



COMMISSION  
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 6.11.2025  
C(2025) 7357 final

## **DÉCISION DE LA COMMISSION**

**du 6.11.2025**

**relative aux dispositions générales d'exécution de l'article 27 du statut des  
fonctionnaires de l'Union européenne et de l'article 12, paragraphe 1, du régime  
applicable aux autres agents de l'Union européenne**

## DÉCISION DE LA COMMISSION

du 6.11.2025

**relative aux dispositions générales d'exécution de l'article 27 du statut des fonctionnaires de l'Union européenne et de l'article 12, paragraphe 1, du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne**

LA COMMISSION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,

vu le statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après le «statut») ainsi que le régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (ci-après le «RAA»), fixés par le règlement (CEE, Euratom, CECA) n° 259/68 du Conseil<sup>1</sup>, et notamment l'article 27 du statut et l'article 12, paragraphe 1, du RAA,

après consultation du comité du personnel,

vu l'avis du comité du statut,

considérant ce qui suit:

- (1) Le recrutement de fonctionnaires et l'engagement d'agents temporaires doivent viser à assurer à l'institution le concours d'un personnel possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité, recruté sur une base géographique la plus large possible parmi les ressortissants des États membres de l'Union. Afin de garantir le principe de l'égalité des citoyens de l'Union, l'article 27, deuxième alinéa, du statut et l'article 12, paragraphe 1, troisième alinéa, du RAA permettent à chaque institution d'adopter des mesures appropriées si elle constate un déséquilibre important entre nationalités des États membres parmi les fonctionnaires, qui ne se justifie pas par des critères objectifs.
- (2) Conformément à l'article 27, troisième alinéa, du statut et à l'article 12, paragraphe 1, quatrième alinéa, du RAA, la Commission a présenté au Parlement européen et au Conseil un rapport sur l'équilibre géographique<sup>2</sup> (ci-après le «rapport sur l'équilibre géographique»), qui a établi un cadre pour évaluer la présence des nationalités des États membres au sein de son personnel et a constaté que plusieurs nationalités étaient sous-représentées et que ce déséquilibre important n'était pas justifié par des critères objectifs.
- (3) Depuis la publication du rapport sur l'équilibre géographique, la Commission a continué d'assurer le suivi de l'équilibre géographique de son personnel, ce qui a montré que plusieurs nationalités demeurent sous-représentées. Un suivi continu a montré que le seul critère objectif pouvant justifier une disparité dans les niveaux de

---

<sup>1</sup> JO L 56 du 4.3.1968, p. 1, ELI: [http://data.europa.eu/eli/reg/1968/259\(1\)/oj](http://data.europa.eu/eli/reg/1968/259(1)/oj).

<sup>2</sup> Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil du 15.6.2018 [COM(2018) 377 final], rectifié par le document COM(2018) 377 final/2 du 24.8.2018.

présence des ressortissants des différents États membres de l'Union est la taille de la population des États membres<sup>3</sup>.

- (4) Il est admis que l'équilibre géographique pourrait être influencé par l'attrait d'un emploi au sein des institutions de l'UE. En particulier, le train de mesures relatif aux conditions d'emploi (conditions et régimes de travail, y compris l'horaire flexible, le télétravail, le traitement, les avantages, etc.) peut être perçu différemment d'un État membre à l'autre, pour diverses raisons qui peuvent être liées aux spécificités culturelles, aux conditions économiques dans l'État membre, comme le marché du travail national, et à d'autres facteurs structurels propres à chaque État membre. Conformément au rapport sur l'équilibre géographique, dans sa communication sur la stratégie en matière de ressources humaines<sup>4</sup>, la Commission s'est engagée à élaborer des plans d'action avec les États membres sous-représentés. Ces plans d'action communs ont été approuvés en 2023 et comprennent des actions visant à remédier aux causes sous-jacentes de la sous-représentation de certains États membres. Il s'agit essentiellement d'actions liées à la promotion, à la communication et à la sensibilisation concernant les possibilités de carrière et d'emploi au sein des institutions de l'UE, ainsi que la sélection et le recrutement. La première évaluation des plans d'action communs a conclu que des actions supplémentaires étaient nécessaires et a demandé l'adoption de mesures plus pertinentes.
- (5) Compte tenu de ce qui précède, la Commission doit adopter la présente décision, qui doit servir de base juridique à la mise en œuvre de mesures appropriées visant à corriger des déséquilibres importants, conformément à l'article 27, deuxième alinéa, du statut et à l'article 12, paragraphe 1, troisième alinéa, du RAA.
- (6) La présente décision instaure un nouveau cadre pour l'évaluation et le suivi de l'équilibre géographique du personnel de la Commission. À l'instar de la méthode établie dans le rapport sur l'équilibre géographique, le nouveau cadre repose sur la définition d'un taux de référence pour chaque nationalité, en tant qu'indicateur de la présence minimale de ressortissants des États membres au sein du personnel de la Commission<sup>5</sup>. Toutefois, le calcul visant à définir les taux de référence, qui incluait initialement les voix pondérées au sein du Conseil, devrait être révisé, étant donné que cette pondération n'est plus appliquée. En outre, la nouvelle méthode devrait prendre en considération la composition de la population de l'Union en suivant une proportionnalité dégressive afin de garantir une présence minimale de chaque nationalité. Cette proportionnalité dégressive pourrait être atteinte en tenant compte du nombre de sièges attribués à chaque État membre au Parlement européen. Les taux de référence devraient être recalculés lorsqu'un changement est apporté au nombre de députés au Parlement européen attribué à un État membre et, le cas échéant, en cas de variation substantielle du nombre d'habitants des États membres.

---

<sup>3</sup> L'article 27, deuxième alinéa, du statut et l'article 12, paragraphe 1, troisième alinéa, du RAA prévoient que le principe de l'égalité des citoyens de l'Union permet à chaque institution d'adopter des mesures appropriées si elle constate un déséquilibre important entre nationalités parmi les fonctionnaires, qui ne se justifie pas par des critères objectifs.

<sup>4</sup> [C\(2022\) 2229 final](#) du 5.4.2022.

<sup>5</sup> Étant donné que l'introduction de quotas par nationalité ne serait pas compatible avec les principes énoncés à l'article 27, premier alinéa, du statut et à l'article 12, paragraphe 1, premier alinéa, du RAA, les taux de référence restent les seuls critères objectifs susceptibles de justifier une disparité dans les niveaux de présence de chaque nationalité.

- (7) En outre, à l'instar du rapport sur l'équilibre géographique, un déséquilibre est observé lorsque la part de ressortissants d'un État membre est inférieure à 80 % du taux de référence applicable aux catégories de personnel des fonctionnaires et des agents temporaires, au sein du groupe de fonctions des administrateurs (AD).
- (8) Afin de garantir la proportionnalité de l'approche, le nouveau cadre devrait également continuer à porter principalement sur les membres du groupe de fonctions AD qui n'exercent pas de fonctions linguistiques (fonctionnaires et agents temporaires AD). Les fonctionnaires et agents temporaires du groupe de fonctions AD qui n'exercent pas de fonctions linguistiques sont responsables de la conception des politiques et de leur mise en œuvre, conformément à l'article 5, paragraphe 2, du statut. Il est important que ce groupe de fonctions soit géographiquement équilibré, afin de garantir une représentation large des citoyens européens dans l'élaboration et l'application des politiques de l'UE. Cela ne s'applique pas dans la même mesure aux groupes de fonctions chargés des activités administratives, techniques ou de formation (c'est-à-dire le groupe de fonctions AST) ou aux tâches de bureau et de secrétariat (c'est-à-dire le groupe de fonctions AST/SC). Dans le même temps, en raison de la nature spécifique des fonctions linguistiques, le recrutement des effectifs des services linguistiques suit une logique spécifique. Premièrement, le nombre requis de membres du personnel maîtrisant la langue cible est prédéterminé et indépendant de la taille de l'État membre correspondant. Deuxièmement, même si le recrutement dans les services linguistiques n'est pas dicté par la nationalité, mais par les compétences linguistiques, il existe une forte corrélation entre ces deux éléments. Troisièmement, certaines langues sont les langues officielles de plusieurs États membres. En fonction de la langue en question, la répartition par nationalité du personnel des services linguistiques suit donc un schéma qui n'est pas comparable à celui des services non linguistiques.
- (9) Le cadre d'évaluation de l'équilibre géographique devrait être fondé sur les grades AD5 à AD8, qui sont les grades habituels pour les nominations, conformément à l'article 31 du statut, et qui reflètent la politique en matière d'équilibre géographique du point de vue du parcours professionnel. Sans préjudice du suivi de l'équilibre géographique et de l'analyse prospective concernant les nationalités sous-représentées, les fonctionnaires et les agents temporaires des grades AD9 à AD16 qui exercent des fonctions de direction devraient être exclus du champ d'application de la présente décision. L'évolution de la carrière vers des postes d'encadrement intermédiaire et supérieur au sein de la Commission s'effectue principalement par des parcours de carrière internes. Par conséquent, une représentation équilibrée des nationalités dans les grades AD5 à AD8 est une condition préalable pour parvenir à une représentation équilibrée aux grades supérieurs sur le long terme, y compris au sein du personnel d'encadrement.
- (10) Aux fins de l'évaluation de la représentation géographique de chaque nationalité, la répartition des fonctionnaires et des agents temporaires devrait être examinée conjointement et séparément. L'analyse fondée sur les données relatives aux fonctionnaires titulaires donne une indication plus stable des tendances futures en ce qui concerne l'équilibre géographique, tandis que les agents temporaires sont, en principe, engagés pour des périodes fixes.
- (11) Le suivi de l'équilibre géographique depuis 2018 a montré que la situation des différents États membres peut fluctuer en raison des flux entrants et sortants de leurs ressortissants au sein de la Commission. Ces fluctuations devraient être prises en compte lors de l'évaluation de la situation de chaque nationalité. Une nationalité

devrait être considérée comme représentée à un niveau approprié lorsque sa présence effective au niveau des fonctionnaires des grades AD5 à AD8 correspond au moins à 80 % du taux de référence pendant au moins deux années consécutives. L'évaluation par catégorie de fonctionnaires permet une analyse plus fiable, ce qui est nécessaire pour déterminer si une nationalité donnée n'est plus sous-représentée.

- (12) Une nationalité devrait être considérée comme sous-représentée lorsque sa présence effective est inférieure à 80 % du taux de référence soit pendant trois années consécutives au niveau des fonctionnaires des grades AD5 à AD8, soit pendant deux années consécutives au niveau des fonctionnaires et agents temporaires des grades AD5 à AD8. Il convient que la période de référence pour l'évaluation de l'équilibre géographique dans la seconde catégorie soit plus courte, étant donné que les agents temporaires sont généralement recrutés pour des périodes fixes et pour des emplois nécessitant des compétences spécialisées pour lesquelles il n'est pas toujours possible de trouver des fonctionnaires, et dans le but de compenser la pénurie de lauréats de concours sur les listes de réserve. En outre, la Commission organise régulièrement des concours internes donnant aux agents temporaires la possibilité de devenir fonctionnaires permanents. Une présence inférieure à 80 % du taux de référence dans ces deux catégories combinées nécessite donc une réponse plus rapide que cela n'est le cas pour la catégorie des fonctionnaires des grades AD5 à AD8.
- (13) L'engagement de mesures appropriées pour remédier aux déséquilibres géographiques importants devrait reposer sur une analyse complète des tendances qui ont une incidence sur des pans importants de catégories de personnel, comme les entrées et sorties attendues, ainsi que d'autres facteurs pertinents pour la réalisation des projections relatives à l'équilibre géographique. Ces mesures devraient inclure les efforts déployés par les États membres pour remédier aux déséquilibres, notamment en coopération avec la Commission et dans le cadre de l'initiative clé des plans d'action communs visant à renforcer l'équilibre géographique.
- (14) Les données montrent que la répartition géographique des membres du personnel du groupe de fonctions AST et de certaines catégories d'agents non permanents a une incidence sur la répartition géographique des fonctionnaires et agents temporaires du groupe de fonctions AD des grades AD5 à AD8. En particulier, les fonctionnaires AST peuvent accéder au groupe de fonctions AD par la procédure de certification ou par des concours internes et externes, et les agents temporaires AST peuvent faire de même au moyen de concours. Un effet similaire est observé pour les agents contractuels des groupes de fonctions IV et III ainsi que pour les stagiaires «Livre bleu». Grâce à la transition des contrats et à la participation à des concours, ces groupes ont aussi une influence sur la répartition géographique des lauréats figurant sur les listes de réserve AD qui sont à la base de la nomination des fonctionnaires AD. Il est donc nécessaire d'assurer le suivi de l'équilibre géographique de ces catégories de personnel et de prévoir, le cas échéant, l'extension des mesures pertinentes en vue de remédier aux disparités importantes qui apparaîtraient.
- (15) Afin d'assurer une transition sans heurts vers le nouveau cadre d'évaluation de l'équilibre géographique, la classification initiale de chaque nationalité, qu'elle soit représentée à un niveau approprié ou sous-représentée au moment de l'entrée en vigueur de la présente décision, est celle établie dans le rapport sur l'équilibre géographique. De plus, les taux de référence actuels devraient continuer à s'appliquer pendant la période comprise entre la date d'entrée en vigueur de la présente décision et le 31 décembre 2025. La nouvelle formule de calcul des taux de référence, établie en vertu de la présente décision, devrait s'appliquer à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

- (16) Les mesures appropriées et les mesures complémentaires mises en œuvre conformément à la présente décision s'appliquent à la sélection et au recrutement d'agents temporaires au titre de la décision C(2025) 4716 de la Commission portant dispositions générales d'exécution relatives à l'engagement et à l'emploi des agents temporaires relevant de l'article 2, points a), b) et d), du régime applicable aux autres agents, et modifiant la décision C(2013) 9049,

DÉCIDE:

### *Article premier*

#### *Objet*

1. La présente décision établit des règles relatives à l'évaluation et au suivi de la composition géographique du personnel de la Commission, ainsi qu'à l'application de mesures appropriées pour rétablir et maintenir l'équilibre géographique du personnel de la Commission. Elle vise à assurer l'équilibre géographique des fonctionnaires et agents temporaires qui, au sein du groupe de fonctions des administrateurs (AD), n'exercent pas de fonctions linguistiques ou de direction.
2. La direction générale des ressources humaines et de la sécurité est chargée de l'application de la présente décision. La présente décision ne modifie pas les pouvoirs de l'autorité investie du pouvoir de nomination ou de l'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement (ci-après l'«autorité investie du pouvoir de nomination»), tels qu'ils découlent de la décision C(2021) 9126 de la Commission, modifiée par la décision C(2023) 6797 de la Commission, notamment les pouvoirs conférés au Centre commun de recherche et à l'Office européen de lutte antifraude.

### *Article 2*

#### *Définitions*

Aux fins de la présente décision, on entend par:

- (a) «stagiaire»: toute personne effectuant un stage auprès de la Commission européenne dans le cadre du programme de stages «Livre bleu»<sup>6</sup> ou du programme de stages scientifiques du Centre commun de recherche<sup>7</sup>;
- (b) «taux de référence»: un indicateur numérique de la présence minimale théorique des ressortissants d'un État membre au sein du personnel de la Commission, tel que défini selon la formule établie à l'article 4.

### *Article 3*

#### *Objet et portée de l'évaluation et du suivi*

---

<sup>6</sup> Décision C(2005) 458 de la Commission du 2 mars 2005 concernant les dispositions relatives au programme officiel de stages auprès de la Commission européenne.

<sup>7</sup> Règles régissant le programme de stages scientifiques au Centre commun de recherche [ARES(2025) 2837432 du 8 avril 2025].

1. La composition géographique du personnel de la Commission est évaluée afin d'apprécier la nécessité de prendre les mesures appropriées et les mesures complémentaires visées aux articles 11 et 12.
2. La composition géographique du personnel de la Commission peut aussi faire l'objet d'un suivi afin d'établir les tendances relatives à cette composition, selon les modalités prévues aux articles 6 et 9. Les résultats peuvent être utilisés aux fins de l'établissement de rapports sur l'équilibre géographique du personnel et pour la gouvernance administrative.
3. L'évaluation est effectuée chaque année pour chaque nationalité sur la base de la composition du personnel au 31 décembre de l'année précédente, conformément à la méthode prévue à l'article 5. L'évaluation identifie les nationalités représentées à un niveau approprié et les nationalités sous-représentées, telles que définies à l'article 5, paragraphes 4 et 5, au sein du personnel de la Commission.
4. La composition géographique des catégories de personnel de la Commission qui font l'objet d'un suivi au titre de l'article 6, paragraphe 2, peut également être évaluée.
5. L'évaluation et le suivi, tels que visés aux paragraphes 1 et 2, s'effectuent sur la base des taux de référence définis pour chaque nationalité, conformément à l'article 4.
6. Les taux de référence ne s'appliquent pas au suivi, effectué en application de l'article 6, des fonctionnaires occupant des emplois d'encadrement intermédiaire ou d'encadrement supérieur, étant donné que ceux-ci font l'objet de procédures de sélection et de nomination distinctes, qui peuvent inclure une politique spécifique en matière d'équilibre géographique.
7. Pour la mise en œuvre des mesures appropriées et des mesures complémentaires visées aux articles 11 et 12, la composition géographique du personnel peut également être évaluée au niveau des services.
8. Les membres du personnel qui exercent des fonctions linguistiques sont exclus du champ d'application de la présente décision, ce qui signifie qu'ils ne sont pas couverts par l'évaluation, le suivi et l'application de mesures appropriées ou complémentaires aux fins de l'équilibre géographique.

#### *Article 4*

##### *Taux de référence*

1. Un taux de référence est calculé pour chaque nationalité d'un État membre, sur la base du nombre de députés au Parlement européen et de la population de l'État membre. Le taux de référence est égal au résultat de la formule suivante:

$$0,8 * \frac{\text{Nb de députés européens de l'EM}}{\text{Nombre total de députés européens}} + 0,2 * \frac{\text{Population de l'État membre}}{\text{Population de l'Union}}$$

Les chiffres relatifs à la population de chaque État membre sont ceux figurant à l'annexe III du règlement intérieur du Conseil<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Décision 2009/937/UE du Conseil du 1<sup>er</sup> décembre 2009 portant adoption de son règlement intérieur (JO L 325 du 11.12.2009, p. 35, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2009/937/oj>), telle que modifiée par la décision (UE, Euratom) 2024/3231 du Conseil du 17 décembre 2024 (JO L, 2024/3231, 27.12.2024, p. 1).

Le taux de référence est exprimé sous la forme d'un pourcentage, avec deux décimales (xy,zt %).

2. Les taux de référence sont recalculés en cas de modification du nombre de députés au Parlement européen par État membre et, le cas échéant, compte tenu des variations significatives de la population des États membres, à la suite de la publication au *Journal officiel de l'Union européenne* de la décision visée à l'article 11, paragraphe 6, de l'annexe du règlement intérieur du Conseil.

## *Article 5*

### *Méthode d'évaluation*

1. L'évaluation de la composition géographique du personnel porte sur:
  - (a) les fonctionnaires du groupe de fonctions AD des grades AD5 à AD8; et
  - (b) les fonctionnaires et agents temporaires du groupe de fonctions AD des grades AD5 à AD8.
2. La présence effective d'une nationalité dans chaque catégorie visée au paragraphe 1 est mesurée comme suit:
$$\frac{\text{nbre de ressortissants de l'EM concerné dans la catégorie examinée}}{\text{nbre de ressortissants de l'Union dans la catégorie examinée}}$$
3. La classification initiale de chaque nationalité, qu'elle soit représentée à un niveau approprié ou sous-représentée, au moment de l'entrée en vigueur de la présente décision est indiquée à l'annexe 1.
4. Une nationalité est réputée être représentée à un niveau approprié lorsque sa présence effective est au moins égale à 80 % du taux de référence applicable à la catégorie visée au paragraphe 1, point a), pendant deux années consécutives.
5. Une nationalité est réputée être sous-représentée lorsque sa présence effective est inférieure à 80 % du taux de référence applicable, soit:
  - (a) au niveau des fonctionnaires du groupe de fonctions AD des grades AD5 à AD8, pendant trois années consécutives; soit
  - (b) au niveau des fonctionnaires et agents temporaires du groupe de fonctions AD des grades AD5 à AD8, pendant deux années consécutives.
6. Lorsqu'il ressort de l'évaluation annuelle que ni les conditions énoncées au paragraphe 4 ni celles énoncées au paragraphe 5 ne sont remplies, la nationalité en question conserve sa classification la plus récente jusqu'à ce qu'une évaluation annuelle ultérieure montre que les conditions de l'un ou l'autre paragraphe sont à nouveau remplies.
7. Lorsque l'évaluation établit que les conditions du paragraphe 4 et celles du paragraphe 5, point b), sont remplies, c'est le paragraphe 4 qui prévaut.

## *Article 6*

### *Suivi*

1. Le suivi porte sur:
  - (a) tous les fonctionnaires et agents temporaires du groupe de fonctions AD des grades AD5 à AD16;



- (b) les fonctionnaires et agents temporaires du groupe de fonctions AD des grades AD5 à AD16, qui n'exercent pas de fonctions de direction;
  - (c) les fonctionnaires et agents temporaires du groupe de fonctions AD des grades AD5 à AD8.
2. Comme suite au suivi prévu au paragraphe 1, la direction générale des ressources humaines et de la sécurité peut assurer le suivi de la présence des nationalités au niveau:
    - (a) des fonctionnaires et agents temporaires du groupe de fonctions des assistants (AST);
    - (b) des agents contractuels du groupe de fonctions IV;
    - (c) des agents contractuels du groupe de fonctions III;
    - (d) des stagiaires.
  3. La direction générale des ressources humaines et de la sécurité peut évaluer si et comment les déséquilibres au sein des catégories visées au paragraphe 2 pourraient avoir une incidence significative sur l'équilibre géographique des fonctionnaires et agents temporaires du groupe de fonctions AD visés au paragraphe 1.
  4. La présence effective d'une nationalité dans chaque catégorie visée aux paragraphes 1 et 2 est mesurée comme suit:

$$\frac{\text{nbre de ressortissants de l'EM concerné dans la catégorie examinée}}{\text{nbre de ressortissants de l'Union dans la catégorie examinée}}$$

#### *Article 7*

##### *Nationalité du membre du personnel*

1. Aux fins de la présente décision, lorsqu'un membre du personnel possède la nationalité de plusieurs États membres, sa nationalité aux fins de l'établissement de l'équilibre géographique est celle qu'il a déclarée en tant que première nationalité et qui est enregistrée dans le système d'information de la Commission relatif à la gestion des ressources humaines. Les membres du personnel peuvent déclarer un changement de leur première nationalité, pour autant qu'ils produisent les éléments de preuve appropriés.
2. Par dérogation au paragraphe 1, les membres du personnel ayant la citoyenneté britannique qui, après le 29 mars 2017, ont déclaré un changement de leur première nationalité sont néanmoins réputés avoir conservé la nationalité britannique comme première nationalité aux fins d'assurer une représentation non biaisée du personnel au sein de la Commission, à moins qu'ils n'apportent la preuve qu'ils ne possèdent plus la nationalité britannique.

#### *Article 8*

##### *Statut administratif*

Aux fins de l'évaluation de l'équilibre géographique, seuls sont pris en compte les membres du personnel en activité, en détachement dans l'intérêt du service, en congé pour service militaire ou en congé parental ou familial au sens de l'article 35 du statut.

## Article 9

### *Analyse prospective*

Lorsque l'évaluation effectuée conformément à l'article 5 a montré qu'une nationalité est sous-représentée, la direction générale des ressources humaines et de la sécurité évalue si des mesures appropriées, telles que prévues par l'article 11, sont nécessaires, et cela sur la base d'une analyse prospective qui tient compte des aspects suivants:

- (c) l'évolution, en chiffres relatifs et absolus, des fonctionnaires et agents temporaires des grades AD5 à AD8, évalués ensemble et séparément, sur les six dernières années;
- (d) l'évolution, en chiffres relatifs et absolus, de tous les fonctionnaires et agents temporaires des grades AD5 à AD16, évalués ensemble et séparément, sur les six dernières années;
- (e) l'évolution, en chiffres relatifs et absolus, des fonctionnaires et agents temporaires des grades AD5 à AD16 n'exerçant pas de fonctions de direction, évalués ensemble et séparément, sur les six dernières années;
- (f) les prévisions de départs à la retraite de fonctionnaires au cours des cinq prochaines années;
- (g) les taux de participation aux concours généraux au cours des trois dernières années;
- (h) les taux de réussite aux concours généraux au cours des trois dernières années;
- (i) les initiatives et efforts engagés par les États membres pour remédier à leur sous-représentation au sein du personnel de la Commission, y compris les actions menées en coopération avec la Commission.

## Article 10

### *Engagement et mise en œuvre de mesures appropriées*

1. À l'issue de l'analyse prospective, la direction générale des ressources humaines et de la sécurité conclut si l'application de mesures appropriées au titre de l'article 11 est nécessaire.
2. La direction générale des ressources humaines et de la sécurité peut conclure qu'aucune mesure appropriée au titre de l'article 11 n'est requise pour une nationalité sous-représentée spécifique, si elle estime que le niveau de représentation de cette nationalité est susceptible de s'améliorer à court terme sans la mise en œuvre de telles mesures.
3. Si, à l'issue de l'analyse prospective, la direction générale des ressources humaines et de la sécurité conclut que des mesures appropriées sont nécessaires, elle définit ces mesures après consultation du secrétariat général.
4. Les directeurs généraux et les chefs de service veillent à la mise en œuvre des mesures visées au paragraphe 3 au sein de leur direction générale ou de leur service.
5. Les mesures appropriées visent à rétablir et à maintenir la présence minimale théorique, parmi les fonctionnaires et/ou les agents temporaires de la Commission,

des nationalités sous-représentées dans l'emploi type d'administrateur tel que défini à l'annexe I, point A, du statut<sup>9</sup>.

6. Toutes les mesures appropriées sont proportionnées et limitées à ce qui est strictement nécessaire pour atteindre leur objectif. En particulier, elles n'aboutissent jamais à:
- (a) recruter des personnes qui ne répondent pas aux plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité de la fonction publique de l'Union;
  - (b) réserver des emplois aux ressortissants d'un État membre déterminé.

### *Article 11*

#### *Mesures appropriées*

Des mesures appropriées sont applicables à la nomination de lauréats de concours et/ou au recrutement d'agents temporaires pour occuper l'emploi type d'administrateur tel que défini à l'annexe I, point A, du statut. Les mesures suivantes peuvent être prises:

- (a) avoir un entretien avec au moins une personne apte d'une nationalité sous-représentée pour chaque emploi à pourvoir;
- (b) si les mérites des candidats sont essentiellement les mêmes, donner la préférence à un candidat d'une nationalité sous-représentée;
- (c) tenir compte, dans le cadre de l'évaluation de l'intérêt du service à laquelle doit procéder l'autorité investie du pouvoir de nomination au moment du recrutement, non seulement de la demande du service recruteur, mais aussi de l'intérêt plus large de l'institution à disposer d'un personnel géographiquement équilibré;
- (d) appliquer des objectifs de recrutement fondés sur la nationalité (objectifs indicatifs ou contrôles similaires des services recruteurs concernant la nomination de fonctionnaires et/ou le recrutement d'agents temporaires de nationalités sous-représentées).

### *Article 12*

#### *Mesures complémentaires*

Lorsqu'une évaluation effectuée au titre de l'article 6, paragraphe 3, amène à conclure que des déséquilibres importants dans les catégories visées à l'article 6, paragraphe 2, ont une incidence sur l'équilibre géographique des fonctionnaires et des agents temporaires du groupe de fonctions AD et contribuent de manière significative à la sous-représentation d'une nationalité telle que visée à l'article 5, paragraphe 5, la direction générale des ressources humaines et de la sécurité peut décider d'appliquer une ou plusieurs des mesures énumérées à l'article 11 aux fonctionnaires et agents temporaires du groupe de fonctions AST, aux agents contractuels des groupes de fonctions III et IV ou aux stagiaires.

---

<sup>9</sup> Décision de la Commission relative aux emplois types et aux intitulés d'emploi, C(2013) 8979.

### *Article 13*

#### *Entrée en vigueur et application*

1. La présente décision entre en vigueur le jour suivant celui de son adoption.
2. L'article 4 est applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026. Pendant la période comprise entre la date d'entrée en vigueur de la présente décision et le 31 décembre 2025, les taux de référence fixés à l'annexe 2 s'appliquent.

Fait à Bruxelles, le 6.11.2025

*Par la Commission*  
*Piotr SERAFIN*  
*Membre de la Commission*