



COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 16.7.2025
C(2025) 4716 final

DÉCISION DE LA COMMISSION

du 16.7.2025

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

DÉCISION DE LA COMMISSION

du 16.7.2025

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

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»), et notamment son article 110, paragraphe 1, ainsi que le régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (ci-après le «RAA»), et notamment son article 12, paragraphe 5, fixés par le règlement (CEE, Euratom, CECA) n° 259/68 du Conseil¹,

après consultation du comité du personnel,

après consultation du comité du statut,

considérant ce qui suit:

- (1) La fonction publique de l'Union européenne devrait rester principalement composée de fonctionnaires, lesquels devraient occuper la plupart des postes du tableau des effectifs. Le maintien d'un effectif de fonctionnaires au sein de la Commission est essentiel pour garantir une responsabilisation et une indépendance fortes, une expertise de haut niveau ainsi que la cohérence dans la gouvernance institutionnelle et la mise en œuvre des politiques. Dans ce contexte, des agents temporaires visés à l'article 2, points b) et d), du RAA sont engagés pour pourvoir des postes permanents du tableau des effectifs lorsqu'il n'est pas possible de trouver un fonctionnaire apte à pourvoir un poste jusqu'à la publication des listes de réserve des lauréats des concours.
- (2) Le tableau des effectifs comprend également des postes temporaires, qui sont pourvus par des agents temporaires visés à l'article 2, point a), du RAA. Ceux-ci sont engagés, y compris pour des fonctions d'encadrement, en raison de leurs compétences et de leur expertise spécialisées, dans le cadre de missions ciblées limitées dans le temps.
- (3) Les dispositions régissant le régime applicable aux agents temporaires ont été mises à jour par la décision C(2013) 9049 final de la Commission², à la suite de la révision du statut et du RAA qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Il convient de réviser les dispositions de cette décision applicables aux agents temporaires engagés en vertu de l'article 2, points a), b) et d), du RAA afin de les adapter à l'évolution des besoins des services de la Commission ainsi que de les simplifier et de les harmoniser.
- (4) Conformément à l'article 12, paragraphe 1, du RAA, les agents temporaires devraient être recrutés sur la base géographique la plus large possible parmi les ressortissants des États membres afin de garantir un équilibre géographique dans cette catégorie de

¹ JO L 56 du 4.3.1968, p. 1.

² Décision C(2013) 9049 final de la Commission du 16 décembre 2013 relative à la politique d'engagement et d'emploi des agents temporaires.

personnel de la Commission. En conséquence, lorsque la Commission constate que la composition du personnel ne reflète pas un équilibre géographique, elle peut adopter des mesures appropriées pour la sélection d'agents temporaires afin d'améliorer cet équilibre.

- (5) Pour pourvoir un poste temporaire, ou à la suite d'une sélection interne et interinstitutionnelle infructueuse pour pourvoir un poste permanent, un avis de vacance devrait être publié en externe. Dans certains cas, en particulier lorsque le profil recherché est hautement spécialisé, les besoins des services peuvent parfois nécessiter la publication d'un poste permanent vacant en externe en même temps que la publication interne et interinstitutionnelle. Cela aiderait les services de la Commission à identifier les candidats les plus qualifiés plus rapidement. Dans des cas exceptionnels, lorsque l'urgence de la sélection est dûment justifiée dans l'intérêt du service ou en raison de la nature spécifique du profil recherché, la DG HR peut autoriser que les candidats soient sélectionnés exclusivement en recourant aux bases de données disponibles de candidatures spontanées. Toutefois, les postes d'agents temporaires exerçant des fonctions d'encadrement ou de conseil devraient toujours faire l'objet d'une publication externe.
- (6) Par souci de transparence, les informations fournies aux candidats potentiels à un poste d'agent temporaire dans un avis de vacance devraient notamment indiquer la durée du contrat et le système de classement appliqué au poste, ainsi que les conditions de travail et les droits applicables aux agents temporaires.
- (7) La Commission reconnaît l'intérêt de conserver les agents contractuels les plus talentueux sous contrat d'agents temporaires afin d'améliorer les perspectives de carrière et d'utiliser efficacement les ressources internes, conformément à l'engagement pris dans le cadre de la stratégie en matière de ressources humaines d'offrir des possibilités concrètes aux agents contractuels³. La Commission s'efforcera d'offrir des possibilités au moyen d'un soutien à l'apprentissage aux agents contractuels qui postulent aux postes d'agents temporaires ouverts, sous réserve de dépenses financières raisonnables.
- (8) Des règles communes minimales devraient s'appliquer à la procédure de sélection des agents temporaires n'occupant pas des postes d'encadrement. Cela laisse une marge de manœuvre pour appliquer des critères de sélection adaptés aux postes proposés et aux besoins des services.
- (9) Afin de permettre une plus grande flexibilité pour répondre le plus efficacement possible aux besoins des services, il convient de mettre en place un système de classement fondé sur le nombre d'années d'expérience professionnelle.
- (10) Pour rendre la Commission plus attrayante en tant qu'employeur et pour tenir compte de la difficulté de recruter certains profils, il devrait également être possible, à titre exceptionnel et dans des cas dûment justifiés, de recruter des profils spécialisés à des grades supérieurs à ceux envisagés dans le système de classement.
- (11) La Commission est consciente des talents internes que représentent ses agents statutaires non permanents. Par conséquent, conformément à l'engagement qu'elle a pris dans le cadre de la stratégie en matière de ressources humaines, la Commission a l'intention de recourir à la possibilité offerte par le statut d'organiser régulièrement des concours internes, dans le but d'atteindre une fréquence annuelle. L'organisation de

³ [C\(2022\) 2229 final](#) du 5.4.2022.

ces concours restera subordonnée à l'intérêt du service, y compris aux évaluations des besoins de personnel et à la disponibilité de listes de réserve de lauréats de concours. Dans la mesure du possible, la Commission entend permettre aux agents contractuels et temporaires, qui sont engagés pour une durée de six ans, d'avoir la possibilité de participer à un concours interne au cours de cette période. Cet objectif est soutenu par les circonstances exceptionnelles et l'évolution des besoins de personnel qui ont façonné les effectifs de la Commission ces dernières années. Entre 2019 et 2024, la proportion de personnel statutaire non permanent a considérablement augmenté, passant de 26,1 % à 33 % de l'effectif total de la Commission. Cette nette augmentation résulte d'une combinaison de facteurs, dont la suspension des concours généraux par l'Office européen de sélection du personnel (EPSO). Cette pause a non seulement entravé la nomination de nouveaux fonctionnaires, mais a aussi limité l'accès du personnel non permanent à des postes permanents grâce à ces concours. En outre, les crises mondiales et les mesures de réaction correspondantes de l'Union, telles que la pandémie de COVID-19 et le plan de relance pour l'Europe (NextGenerationEU) ou la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine et la crise des prix de l'énergie et de la sécurité d'approvisionnement, ont créé des besoins de recrutement urgents. Ces besoins ont été comblés principalement par l'embauche de personnel non permanent. Dans ce contexte, garantir des possibilités d'évolution de carrière pour le personnel non permanent est non seulement une question d'équité, mais revêt aussi une importance stratégique pour la Commission. Il est essentiel de conserver les connaissances institutionnelles et d'assurer la continuité des activités pour préserver l'efficacité et la résilience de l'organisation.

- (12) Les règles relatives à la durée du contrat initial et au renouvellement devraient être harmonisées pour tous les agents temporaires relevant de l'article 2, points a), b) et d), du RAA, afin d'assurer une plus grande stabilité et prévisibilité tant aux agents temporaires concernés qu'aux services de la Commission. À la demande du service recruteur, des dérogations peuvent être accordées à ces durées pour les agents temporaires relevant de l'article 2, point a), du RAA, compte tenu notamment de la durée prévue de la tâche pour laquelle l'agent temporaire a été engagé.
- (13) Les postes permanents et d'encadrement étant destinés à des fonctionnaires nommés, il est nécessaire de fixer chaque année un taux de référence pour le nombre tant d'agents temporaires du groupe de fonctions «administrateur» (ci-après «AD») au titre de l'article 2, point b), du RAA que d'agents temporaires à engager pour des postes d'encadrement ou de conseil. Pour atteindre son objectif, le taux de référence pour les agents temporaires relevant de l'article 2, point b), du RAA faisant partie du groupe de fonctions AD devrait notamment être fixé en tenant compte des besoins de personnel de la Commission pour l'année concernée et de la disponibilité de listes de réserve pertinentes. Pour ce qui est du nombre d'agents temporaires à engager à des postes d'encadrement ou de conseil, il convient notamment d'évaluer les priorités politiques prévues qui pourraient nécessiter des besoins de recrutement urgents et des profils spécialisés, ainsi que la disponibilité interne ou interinstitutionnelle de profils spécialisés dans les domaines concernés.
- (14) Des agents temporaires ne devraient être engagés pour des postes d'encadrement ou de conseil que dans des circonstances exceptionnelles, lorsque les services recherchent des profils hautement spécialisés ou, dans le cas de postes permanents, lorsqu'aucun candidat interne ou interinstitutionnel approprié n'a été identifié.
- (15) Compte tenu de leurs spécificités, un ensemble de règles distinct devrait continuer de s'appliquer à l'engagement et à l'emploi des agents temporaires relevant de l'article 2,

point c), du RAA. La décision C(2013) 9049 final ne s'appliquera donc désormais plus qu'à cette seule catégorie d'agents temporaires.

- (16) Il y a donc lieu de modifier la décision C(2013) 9049 en conséquence,

DÉCIDE:

Chapitre I

Dispositions générales

Article premier

Objet et champ d'application

1. Les présentes dispositions générales d'exécution s'appliquent aux agents temporaires visés à l'article 2, points a), b) et d), du RAA (ci-après les «agents temporaires») qui sont engagés par la Commission au sein:
 - (a) de ses services, y compris dans les bureaux administratifs, les représentations et les délégations de l'Union européenne;
 - (b) de l'Office européen de sélection du personnel (ci-après l'«EPSO»);
 - (c) de l'Office des publications de l'Union européenne.

Aux fins des présentes dispositions générales d'exécution, l'EPSO et l'Office des publications sont traités comme des services de la Commission.

2. Les présentes dispositions générales d'exécution ne s'appliquent pas à l'engagement et à l'emploi d'agents temporaires par l'Office européen de lutte antifraude, qui sont régis par une décision distincte.

Article 2

Conditions d'engagement; taux de référence pour les agents temporaires

1. Les agents temporaires sont engagés par la Commission pour une durée déterminée, conformément à l'article 5, paragraphe 1, pour répondre à des besoins temporaires ou spécifiques.
2. Au cours du premier trimestre de chaque année civile, la DG HR fixe un taux de référence pour le nombre d'agents temporaires à engager au cours de cette année civile:
 - (a) dans le groupe de fonctions AD relevant de l'article 2, point b), du RAA, à l'exclusion des postes d'encadrement ou de conseil, compte tenu notamment des besoins de personnel de la Commission pour l'année concernée et de la disponibilité de listes de réserve pertinentes; et
 - (b) pour les postes d'encadrement ou de conseil, compte tenu notamment des priorités politiques prévues par la Commission pour l'année concernée, qui pourraient nécessiter, à la demande du service concerné, des besoins de recrutement urgents et des profils spécialisés, ainsi que de la disponibilité

interne ou interinstitutionnelle de profils spécialisés dans les domaines concernés.

3. Les taux de référence visés au paragraphe 2 sont notifiés par la DG HR à la commission paritaire définie à l'article 9, paragraphe 1, deuxième tiret, du statut (ci-après la «commission paritaire»)⁴ immédiatement après leur adoption. Après les six premiers mois et au cours du premier trimestre de l'année civile suivante, la DG HR informe la commission paritaire si le nombre d'agents temporaires engagés dans le groupe de fonctions AD relevant de l'article 2, point b), du RAA dépasse le taux de référence, tant pour les fonctions hors encadrement que pour les fonctions d'encadrement et de conseil.
4. Lorsqu'elle fixe le taux de référence annuel visé au paragraphe 2, la DG HR détermine également une estimation du nombre d'agents temporaires à engager au cours des deux prochaines années (année n du taux de référence + 2). Cette estimation est fondée sur l'évolution prévisionnelle du nombre d'agents temporaires du groupe de fonctions AD relevant de l'article 2, point b), du RAA, en tenant compte des éléments visés au paragraphe 2, points a) et b). Elle peut être révisée chaque année. Elle est communiquée chaque année par la DG HR à la commission paritaire, avec le taux de référence.

Article 3

Conditions et qualifications pour l'engagement

1. L'engagement en tant qu'agent temporaire est subordonné au respect des conditions et qualifications énoncées à l'article 5, paragraphe 3, du statut, qui s'applique par analogie aux agents temporaires, conformément à l'article 10, paragraphe 1, et à l'article 12, paragraphe 2, du RAA.
2. Pour déterminer si les conditions et qualifications énoncées à l'article 5, paragraphe 3, du statut sont remplies, seuls les diplômes produisant pleinement leurs effets juridiques délivrés dans les États membres et les diplômes faisant l'objet d'une équivalence délivrée par les autorités compétentes de ces États membres sont pris en considération.

Article 4

Classement en échelon

Lorsqu'ils sont engagés, les agents temporaires sont classés au premier ou au deuxième échelon de leur grade conformément aux règles fixées dans la décision C(2013) 8970 final de la Commission⁵.

⁴ Au jour de l'adoption de la présente décision, la commission paritaire est la Commission paritaire (COPAR) au titre de l'article 9, paragraphe 1, du statut.

⁵ Décision C(2013) 8970 final de la Commission du 16 décembre 2013 portant dispositions générales d'exécution relatives aux critères applicables au classement en échelon lors de la nomination ou de l'engagement.

Article 5

Durée du contrat

1. Sans préjudice du paragraphe 2, le contrat initial des agents temporaires n'excède pas quatre ans et peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de deux ans.
2. L'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement (ci-après l'«AHCC») peut, pour les agents temporaires engagés en vertu de l'article 2, point a), du RAA, et à la demande du service recruteur, accorder des dérogations à la durée maximale fixée au paragraphe 1, conformément à l'article 8 du RAA, compte tenu notamment de la durée prévue de la tâche pour laquelle l'agent temporaire a été engagé. L'AHCC accorde ces dérogations, compte tenu de l'intérêt du service, au cas par cas lors du recrutement de ces agents temporaires et lors du renouvellement de leur contrat, le cas échéant.
3. Les paragraphes 1 et 2 s'appliquent sans préjudice des dispositions relatives à la durée maximale du recours au personnel non permanent dans les services de la Commission fixées dans la décision C(2004) 1597/6 de la Commission⁶. Conformément à cette décision, compte tenu de la perspective à long terme d'un engagement en tant qu'agent contractuel conformément à l'article 3 bis du RAA, la durée de ce contrat ne sera pas prise en compte pour le calcul de la durée maximale de l'engagement en tant qu'agent temporaire relevant de l'article 2, point a), b) ou d), du RAA.
4. La durée initiale du contrat est précisée dans l'avis de vacance du poste publié conformément à l'article 10.

Article 6

Succession de contrats

Sans préjudice des dispositions relatives à la durée maximale du recours au personnel non permanent dans les services de la Commission énoncées dans la décision C(2004) 1597/6 de la Commission, l'AHCC peut, dans des cas dûment justifiés dans l'intérêt du service, conclure un nouveau contrat dans les cas suivants:

- (a) à titre exceptionnel, pour l'engagement en tant qu'agent temporaire en vertu de l'article 2, point b) ou d), du RAA d'un agent temporaire qui était précédemment engagé en vertu de l'article 2, point a), du RAA;
- (b) à titre exceptionnel, pour l'engagement en tant qu'agent temporaire en vertu de l'article 2, point a), du RAA d'un agent temporaire qui était précédemment engagé en vertu de l'article 2, point b) ou d), du RAA;
- (c) pour l'engagement en tant qu'agent temporaire en vertu de l'article 2, point b) ou d), du RAA, d'un agent temporaire qui était précédemment engagé en vertu de

⁶ Décision C(2004) 1597/6 de la Commission du 28 avril 2004 relative à la durée maximale du recours au personnel non permanent dans les services de la Commission, modifiée en dernier lieu par la décision C(2019) 2548 final de la Commission du 5 avril 2019. Par souci de clarté, au jour de l'adoption de la présente décision, la durée des contrats des agents contractuels engagés en vertu de l'article 3 bis du RAA n'est pas incluse dans le calcul de la durée maximale de l'engagement dans le cadre de contrats non permanents avec la Commission.

l'article 2, point b) ou d), du RAA, à condition que la limitation temporelle de six ans prévue à l'article 8 du RAA soit respectée.

Article 7

Combinaison de contrats

1. Un agent temporaire précédemment engagé en vertu de l'article 2, point a), b) ou d), du RAA peut être engagé en tant qu'agent contractuel en vertu de l'article 3 *bis* du RAA. De même, un agent contractuel précédemment engagé en vertu de l'article 3 *bis* du RAA peut être engagé en tant qu'agent temporaire en vertu de l'article 2, point a), b) ou d), du RAA.
2. Sans préjudice des dispositions relatives à la durée maximale du recours au personnel non permanent dans les services de la Commission énoncées dans la décision C(2004) 1597/6 de la Commission, un agent temporaire précédemment engagé en vertu de l'article 2, point a), b) ou d), du RAA peut être engagé en tant qu'agent contractuel en vertu de l'article 3 *ter* du RAA. De même, un agent contractuel précédemment engagé en vertu de l'article 3 *ter* du RAA peut être engagé en tant qu'agent temporaire en vertu de l'article 2, point a), b) ou d), du RAA.

Article 8

Concours internes

En fonction de l'intérêt du service et sous réserve des évaluations des besoins de personnel et de la disponibilité de listes de réserve de lauréats de concours, la DG HR organisera régulièrement des concours internes.

Article 9

Préavis en cas de fin de contrat

1. Sauf dans les cas visés aux articles 48 et 49 du RAA, et sans préjudice des paragraphes 2 et 4, en cas de résiliation d'un contrat, l'AHCC émet un préavis dont la durée est déterminée conformément à l'article 47 du RAA.
2. Les contrats à durée déterminée prennent fin à la date prévue dans le contrat sans préavis.
3. L'agent temporaire qui souhaite démissionner doit indiquer sans équivoque par écrit son intention de résilier définitivement son contrat. La décision de l'AHCC rendant la démission définitive intervient, en principe, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la lettre de démission. Toutefois, l'AHCC peut refuser la démission si une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent temporaire est en cours à la date de réception de la lettre de démission ou si une telle procédure est entamée dans les trente jours qui suivent.
4. En cas de démission, lorsque l'agent temporaire et l'AHCC parviennent à un accord, le délai de préavis peut être plus court que celui prévu au paragraphe 1.

Chapitre II

Agents temporaires engagés pour exercer des fonctions hors encadrement

Article 10

Informations sur les postes vacants; avis de vacance

1. Des agents temporaires relevant de l'article 2, point b) ou d), du RAA peuvent être recrutés pour des postes vacants après la publication interne et interinstitutionnelle infructueuse d'un avis de vacance. Les postes vacants concernés sont publiés en externe au moyen d'un nouvel avis de vacance⁷.
La publication interne et interinstitutionnelle préalable d'un avis de vacance n'est pas requise pour les postes vacants d'agents temporaires recrutés en vertu de l'article 2, point a), du RAA. Les postes vacants concernés sont publiés en externe au moyen d'un avis de vacance.
2. L'avis de vacance pour l'engagement d'un agent temporaire est rédigé par le service recruteur et approuvé par la DG HR, et contient les informations suivantes:
 - (a) la durée du contrat;
 - (b) la grille de classement applicable au poste, déterminée conformément à l'article 13, paragraphes 3 et 4;
 - (c) les règles applicables à la procédure de sélection, y compris les tests appropriés conformément à l'article 11, paragraphe 3;
 - (d) les exigences en matière de qualifications ou de formation professionnelle équivalente, d'expérience professionnelle et de connaissances linguistiques.
3. Par dérogation au paragraphe 1, premier alinéa, la DG HR peut, à la demande du service recruteur, autoriser la publication d'un poste vacant en externe en même temps que sa publication interne et interinstitutionnelle, notamment lorsque le profil recherché est hautement spécialisé. Dans ce cas, un agent temporaire ne peut être recruté que si i) aucun fonctionnaire ou lauréat d'un concours convenant pour le poste vacant n'a postulé ou ii) un fonctionnaire ou lauréat d'un concours s'est porté candidat, mais n'a pas été sélectionné pour le poste vacant parce que son profil n'était pas celui qui correspondait le mieux aux exigences du poste.
4. Par dérogation au paragraphe 1, dans des cas exceptionnels, lorsque l'intérêt du service, notamment l'urgence du recrutement ou la spécificité du profil, le justifie, la DG HR peut, à la demande du service recruteur, autoriser que l'avis de vacance ne soit pas publié en externe.
5. La DG HR fournit chaque année à la commission paritaire des informations générales et des statistiques sur le nombre d'avis de vacance publiés en interne et en externe dans tous les groupes de fonctions et pour tous les types de postes, ainsi que sur toute dérogation accordée par la DG HR au titre de l'article 10, paragraphe 4, au

⁷ Au jour de l'adoption de la présente décision, les avis de vacance sont publiés sur le site de l'EPSO, sur la page

[Emplois et stages | Travailler pour l'UE \(europa.eu\).](http://Emplois et stages | Travailler pour l'UE (europa.eu).)

cours des 12 mois précédents. La DG HR apporte à la commission paritaire des précisions sur toute question que celle-ci pourrait avoir sur ces informations.

Article 11

Procédure de sélection

1. Les agents temporaires ne sont engagés qu'après avoir passé avec succès la procédure de sélection prévue à l'article 11.
2. Le service recruteur organise un jury de sélection composé d'au moins trois membres, dont un membre de l'unité recruteuse (ou son équivalent) et un autre membre d'une autre direction (ou son équivalent). Pour la sélection des agents temporaires à recruter en vertu de l'article 2, point a), du RAA, le jury comprend un membre désigné par le comité du personnel.
3. Le jury de sélection:
 - (a) présélectionne les candidats qui répondent le mieux aux exigences du poste;
 - (b) dresse, sur la base des candidats présélectionnés, une liste de candidats retenus parmi lesquels des agents temporaires peuvent être engagés.
4. Le jury de sélection détermine la manière dont il évaluera les compétences et les connaissances linguistiques des candidats, en tenant compte de la spécialisation du poste et des tâches à accomplir. Afin de garantir la sélection du meilleur candidat, l'évaluation est menée, au minimum, au moyen d'un entretien. En outre, le jury de sélection décide si d'autres tests, y compris sous forme écrite, doivent être effectués dans le cadre de la procédure de sélection. L'entretien et le ou les tests sont structurés de manière à être les mieux adaptés à l'évaluation des compétences et des connaissances linguistiques des candidats par rapport au poste concerné.

Article 12

Groupe de fonctions lors de l'engagement

L'AHCC détermine le groupe de fonctions dans lequel l'agent temporaire est engagé conformément à l'article 5, paragraphes 1 et 4 du statut, qui s'applique par analogie aux agents temporaires conformément à l'article 10, paragraphe 1, du RAA.

Article 13

Classement en grade

1. Dans les limites prévues par le tableau des effectifs, l'AHCC classe un agent temporaire conformément aux règles énoncées aux paragraphes 2 à 4.
2. Aux fins de leur classement en grade, les qualifications et l'expérience professionnelle des candidats à engager en tant qu'agents temporaires sont prises en considération comme suit:
 - (a) les qualifications et l'expérience professionnelle acquises entre la date à laquelle les intéressés remplissaient les conditions de recrutement énoncées à l'article 5, paragraphe 3, du statut, qui s'applique par analogie aux agents

- temporaires conformément à l'article 10, paragraphe 1, du RAA, et leur entrée en service;
- (b) lorsque l'article 5, paragraphe 3, point a) iii), point b) ii) ou point c) iii), du statut s'applique par analogie aux agents temporaires conformément à l'article 10, paragraphe 1, du RAA, l'AHCC fixe une date de référence à partir de laquelle la formation professionnelle ou l'expérience professionnelle est prise en considération.
3. Le grade lors du recrutement des agents temporaires est déterminé conformément à la grille de classement indiquée dans l'avis de vacance et repose sur le nombre d'années d'expérience professionnelle déterminé comme suit:

Grade	Expérience professionnelle
AD5/AST1	Moins de 6 ans
AD6/AST2	De 6 à 12 ans
AD7/AST3	Plus de 12 ans
AST/SC1	Moins de 10 ans
AST/SC2	Plus de 10 ans

4. Par dérogation au paragraphe 3, dans des cas exceptionnels, à la demande du service recruteur, l'AHCC peut accepter que l'avis de vacance prévoie un classement lors du recrutement à des grades supérieurs, selon la grille de classement suivante:

Grade	Expérience professionnelle
AD8/AST4	Plus de 14 ans
AD9	Plus de 16 ans
AD10	Plus de 18 ans
AD11	Plus de 20 ans

Le service recruteur justifie sa demande auprès de l'AHCC, en tenant compte des besoins du service, sur la base notamment du profil hautement spécialisé recherché, du niveau de responsabilité à exercer ou des conditions du marché du travail pour le profil en question.

En outre, lors de la détermination du grade au moment du recrutement, l'AHCC peut décider, en tenant compte des éléments visés au paragraphe précédent, d'exiger moins d'années d'expérience professionnelle que celles indiquées aux paragraphes 3 et 4 pour le classement de l'agent temporaire sélectionné.

5. La DG HR fournit chaque année à la commission paritaire des informations générales et des statistiques sur les dérogations accordées par la DG HR au titre de l'article 13, paragraphe 4, pour tous les groupes de fonctions et pour tous les types de postes au cours des 12 mois précédents. La DG HR apporte à la commission paritaire des précisions sur toute question que celle-ci pourrait avoir sur ces informations.

Chapitre III

Agents temporaires engagés pour occuper des postes d'encadrement ou de conseil

Article 14

Dispositions générales

L'engagement d'agents temporaires pour occuper des postes d'encadrement ou de conseil n'intervient que dans des circonstances exceptionnelles dûment justifiées, lorsque les services recherchent des profils hautement spécialisés ou, dans le cas de postes permanents, lorsqu'aucun candidat interne ou interinstitutionnel approprié n'a été identifié. L'article 10, paragraphes 1 à 3, s'applique mutatis mutandis. Les postes d'encadrement ou de conseil pour lesquels il est prévu d'engager des agents temporaires sont publiés en externe.

Les postes de conseil comprennent les postes de conseiller, de conseiller principal, de conseiller hors classe et d'autres fonctions équivalentes.

Article 15

Engagement à des postes d'encadrement ou de conseil

1. La décision d'ouvrir un poste d'encadrement ou de conseil à des agents temporaires est prise:
 - (a) par le directeur général de la DG HR pour les postes de chef d'unité (ou équivalent) ou de conseiller, sur demande motivée du service dans lequel l'agent temporaire exercera ses fonctions;
 - (b) par la Commission pour les postes d'encadrement supérieur, sur proposition du membre de la Commission chargé des ressources humaines, en accord avec le président et après consultation du membre de la Commission responsable du service dans lequel l'agent temporaire exercera ses fonctions.
2. La procédure de sélection pour les postes de chef d'unité ou équivalent est menée conformément aux dispositions de la décision C(2016) 3288 final concernant le personnel d'encadrement intermédiaire, et les critères d'admissibilité pour ces postes sont énoncés dans l'avis de vacance.
3. La procédure de sélection pour les postes de conseiller est menée conformément aux dispositions de la décision C(2016) 3214 relative à la fonction de conseiller, et les critères d'admissibilité pour ces postes sont énoncés dans l'avis de vacance.
4. La procédure de sélection pour les postes d'encadrement supérieur est menée conformément aux dispositions du document synoptique sur la politique concernant les fonctionnaires d'encadrement supérieur [SEC(2004) 1352/2], et les critères d'admissibilité pour ces postes sont énoncés dans l'avis de vacance.
5. Les conditions d'engagement sont les suivantes:
 - (a) pour l'exercice des fonctions de chef d'unité ou équivalent aux grades AD9 à AD14, le candidat est engagé au grade AD9;

- (b) pour l'exercice des fonctions de chef d'unité ou équivalent aux grades AD13 à AD14, le candidat est engagé au grade AD13;
- (c) pour l'exercice des fonctions de conseiller ou équivalent aux grades AD13 à AD14, le candidat est engagé au grade AD13;
- (d) pour l'exercice des fonctions de directeur ou équivalent, ou de directeur général ou équivalent, le candidat est engagé respectivement au grade AD14 ou AD15.

Chapitre IV

Dispositions finales et transitoires

Article 16

Modifications de la décision C(2013) 9049 final

La décision C(2013) 9049 est modifiée comme suit:

- (a) l'article 1^{er} est remplacé par le texte suivant: «La présente décision s'applique à l'engagement et régit l'emploi d'agents temporaires relevant de l'article 2, point c), du RAA pour le collège, le service du porte-parole et toute autre entité assistant une personne exerçant un mandat au sein de la Commission européenne à laquelle sont affectés des agents temporaires engagés en vertu de l'article 4.»;
- (b) les articles 2, 3, 5, 6 et 7 sont abrogés;
- (c) l'article 4, paragraphe 6, est abrogé.

Article 17

Dispositions transitoires

1. Les présentes dispositions générales d'exécution prennent effet le jour suivant celui de leur adoption.
2. Les présentes dispositions générales d'exécution s'appliquent sans préjudice de la décision C(2022) 9068 de la Commission du 13 décembre 2022 sur l'établissement du programme pour les jeunes professionnels.
3. Les présentes dispositions générales d'exécution s'appliquent aux contrats conclus après la date de prise d'effet des présentes dispositions. Toutefois, l'article 5, paragraphe 1, des présentes dispositions générales d'exécution s'applique au renouvellement des contrats initialement conclus conformément à la décision C(2013) 9049.
4. Les candidats figurant sur des listes de lauréats qui sont toujours valables et qui ont été dressées sur la base de procédures de sélection conformément à la décision C(2013) 9049 peuvent être recrutés en tant qu'agents temporaires sans devoir se soumettre à la procédure de sélection prévue à l'article 11.

[...]

Fait à Bruxelles, le 16.7.2025

*Par la Commission
Piotr SERAFIN
Membre de la Commission*