

**PROCEDURE DE CERTIFICATION, EXERCICE 2010**  
**Décision de l'Autorité investie du pouvoir de nomination relative**  
**au nombre de fonctionnaires autorisés à suivre le programme**  
**de formation et aux modalités de mise en œuvre de l'exercice**

L'exercice de certification 2010 sera mis en œuvre sur base des dispositions générales d'exécution<sup>1</sup> (ci-après dénommées DGE) adoptées par la Commission le 20 novembre 2007 et selon les modalités définies par la présente décision de l'Autorité investie du pouvoir de nomination (ci-après dénommée AIPN) sur laquelle le comité paritaire pour la procédure de certification a été consulté le 7 octobre 2010.

L'AIPN<sup>2</sup> détermine chaque année, après consultation du comité paritaire pour la procédure de certification, le nombre de fonctionnaires qui seront autorisés à suivre le programme de formation obligatoire.<sup>3</sup>

**Au titre de l'exercice de certification 2010, le nombre de fonctionnaires autorisés à suivre le programme de formation est fixé à 110.**

L'AIPN<sup>4</sup> fixe chaque année, après consultation du comité paritaire pour la procédure de certification, les règles détaillées relatives à l'application des critères d'admission à partir des critères suivants:

- a) au vu des besoins du service, une ancienneté minimale de 3 années dans les grades égaux ou supérieurs au grade 5 – à l'exclusion des parcours de carrière C ou D;
- b) l'évaluation positive du potentiel requis pour assumer les fonctions d'un administrateur contenue dans un ou plusieurs rapports annuels d'évaluation.

Suite à la phase d'admission, l'AIPN<sup>5</sup> procède à un classement des candidats admis à partir des critères suivants:

- le mérite, tel qu'indiqué dans les rapports annuels d'évaluation;
- le niveau d'études, tel qu'attesté par des titres/diplômes officiellement reconnus;
- l'expérience professionnelle récente acquise au sein des institutions dans des domaines pour lesquels la Commission a identifié des besoins particuliers.

---

<sup>1</sup> Décision C(2007) 5694 du 20 novembre 2007 relative aux dispositions générales d'exécution (DGE) de l'article 45 bis du statut.

<sup>2</sup> Sur base de l'article 4 des DGE.

<sup>3</sup> Mentionné à l'article 45bis, paragraphe 1, du statut.

<sup>4</sup> Sur base de l'article 5, paragraphe 1, des DGE.

<sup>5</sup> Sur base de l'article 5, paragraphe 3, des DGE.

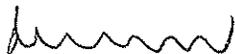
Sur cette base, l'AIPN établit 2 listes:

- la première combinant le mérite et l'expérience professionnelle récente acquise au sein des institutions dans des domaines pour lesquels la Commission a identifié des besoins particuliers;
- la seconde combinant le mérite et le niveau d'études.

Les candidats les mieux classés sur les deux listes, jusqu'au rang décidé en fonction du nombre de fonctionnaires autorisés à suivre la formation, sont présélectionnés.

**Au titre de l'exercice de certification 2010, les règles détaillées relatives à l'application des critères d'admission, les règles détaillées concernant l'application des critères de classement ainsi que le nombre de candidats à présélectionner sur chaque liste sont ceux figurant en annexe.**

Bruxelles, le 26/10/2010



*Roland Schenkel  
Directeur général du  
Centre Commun de Recherche*



*Michel Magnier  
Directeur « Carrière »  
Direction générale « Ressources  
humaines et sécurité »*

## Annexe

### **Règles détaillées relatives à l'application des critères d'admission, de classement et de présélection des candidats à l'exercice de certification 2010**

#### **1. DEFINITION DES CRITERES D'ADMISSION**

Les fonctionnaires du groupe de fonctions AST, à partir du grade 5, nommés dans un emploi permanent à la Commission et qui, à la date de publication de l'appel à candidatures à l'exercice de certification 2010, sont en activité, en congé parental, en congé familial ou détachés dans l'intérêt du service seront admis à condition de satisfaire aux 2 conditions suivantes:

- Avoir acquis, au 16 janvier 2011, une ancienneté minimale de 3 années dans les grades égaux ou supérieurs au grade 5. Il sera tenu compte de l'ancienneté acquise en tant qu'agent temporaire pour autant qu'il n'y ait eu aucune interruption entre les périodes d'activité accomplies en tant qu'agent temporaire et fonctionnaire. Au vu des besoins du service, l'ancienneté acquise dans le parcours de carrière des AST avec restriction de carrière (parcours C et D) ne sera pas prise en compte. Les périodes de congé de convenance personnelle (CCP) ne seront pas prises en compte.
- Avoir vu leur potentiel pour assumer les fonctions d'un administrateur positivement évalué dans au moins 1 des 2 derniers rapports annuels d'évaluation établis en date. Ces rapports doivent avoir été établis pour couvrir des périodes d'évaluation comprises entre 2006 et 2009.<sup>6</sup>

#### **2. DEFINITION DES CRITERES DE CLASSEMENT**

##### **2.1. Notes de mérite**

- Le résultat des 6 derniers exercices d'évaluation – à savoir les exercices se rapportant aux prestations des années 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 et 2009 – sera pris en compte à l'exclusion des évaluations se rapportant à des périodes pendant lesquelles le fonctionnaire était dans le parcours de carrière C ou D.
- Toutes les notes de mérite obtenues pour les 4 exercices d'évaluation se rapportant aux prestations des années 2004 à 2007 seront prises en compte, avec application d'un prorata en fonction de la période couverte par d'éventuels rapports intermédiaires. Les rapports de stage ne seront pas pris en compte.
- Pour les prestations des années 2008 et 2009, seuls les rapports annuels d'évaluation seront pris en compte. Ces rapports mentionnent un niveau de performance.

---

<sup>6</sup> Un rapport annuel d'évaluation est un rapport couvrant une période dont l'échéance est fixée au 31 décembre de l'année concernée.

Sur base de ce qui précède, de 0 à 24 points au titre du mérite seront alloués aux candidats admis comme suit:

- Une moyenne des 3 meilleures notes de mérite obtenues pour les 4 exercices d'évaluation se rapportant aux prestations des années 2004 à 2007 sera calculée. Si un candidat ne dispose que de 2 notes de mérite pour les 4 exercices d'évaluation, calcul de la moyenne de ces 2 notes. Si un candidat ne dispose que d'une note de mérite pour les 4 exercices d'évaluation, prise en compte de cette note.
- Un nombre de points y sera ajouté comme suit en fonction des niveaux de performance mentionnés dans les rapports annuels d'évaluation se rapportant aux prestations des années 2008 et 2009:

<i>Points alloués au candidat (et ajoutés à la moyenne des 3 meilleures notes de mérite 2004-2007)</i>		<b>Niveau de performance (NP) pour prestations de 2009</b>				
		<b>NP IA</b>	<b>NP IB</b>	<b>NP II</b>	<b>NP III</b>	<b>NP IV</b>
<b>Niveau de performance (NP) pour prestations de 2008</b>	<b>NP IA</b>	4,00	3,75	3,50	2,50	2,00
	<b>NP IB</b>	3,75	3,50	3,25	2,25	1,75
	<b>NP II</b>	3,50	3,25	3,00	2,00	1,50
	<b>NP III</b>	2,50	2,25	2,00	1,00	0,50
	<b>NP IV</b>	2,00	1,75	1,50	0,50	0,00

- Si un candidat ne dispose que d'un seul de ces 2 rapports annuels d'évaluation, le nombre de points ajouté sera défini comme suit:

<i>Niveau de performance (NP) pour prestations de 2008 ou 2009 (en cas d'absence d'un des 2 rapports annuels)</i>	<i>Points alloués au candidat (et ajoutés à la moyenne des 3 meilleures notes de mérite 2004-2007)</i>
<b>NP IA</b>	4,00
<b>NP IB</b>	3,50
<b>NP II</b>	3,00
<b>NP III</b>	1,00
<b>NP IV</b>	0,00

- Si un candidat ne dispose pas de ces 2 rapports annuels d'évaluation, seule la moyenne de ses 3 meilleures notes de mérite obtenues pour les 4 exercices d'évaluation se rapportant aux prestations des années 2004 à 2007 sera prise en compte (avec un maximum de 20 points et non de 24 points).

## 2.2. Niveau d'études

De **0 à 8 points** seront alloués aux candidats admis en fonction de leur niveau d'études – attesté par un titre/diplôme officiellement reconnu par les autorités publiques de l'Etat membre ou du pays tiers dans lequel il a été délivré – comme suit:

<i>Niveau d'études le plus élevé atteint par le candidat</i>		<i>Points alloués au candidat</i>
a)	Enseignement de niveau primaire	0
b)	Enseignement de niveau secondaire ne donnant pas accès à l'enseignement supérieur	
c)	Enseignement de niveau secondaire donnant accès à l'enseignement supérieur	2
d)	Enseignement de niveau supérieur (cycle supérieur non universitaire ou cycle universitaire court d'une durée légale de 2 ans minimum)	4
e)	Enseignement de niveau universitaire d'une durée légale de 3 ans au moins	6
f)	Enseignement de niveau universitaire d'une durée légale de 4 ans au moins	8
g)	Enseignement de niveau universitaire 3 <sup>ème</sup> cycle	

Les fonctionnaires devront préciser la nature du diplôme le plus élevé qu'ils ont obtenu, l'organisme qui l'a délivré et l'année d'obtention. Ils devront compléter, si nécessaire, leur dossier personnel par l'original du diplôme ou une copie certifiée conforme. Les candidats ayant obtenu différents diplômes recevront uniquement les points correspondants au niveau du diplôme le plus élevé (pas de cumul en cas de multiples diplômes).

## 2.3. Expérience professionnelle récente au sein des institutions dans des domaines dans lesquels la Commission a identifié des besoins particuliers

La Commission a identifié les **17 domaines de besoins** suivants:

- (1) Planification, gestion de la qualité et évaluation;
- (2) Politiques;
- (3) Domaine juridique;
- (4) Relations interinstitutionnelles;
- (5) Relations extérieures;
- (6) Information, communication et publications;
- (7) Budget, finance et contrats;
- (8) Programmes, projets, actions et fonds;
- (9) Vérification de conformité et traitement des infractions;
- (10) Statistiques;
- (11) Contrôle et inspection;
- (12) Audit;
- (13) Analyse et conseils;
- (14) Recherche scientifique;
- (15) Gestion des ressources humaines;
- (16) Domaine linguistique;
- (17) Technologie de l'information.

**De 0 à 15 points** seront attribués aux candidats admis en fonction de leur expérience professionnelle au sein des Institutions dans ces domaines de besoins.

Un maximum de 8 années d'expérience professionnelle sera pris en compte. Cette expérience doit avoir été acquise au cours des 10 dernières années, soit entre le 1<sup>er</sup> janvier 2001 et le 31 décembre 2010. Elle sera prise en compte selon les modalités suivantes:

- 2 points seront attribués par année complète d'expérience professionnelle acquise entre le 1<sup>er</sup> **janvier 2005 et le 31 décembre 2010** - soit une allocation maximale de 12 points pour cette période de 6 années d'expérience professionnelle récente.
- 1,5 point sera attribué par année complète d'expérience professionnelle acquise entre le 1<sup>er</sup> **janvier 2003 et le 31 décembre 2004** - soit une allocation maximale de 3 points pour ces 2 années d'expérience professionnelle plus ancienne.
- Les candidats peuvent compenser toute interruption de carrière entre le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et le 31 décembre 2010 par la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise entre le 1<sup>er</sup> **janvier 2001 et le 31 décembre 2002**. 1,5 point sera attribué par année complète - soit une allocation maximale de 3 points pour ces 2 années d'expérience professionnelle plus ancienne.
- **Seules 8 années d'expérience professionnelle au cours des 10 dernières années seront prises en compte pour une allocation maximale de 15 points.** Les candidats qui disposent d'une expérience professionnelle dans les domaines de besoins tout au long des 10 dernières années ne recevront pas plus de 15 points.
- Lorsque l'expérience professionnelle acquise ne correspond pas à une année complète, les points seront attribués au prorata par jour d'expérience professionnelle.
- Seule l'expérience professionnelle acquise en tant que fonctionnaire ou agent temporaire dans des postes de niveau "Assistant administratif", de niveau équivalent (tel qu'attesté dans les rapports d'évaluation et rapports de notation) ou de niveau supérieur sera prise en compte – et ce, qu'il y ait eu ou non interruption entre les périodes d'activité accomplies en tant qu'agent temporaire et fonctionnaire.
- L'expérience peut avoir été acquise à la Commission, dans une autre institution européenne, dans une agence communautaire/exécutive ou dans un organisme à vocation communautaire.
- Chaque période d'expérience professionnelle devra faire l'objet d'une déclaration unique dans l'acte de candidature avec indication du domaine de besoins, des dates de début et de fin, de la Direction générale et de l'unité, des fonctions, tâches et responsabilités exercées.
- Si, au cours d'une période d'activité, l'expérience du candidat est en lien avec plusieurs domaines de besoins, le candidat optera pour le domaine le plus adéquat.

### 3. CLASSEMENT DES FONCTIONNAIRES ADMIS

#### 3.1. Deux scores par candidat admis

Chaque fonctionnaire admis à l'exercice de certification 2010 se verra allouer 2 scores en fonction des points définis ci-dessus et de la pondération suivante:

SCORE 1 Combinaison des points alloués au titre du mérite (avec une pondération de 60%) et des points alloués au titre de l'expérience professionnelle récente dans les domaines de besoins (avec une pondération de 40%)

SCORE 2 Combinaison des points alloués au titre du mérite (avec une pondération de 60%) et des points alloués au titre du niveau d'études attesté par un titre/diplôme officiellement reconnu (avec une pondération de 40%)

<b>a) Points au titre de l'expérience professionnelle</b>			→ de 0 à 4 points*	(a + b) → <b>Score 1</b> de 0 à 10 points*
Points* sur un maximum de 15 points	Application de la pondération de 40%: (points obtenus / 1,5) x 40%			
<b>b) Points au titre du mérite</b>			→ de 0 à 6 points*	(c + b) → <b>Score 2</b> de 0 à 10 points*
Points* sur un maximum de 24 points	Application de la pondération de 60%: (points obtenus / 2,4) x 60%			
Points* sur un maximum de 20 points (en cas d'absence des 2 rapports annuels d'évaluation 2008 et 2009)	Application de la pondération de 60%: (points obtenus / 2,0) x 60%			
<b>c) Points au titre du niveau d'études</b>			→ de 0 à 4 points*	
Points sur un maximum de 8 points	Application de la pondération de 40%: (points obtenus / 0,8) x 40%			
(*) Nombre de points arrondi à 2 chiffres après la virgule.				

#### 3.2. Deux listes établies par l'AIPN

L'AIPN classera les candidats admis et établira les 2 listes suivantes:

LISTE 1 Classement des candidats admis en fonction des scores 1 (combinaison des points au titre du mérite et des points au titre de l'expérience professionnelle récente dans les domaines de besoins)

LISTE 2 Classement des candidats admis en fonction des scores 2 (combinaison des points au titre du mérite et des points au titre du niveau d'études)

#### 4. PRESELECTION DES CANDIDATS ADMIS LES MIEUX CLASSES

##### 4.1. Nombre de candidats admis à présélectionner

Le nombre de candidats à présélectionner est de minimum 2 fois le nombre de fonctionnaires qui seront autorisés à suivre le programme de formation au titre de l'exercice de certification 2010 (fixé à 110), soit **la présélection d'un minimum de 220 candidats admis**.

##### 4.2. Présélection des mieux classés sur les 2 listes

Les candidats présélectionnés seront les candidats admis les mieux classés sur les 2 listes comme suit:

- Les (minimum) **132** (soit 60% de 220) candidats les mieux classés sur la liste 1; et
- Les (minimum) **88** (soit 40% de 220) candidats les mieux classés sur la liste 2.

Si plusieurs candidats ont obtenu le même nombre de points que les candidats classés respectivement en 132<sup>ème</sup> et 88<sup>ème</sup> position, ils seront tous présélectionnés.

Qu'ils soient présélectionnés au titre de l'un ou l'autre des 2 classements, le nom des candidats présélectionnés sera repris dans une liste unique qui sera publiée conformément à l'article 5, paragraphe 4, des DGE.

Si un candidat est présélectionné au titre des 2 classements – c'est-à-dire un candidat dont le rang est respectivement meilleur ou égal au 132<sup>ème</sup> et au 88<sup>ème</sup> rang – il sera repris sur le projet de liste des présélectionnés. L'AIPN tiendra compte du nombre de candidats dans cette situation afin de s'assurer que le nombre total de candidats présélectionnés soit bien au minimum de 220. Le cas échéant, le nom du candidat situé au rang suivant immédiatement celui du dernier fonctionnaire provisoirement présélectionné dans les 2 classements – en respectant la répartition mentionnée ci-dessus – sera ajouté.

## 5. VERIFICATION DES DECLARATIONS DES CANDIDATS

- Au moment de l'établissement du projet de liste des candidats présélectionnés, la DG HR vérifiera systématiquement – sur base du contenu du dossier personnel – les déclarations des candidats les mieux classés et notamment leur niveau de formation<sup>7</sup> et leur langue principale.<sup>8</sup>
- En cas d'oubli ou d'erreur, aucune modification au contenu de l'acte de candidature ne sera acceptée après sa signature. La vérification systématique de concordance ne permettra en aucun cas de modifier vers le haut le niveau de formation déclaré ou de prendre en compte une information qu'un candidat aurait omis de mentionner dans son acte de candidature.
- Au moment de l'établissement de la liste finale des fonctionnaires autorisés à suivre le programme de formation en 2011, leurs déclarations relatives à leur expérience professionnelle dans les domaines de besoins acquise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et le 31 décembre 2010 feront l'objet d'un contrôle dont les modalités leur seront communiquées en temps utile.

---

<sup>7</sup> A noter que, quand bien même il serait constaté qu'un candidat a déclaré par erreur un diplôme au niveau 3<sup>ème</sup> cycle au lieu du niveau universitaire d'au moins 4 ans, l'acte de candidature ne sera pas corrigé. Cette absence de correction n'aura aucune incidence sur le nombre de points attribué (8 points) et les candidats se trouvant dans ce cas de figure ne pourront en tirer aucune conclusion quant à des exercices de certification antérieurs/ultérieurs ou à des événements futurs de leur carrière.

<sup>8</sup> Dans le cadre de la procédure de certification, la langue principale doit être comprise comme étant la première langue déclarée par le candidat présélectionné dans son acte de candidature au concours ou à la procédure de sélection sur base duquel/de laquelle ce fonctionnaire a été recruté.