui souhaite résilier son contrat notifie par écrit (de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception) sa décision de rompre son contrat à l'AHCC. Dans le même temps, il communique cette décision à son supérieur hiérarchique et à l'Unité des Ressources humaines de sa Direction générale ou de son groupe politique.

La période de préavis commence le lendemain de la réception par l'AHCC de cette lettre.

Le calcul de la période de préavis prend en compte la dernière période de service ininterrompue accomplie dans l'Institution et relevant de contrats soumis au même régime statutaire (renouvellements inclus).

Moyennant l'accord de l'agent contractuel, de son supérieur hiérarchique et de l'AHCC, la durée du préavis peut être raccourcie. En aucun cas, la période de préavis ne peut être inférieure à un mois.

4. Le paragraphe 3 s'applique également durant la période de stage prévue à l'article 84 du RAA.

Article 29

Cas des agents contractuels ayant travaillé pour le Parlement européen avant le 1^{er} janvier 2014

1. Conformément aux dispositions de l'article 88, sous b), du RAA, la durée totale de l'engagement au Parlement européen d'un agent contractuel "3 ter" ne peut excéder six ans, quelle que soit la période d'accomplissement des années de service.
2. Les contrats des agents contractuels "3 ter" ayant accompli moins de trois années de service pour le Parlement européen avant le 1^{er} janvier 2014 et ayant un lien contractuel avec lui au 1^{er} janvier 2014, peuvent faire l'objet d'un renouvellement dans les limites visées à l'article 88, sous b), du RAA. Un réexamen de l'expérience professionnelle pertinente est effectué selon les conditions prévues à l'article 26.
3. Les agents contractuels "3 ter" ayant accompli trois années de service pour le Parlement européen avant le 1^{er} janvier 2014 peuvent faire l'objet d'un réengagement dans les limites visées à l'article 88, sous b), du RAA.

Titre 3

Dispositions finales

Article 30

Rôle de la Commission paritaire

1. Tout problème d'application des présentes dispositions générales d'exécution est soumis à la Commission paritaire.
2. Le Secrétaire général est chargé, après avis de cette Commission, de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de la mise en œuvre des présentes dispositions générales d'exécution.

Article 31

Égalité des chances

La composition des Comités et des Commissions visés par les présentes dispositions générales d'exécution assure le respect du principe de la représentation équilibrée en termes de genre.

Article 32

Entrée en vigueur

Les présentes dispositions générales d'exécution entrent en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel elles ont été signées. Elles remplacent :

- la Décision du Bureau du 3 mai 2004 concernant la réglementation interne relative au recrutement des fonctionnaires et autres agents ;
- la Décision du Secrétaire général du 18 mai 2004 concernant les dispositions générales d'exécution relatives au classement en échelon ;
- la Décision du Secrétaire général du 19 novembre 2007 concernant les mesures d'application régissant l'engagement et les conditions d'emploi des agents contractuels et agents contractuels auxiliaires au Parlement européen et précisant certaines dispositions spécifiques concernant les droits des agents contractuels et agents contractuels auxiliaires.

Fait à Luxembourg, le

17 OCT. 2014



Klaus WELLE
Secrétaire général

Annexe I

Sont assimilés à une expérience professionnelle pertinente :

a) les études supérieures et les études universitaires, y compris les doctorats, pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- ces études sont sanctionnées par un diplôme;
- ces études sont d'un niveau supérieur au diplôme donnant accès au groupe de fonctions et au grade de recrutement.

La valorisation de ces études est effectuée comme suit :

- seule la durée officielle des études relatives au diplôme est prise en compte. La bonification relative aux diplômes universitaires correspond à la durée officielle des études sanctionnée par de tels diplômes diminuée de la durée officielle des études relatives au diplôme ayant été pris en considération pour le groupe de fonctions et pour le grade de recrutement ;
- dans le cas où l'agent atteste de l'obtention de plusieurs diplômes, la bonification ne sera calculée que sur la base du diplôme présentant la plus longue durée officielle d'études. Deux ou plusieurs diplômes de même niveau ne peuvent être comptabilisés qu'une fois.

La bonification totale au titre des études supérieures et universitaires, y compris les doctorats, est limitée à un maximum de trois ans.

b) les formations professionnelles, pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- ces formations professionnelles sont sanctionnées par un diplôme ou un certificat de réussite ;
- la durée de ces formations professionnelles correspond à une durée minimale de 700 heures de cours par an.

La bonification totale au titre des formations professionnelles est limitée à un maximum d'un an.

c) les stages, rémunérés ou non, pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- ces stages ne sont pas effectués dans le cadre d'études ;
- la durée de ces stages n'est pas inférieure à cinq mois à temps plein.

La bonification totale au titre des stages est limitée à un maximum d'un an.

Les stages obligatoires pour avoir accès à l'exercice d'une profession sont pris en compte dans la limite de leur durée minimale exigée, à condition que la personne ait effectivement obtenu le droit d'exercer la profession.

d) le service militaire obligatoire ou le service civil obligatoire, pour leur durée effective. Dans ce cas spécifique, cette expérience est prise en compte indépendamment de la date d'obtention du diplôme donnant accès au groupe de fonctions et au grade concerné.

e) le congé de maternité à condition qu'au moins une partie de celui-ci s'inscrive dans le cadre d'un contrat de travail.

f) l'expérience professionnelle en tant que volontaire pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- celle-ci est règlementée par un contrat ou une convention ou un accord formel écrit équivalent ;

- la durée de cette expérience n'est pas inférieure à cinq mois à temps plein.

La bonification totale au titre de l'expérience en tant que volontaire est limitée à un maximum d'un an.