



Document de programmation

2018-2020

Premier
amendement

Section III: Programme de travail annuel 2018

Projet A 3.4 – Manuel sur le droit européen en matière de cybercriminalité et de droits fondamentaux

PRIORITÉ 1

STATUT: nouveau

TYPE: pluriannuel

DÉBUT: 01/01/2018

DESCRIPTION et VALEUR AJOUTÉE du PROJET

L'utilisation généralisée d'internet a entraîné une croissance exponentielle de menaces en ligne de plus en plus sophistiquées. Près de 90 % des 28 000 sondés de l'Eurobaromètre considèrent la cybercriminalité comme un défi important pour la sécurité de l'UE.

La lutte contre la cybercriminalité est l'un des trois piliers du [programme européen en matière de sécurité](#) et la Commission rend compte régulièrement des développements dans ce domaine ses communications mensuelles. L'UE a adopté des règles pertinentes concernant cette forme de criminalité, telles que la directive 2002/58/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 juillet 2002 concernant le traitement des données à caractère personnel et la protection de la vie privée dans le secteur des communications électroniques (directive vie privée et communications électroniques), la décision-cadre du Conseil du 28 mai 2001 concernant la lutte contre la fraude et la contrefaçon des moyens de paiement autres que les espèces (2001/413/JAI), la directive 2011/92/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 relative à la lutte contre les abus sexuels et l'exploitation sexuelle des enfants, ainsi que la pédopornographie et remplaçant la décision-cadre 2004/68/JAI du Conseil, et la directive (UE) 2017/541 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2017 relative à la lutte contre le terrorisme et remplaçant la décision-cadre 2002/475/JAI du Conseil et modifiant la décision 2005/671/JAI du Conseil. En octobre 2017, [le Parlement européen a adopté une résolution sur la cybercriminalité](#), dans laquelle il a demandé à FRA d'élaborer un «manuel pratique et détaillé fournissant des lignes directrices concernant les contrôles et la surveillance pour les États membres». En avril 2018, la Commission européenne a présenté [un projet une proposition de règlement et une proposition de directive](#) visant à améliorer l'accès transfrontalier aux preuves électroniques. Au niveau du Conseil de l'Europe (CdE), le traité [Convention de Budapest sur la cybercriminalité](#) ratifié par 26 États membres de l'UE, constitue le principal traité international dans ce domaine. Depuis son entrée en vigueur en 2004, le Comité de la Convention sur la cybercriminalité a fourni de nombreuses [orientations](#). Fin 2019, un Protocole à la Convention de Budapest devrait être soumis à la ratification. Le protocole couvrira l'accès transfrontalier aux preuves électroniques.

Les avancées technologiques, telles que l'utilisation du cryptage et des services en nuage (Cloud), permettent aux cybercriminels de dissimuler du contenu illicite dans des serveurs distants. Cela contraint les autorités à engager des procédures d'enquête spéciales, ce qui peut également nécessiter le recours à des techniques judiciaires à distance et à des techniques de décryptage élaborées. Ces évolutions posent de nouveaux défis pour la protection des droits fondamentaux, en particulier lorsqu'il s'agit d'enquêter sur la cybercriminalité. Les techniques d'enquête requises touchent divers droits fondamentaux tels que le droit à la vie privée et la protection des données personnelles, la liberté d'expression, le droit à un procès équitable et les droits de l'enfant.

Dans l'attente d'une demande officielle du Parlement européen, l'agence propose de commencer des travaux initiaux concernant un manuel commun FRA/CdE qui couvrira la législation européenne relative aux enquêtes sur la cybercriminalité, notamment sur les preuves électroniques. Ce manuel sera la réponse de la FRA à la demande du Parlement européen. Il mettra en évidence les principaux défis liés aux droits fondamentaux et proposera de nouvelles méthodes prometteuses pour assurer le respect des droits fondamentaux. Sa préparation s'inscrira dans le droit fil de la série bien établie [des manuels de droit européen](#) élaborés par la FRA en collaboration avec le Conseil de l'Europe et la Cour européenne des droits de l'homme. Ce manuel fournira des orientations simples à utiliser sur la cybercriminalité et les preuves électroniques. Il se fondera sur d'autres projets de l'agence dans le domaine de la protection de la vie privée et des données et dans celui de l'accès à la justice (par exemple, l'intelligence artificielle, le profilage). Ce manuel permettra à la FRA d'accroître sa visibilité dans un domaine qui gagnera en importance au cours des prochaines années, et de favoriser des synergies avec le Conseil de l'Europe. Outre les partenaires du projet (Conseil de l'Europe/Division cybercriminalité et Cour européenne des droits de l'homme), les principales parties prenantes comprennent: les États membres, les institutions et agences de l'UE, en particulier le réseau judiciaire européen en matière de cybercriminalité d'Eurojust, le Centre européen de lutte contre la cybercriminalité d'Europol, les autorités européennes de protection des données et le comité européen de la protection des données, la société civile et le secteur privé (fournisseurs de services en particulier).

OBJECTIFS DU PROJET

- Contribuer à la sensibilisation, l'évaluation et l'identification de solutions possibles aux difficultés actuellement rencontrées par les autorités nationales pour assurer le respect des garanties des droits fondamentaux et l'application de la législation européenne relative à la protection des données dans les enquêtes sur la cybercriminalité et la coopération transfrontalière.
- Fournir des informations accessibles que les juges, les procureurs et les agents des services répressifs des États membres de l'UE devront évaluer et vérifier le respect des droits fondamentaux en ce qui concerne les techniques d'enquête spéciales utilisées dans la cybercriminalité et la coopération transfrontalière.
- Renforcer la coopération avec [l'Office Central de Lutte contre la Criminalité liée aux Technologies de l'Information et de la Communication](#) du Conseil de l'Europe, la Cour européenne des droits de l'homme, le réseau judiciaire européen en matière de cybercriminalité d'Eurojust (RJEC) et le Centre européen de lutte contre la cybercriminalité d'Europol.

LIEN AVEC LES OBJECTIFS STRATÉGIQUES PLURIANNUELS DE LA FRA

- Identifier les tendances: collecter et analyser des données et des éléments de preuve comparables.
- Contribuer à améliorer la législation et la mise en œuvre : fournir des conseils indépendants.
- Soutenir les initiatives politiques respectueuses des droits fondamentaux : fournir une assistance et une expertise en temps réel.
- Renforcer la coopération avec les acteurs locaux et nationaux en matière de droits fondamentaux: coopérer avec les communautés d'entraide, promouvoir effectivement les droits, les valeurs et les libertés.

PLAN DE PROJET POUR 2018

ACTIVITÉS	PRODUITS
<ul style="list-style-type: none"> Recherche documentaire sur le cadre juridique UE-CdE Cartographie juridique interne des garanties du respect des droits fondamentaux en matière de cybercriminalité Engagement avec les parties prenantes concernées 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Documents de recherche internes</i> <i>Rapports de mission</i>

RESSOURCES DU PROJET POUR 2018

	RESSOURCES HUMAINES				BUDGET (EUR)			
	AT	AC	END	TOT	1ère PRIORITÉ	2e PRIORITÉ	3e PRIORITÉ	TOT 1ère PRIORITÉ
Recherche, coopération avec parties prenantes					-	-	10 000	-
Communication et sensibilisation								
Total:							10 000	

Projet A 4.10 – Assistance au sous-groupe sur les données en matière d'égalité

PRIORITÉ 1

STATUT: en cours

TYPE: annuel

DÉBUT:
01/01/2018

DESCRIPTION et VALEUR AJOUTÉE du PROJET

Lors de sa sixième réunion qui s'est tenue à Bruxelles les 23 et 24 octobre 2017, le groupe de haut niveau sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité est convenu de mettre en place un sous-groupe sur les données en matière d'égalité. La Commission européenne a invité la FRA à faciliter les travaux de ce sous-groupe, conformément au mandat de l'agence qui consiste à mettre au point des méthodes et des normes visant à améliorer la comparabilité, l'objectivité et la fiabilité des données au niveau européen. Institué le 28 février 2018 par le groupe de haut niveau, ce sous-groupe a tenu sa première réunion officielle les 26 et 27 avril 2018. Sa mission consiste à soumettre des orientations non contraignantes en vue d'améliorer la collecte et l'utilisation de données en matière d'égalité, que le groupe de haut niveau devra approuver.

Le sous-groupe suivra une approche axée sur la demande, répondant aux besoins les plus urgents des États membres (y compris de la Norvège) en ce qui concerne l'amélioration de la collecte et de l'utilisation des données sur l'égalité. Les activités et les résultats du sous-groupe s'appuieront sur les travaux antérieurs du groupe de haut niveau, de la FRA et de la Commission européenne dans ce domaine, en particulier la série d'études [Données sur l'égalité](#) présentée par la Commission européenne en juillet 2017.

OBJECTIFS DU PROJET

- Favoriser des discussions entre experts sur les moyens d'améliorer la collecte de données sur l'égalité et leur utilisation.
- Identifier les lacunes et les faiblesses en matière de collecte de données sur l'égalité et concernant l'utilisation et la diffusion des données sur l'égalité et les moyens de surmonter ces difficultés.
- Des lignes directrices non contraignantes concernant l'amélioration de la collecte des données sur l'égalité seront élaborées et devront être approuvées par le groupe de haut niveau.

LIEN AVEC LES PRIORITÉS PLURIANNUELLES DE LA FRA

- Identifier les tendances: collecter et analyser des données et des preuves comparables.

PLAN DE PROJET POUR 2018

ACTIVITÉS	PRODUITS
<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter le travail du sous-groupe Données sur l'égalité, y compris ses réunions. • Participer aux réunions du sous-groupe et du Groupe de haut niveau sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité. • Recherches documentaires • Coopération des parties prenantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lignes directrices non contraignantes concernant l'amélioration de la collecte et de l'utilisation des données sur l'égalité devant être approuvées par le Groupe de haut niveau sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité.

RESSOURCES DU PROJET POUR 2018

	RESSOURCES HUMAINES				BUDGET (EUR)			
	AT	AC	END	TOT	1ère PRIORIT É	2e PRIORIT É	3e PRIORIT ITÉ	TOT 1ère PRIORITÉ
Recherche, coopération avec parties prenantes	0,1		0,3	0,4	-	-	5 000	-
Communication et sensibilisation		0,1		0,1			5 000	-
Total:	0,1	0,1	0,3	0,5	-	-	10 000	-

Projet A 9.17 – Coopération au niveau des programmes avec le mécanisme financier des subventions de l'EEE et de la Norvège pour la période 2014-2021

PRIORITÉ 1

STATUT : en cours

TYPE : pluriannuel

DÉBUT : 01/01/2018

DESCRIPTION et VALEUR AJOUTÉE du PROJET

Ce projet fait suite à l'échange de courriers concernant la mise en œuvre de l'accord de coopération administrative entre l'Office du mécanisme financier (OMF) et l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), dans le cadre du mécanisme financier norvégien et de l'EEE pour la période 2014-2021 qui a été signé le 14 décembre 2017. Conformément au champ d'application et aux objectifs convenus lors de l'échange de courriers mettant en œuvre l'accord de coopération, la FRA agira en tant qu'organisation internationale partenaire (OIP) en conseillant les opérateurs du programme national d'intégration et d'autonomisation des Roms en Grèce et ceux du programme «Droits de l'homme, inclusion des Roms et violence domestique et sexiste» en République tchèque, ainsi que les opérateurs d'un troisième programme dont l'État bénéficiaire reste à déterminer.

La FRA conseillera les opérateurs de programme ainsi que l'OMF à un niveau stratégique global en vue de la préparation et la mise en œuvre des programmes validés, en partageant son expertise et en aidant les États bénéficiaires à appliquer les normes européennes en matière de droits fondamentaux. Son soutien aux programmes en tant qu'OIP inclura une assistance technique sur différents aspects tels que, par exemple: l'élaboration des notes conceptuelles des programmes, la participation aux réunions de lancement, la consultation des parties prenantes, les réunions d'accords de programme; des commentaires écrits sur la conception du programme, ainsi que des conseils sur des questions liées à la gestion des risques et à la communication. La FRA contribuera également au projet d'accord sur le programme à la demande de l'OMF. En tant qu'OIP, la FRA fournira également un soutien pendant la phase de mise en œuvre du programme, avec pour objectif principal de garantir que le programme bénéficie des bonnes pratiques, des recommandations et de l'expertise de la FRA concernant l'analyse des politiques, le soutien des pairs pour la réforme nationale et le dialogue politique. Dans ce cadre, la FRA participera au comité de coopération de chaque programme et apportera sa contribution au développement des appels à projets, à l'évaluation des candidatures reçues dans le cadre des appels à projets, participera aux réunions du comité de sélection et au processus complet de sélection, ainsi qu'à toute autre activité liée au programme. La FRA pourra également contribuer à l'échange d'expériences et au renforcement des capacités, au plan de communication du programme, à des séminaires de sensibilisation, et fournir des conseils aux acteurs concernés, sensibiliser et accroître l'accès aux informations sur les opportunités de financement, les bénéficiaires de projets et leurs réalisations. L'Agence pourra également fournir des conseils et des évaluations stratégiques à l'OMF et aux donateurs dans d'autres domaines, par exemple en participant à des réunions d'experts avant la signature d'un protocole d'accord entre les donateurs et un État bénéficiaire et en fournissant des conseils sur la faisabilité et la portée d'un programme potentiel.

OBJECTIFS DU PROJET

- Fournir une assistance technique à l'OMF, aux bailleurs de fonds de l'EEE, à la Norvège et aux opérateurs de programme au niveau national pour l'élaboration et la mise en œuvre de programmes dans trois États bénéficiaires.
- Fournir des conseils stratégiques d'ensemble à l'OMF et aux donateurs sur la faisabilité et la portée des programmes potentiels.
- Partager des pratiques prometteuses et d'autres résultats issus des recherches de la FRA avec les opérateurs de programmes et l'OMF sur l'application de normes européennes en matière de droits fondamentaux.

LIEN AVEC LES PRIORITÉS PLURIANNUELLES DE LA FRA

- Soutenir des initiatives politiques respectueuses des droits fondamentaux : fournir une assistance et une expertise en temps réel.
- Renforcer la coopération avec les acteurs locaux et nationaux en matière de droits fondamentaux : coopérer avec les communautés d'entraide.
- Promouvoir efficacement les droits, les valeurs et les libertés, en sensibilisant systématiquement les interlocuteurs à la nécessité de respecter, de protéger, de promouvoir et de réaliser les droits fondamentaux dans l'UE.

PLAN DE PROJET POUR 2018

ACTIVITÉS	PRODUITS
<ul style="list-style-type: none"> • Appui au développement de programmes dans les trois États bénéficiaires, en contribuant à l'élaboration de notes de concept et en participant au démarrage, aux réunions des parties prenantes et aux réunions d'élaboration de programmes. • Soutien à la mise en œuvre des programmes à travers la participation au comité de coopération, la sélection de projets, diverses réunions et d'autres activités de coopération stratégique. • Fournir des conseils stratégiques aux opérateurs de programme ainsi qu'aux États membres (notamment) pour l'application des normes européennes en matière de droits fondamentaux. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assistance technique fournie à trois programmes en République tchèque, en Grèce et à un troisième État bénéficiaire de subventions de l'EEE et de la Norvège. • Conseils stratégiques fournis à l'OMF et aux donateurs par écrit. • Participation à un certain nombre de réunions d'élaboration et de mise en œuvre de programmes, y compris participation à des comités de coopération et à des comités de sélection.

RESSOURCES DU PROJET POUR 2018

	RESSOURCES HUMAINES				BUDGET (EUR)			
	AT	AC	END	TOT	1ère PRIORITÉ	2e PRIORITÉ	3e PRIORITÉ	TOT 1ère PRIORITÉ
Recherche, coopération avec parties prenantes	0,2	0,8	-	1,0	321 429	-	-	321 429
Communication et sensibilisation	-	-	-	-	-	-	-	-
Total:	0,2	0,8	-	1,0	321 429	-	-	321 429

Annexe X: Marchés publics programmés pour 2018 (décisions de financement)

Activité 3: Société de l'information et, en particulier, respect de la vie privée et protection des données à caractère personnel

A 3.4 Manuel de droit européen en matière d'accès à la justice

L'enveloppe budgétaire globale réservée aux marchés publics en 2018 s'élève à 0 EUR (1ère priorité) et 10 000 EUR (3ème priorité).

Ligne budgétaire: B03211 - Société de l'information et, en particulier, respect de la vie privée et protection des données à caractère personnel

Objet des contrats envisagés: N/C

Type de contrat: N/C

Type de marché: N/C

Nombre indicatif de contrats envisagés: S.O.

Calendrier indicatif de lancement de la procédure de passation de marché: N/C

ACTIVITÉ 4 - Égalité et toute forme de discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, ou fondée sur la nationalité

A.4.10 Assistance au sous-groupe sur les données en matière d'égalité

L'enveloppe budgétaire globale réservée aux marchés publics en 2018 s'élève à 0 EUR (1ère priorité) et 10 000 EUR (3ème priorité)

Ligne budgétaire: B03321 - Discrimination

Objet des contrats envisagés: N/C

Type de contrat: N/C

Type de marché: N/C

Nombre indicatif de contrats envisagés: N/C

Calendrier indicatif de lancement de la procédure de passation de marché: N/C

Activité 9: Projets ou activités transversaux couvrant tous les domaines du cadre pluriannuel

A 9.14 Coopération au niveau des programmes en vertu du mécanisme financier des subventions de l'EEE et de la Norvège pour la période 2014-2021

L'enveloppe budgétaire globale réservée aux marchés publics en 2018 s'élève à 321 429 EUR (1ère priorité) et 10 000 EUR (3ème priorité)

Ligne budgétaire: B04000 - Coopération avec l'Office du mécanisme financier

Objet des contrats envisagés: assistance technique

Type de contrat: contrat spécifique basé sur un contrat-cadre existant

Type de marché: service

Nombre indicatif de contrats envisagés: 1

Calendrier indicatif de lancement de la procédure de passation de marché: 3e trimestre de l'année

Annexe IV : Ressources humaines – qualitatives

A. Politique de recrutement

L'agence emploie des agents temporaires 2(f) à l'exception du directeur qui est un agent temporaire 2(a), des agents contractuels 3(a) et 3(b), et des experts nationaux détachés qui sont détachés auprès de l'agence et restent employés par l'organisation qui les détachent. Les règles détaillées concernant l'emploi des agents temporaires 2(f) sont fixées dans les dispositions générales d'exécution relatives à la procédure de recrutement et d'emploi d'agents temporaires au titre de l'article 2, point f), du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne ; (décision du bureau exécutif 2015/01 du 23 septembre 2015). L'emploi des agents contractuels est régi par la décision du CA 2008/04 du 4 juin 2008. L'emploi des experts nationaux détachés est régi par les règles relatives aux experts nationaux détachés (décision du CA 2017/01 du 11 avril 2017) qui sont fondées sur celles de la Commission adaptées aux exigences de l'agence.

La FRA, afin de remplir ses objectifs, a identifié les profils d'emploi types suivants:

- Conseillers : ils exécutent certaines tâches telles que la coordination, la représentation, l'analyse et les conseils, qui représentent une valeur ajoutée élevée pour l'agence. Ces tâches exigent des qualités particulières de la personne concernée et, notamment, des connaissances spécialisées et une expérience particulière ainsi que la capacité de fournir des orientations à haute valeur ajoutée. Ces postes seront généralement pourvus par des agents temporaires appartenant aux grades AD 13-AD 14.

- Middle Managers (cadres intermédiaires): assurent la gestion stratégique et financière et supervisent l'encadrement opérationnel dans leur champ respectif couvrant différents domaines d'activités de la FRA, dans le respect d'une bonne gestion financière. Ces postes sont généralement occupés par des agents temporaires dont le grade se situe entre AD 9 et AD 12.

- Senior Officers/Programme Managers (agents d'encadrement/gestionnaires de projet) : ils s'occupent généralement de rédiger des rapports, de fournir analyses et conseils pour la hiérarchie dans des domaines spécifiques tels que la recherche, la planification, les ressources humaines, la passation de marchés et les finances. Les Senior Officers peuvent jouer un rôle crucial dans des procédures générales et budgétaires et assistent la hiérarchie afin d'assurer la continuité des activités. Les Programme Managers peuvent gérer un projet de recherche spécifique ou représenter la FRA dans des activités externes. Les Senior Officers/Programme Managers peuvent coordonner le contenu du travail d'une équipe sous l'autorité d'un Middle Manager. Ces postes sont généralement occupés par des agents temporaires dont le grade est situé entre AD 8 et AD 10.

- Officers/Programme Managers (agents/gestionnaires de projet): jouent un rôle clé dans le cadre des procédures générales, rédigent des rapports, mettent en oeuvre des politiques, coordonnent des domaines d'activité spécifiques ou le contenu du travail d'une équipe, ou représentent la FRA dans le cadre d'activités externes. Ces postes sont généralement remplis par des agents temporaires dont le grade est situé entre AD 5 et AD 7, des agents contractuels FG IV et des experts nationaux détachés. Les agents temporaires au grade AD 5 et les agents contractuels du groupe de fonctions IV sous supervision directe peuvent contribuer à la réalisation des tâches citées plus haut et jouer un rôle de soutien actif dans le développement de l'ensemble des tâches et travaux.

- Senior Assistants/Officers (assistants principaux/agents): fournissent un soutien pour la rédaction de documents et une assistance dans la mise en oeuvre de politiques et de procédures dans des domaines tels que l'administration, la passation de marchés, les finances, les ressources humaines, la recherche, la communication, en suivant les conseils de la hiérarchie. Ces postes sont en général occupés par des agents temporaires dont le grade est situé entre AST 10 et AST 11.

- Assistants/Support Officers (assistants/agents de soutien): apportent leur soutien dans des domaines tels que l'administration, la passation de marchés, les finances, les ressources humaines, la recherche, la communication, sous la supervision d'un Senior Assistant et/ou d'un membre du

personnel d'un niveau de fonction plus élevé. Ces postes sont en général occupés par des agents temporaires dont le grade est situé entre AST 1 et AST 9, et par des agents contractuels des groupes de fonctions II et III.

Secrétaires/commis: fournissent un soutien de secrétariat et/ou de bureau dans des domaines opérationnels et administratifs. Ces postes sont en général occupés par des agents temporaires dont le grade est situé entre AST/SC1 et AST/SC6, et par des agents contractuels des groupes de fonctions I et II.

En plus des profils types mentionnés ci-dessus, afin d'améliorer son efficacité et son efficience, l'agence a adopté en 2012 une décision (décision HRP/030/2012) relative à l'affectation des chefs de secteurs. Leur rôle est de coordonner et de superviser des activités spécifiques entreprises par le personnel travaillant dans le secteur dont ils sont responsables.

En termes de types de contrats et de grade de recrutement pour les différentes catégories de fonctions présentées ci-dessus, la FRA a identifié l'ensemble des postes d'agents temporaires, à l'exception du directeur, comme étant des postes de longue durée.

a. Agents temporaires de longue durée

Les agents temporaires, 2(f), sont utilisés pour la plupart des fonctions, tant de gestion qu'opérationnelles, dans l'agence, hormis la fonction de directeur et les fonctions qui sont pourvues par des agents contractuels. Les critères utilisés par l'agence pour identifier un poste de longue durée sont les suivants:

- pour les postes impliquant des tâches de nature permanente comme résultant du mandat et du programme de travail de l'agence ; et
- pour garantir la continuité de l'expertise dans les domaines spécifiques relatifs aux droits humains

Les agents temporaires de longue durée seront recrutés aux niveaux indiqués ci-après afin de permettre un développement à long terme de leur carrière:

- AST/SC1 à AST/SC2 pour le groupe de fonctions des secrétaires et commis (AST/SC)¹
- AST 1 à AST 4 pour le groupe de fonctions des assistants (AST)
- AD 5 à AD 8 pour le groupe de fonctions des administrateurs (AD).

Le facteur déterminant pour décider du point d'entrée approprié est le niveau d'expérience nécessaire au candidat pour assumer les responsabilités de la fonction. Par exemple, dans le domaine de la recherche, les directeurs de recherche recrutés au grade AD 7 sont des candidats dotés d'un niveau significatif d'expérience et d'expertise, et sont censés assumer une fonction de gestion de projet immédiatement. Les chargés de recherche, par ailleurs, qui sont recrutés au grade AD 5, auront généralement moins d'expérience et sont affectés à un travail de nature plus technique/scientifique au départ, par exemple mener des recherches au lieu de les gérer. Dans cette fonction, le chargé de recherche développe les compétences d'un directeur de recherche au fil du temps et, au moment de la promotion au grade AD 7 en temps opportun, sera censé assumer tous les aspects de la fonction de directeur de recherche.

Des agents temporaires de longue durée seront également recrutés aux niveaux AD 9 à AD 11 et, dans des cas exceptionnels, au grade A 12 pour le personnel d'encadrement intermédiaire, et aux grades AD 13 et AD 14 pour les postes de conseillers. Dans tous les cas, avant d'annoncer la vacance d'un poste, l'agence prendra le soin d'évaluer toutes les options afin de ne pas recruter à un niveau trop élevé. Le recrutement pour les cadres intermédiaires aux grades AD 9–AD 11 et, de manière exceptionnelle, au grade AD 12, ne doit pas excéder la limite de 20% des recrutements effectués

¹ *L'agence envisagera de demander ces postes progressivement à l'avenir (c.-à-d. en fonction des départs, des départs à la retraite, des nouveaux recrutements).*

chaque année sur une période de cinq années consécutives en ce qui concerne l'emploi de longue durée au sein de l'agence

Les postes d'agent temporaire sont pourvus au moyen des procédures suivantes :

- sélection interne ;
- mobilité interagences ;
- sélection ouverte.

Les avis de procédure de sélection interne sont publiés au sein de l'agence, exposant la nature des fonctions et les exigences relatives au candidat. S'il n'y a pas suffisamment de candidats qualifiés au moyen de la procédure de sélection interne, le processus passe par les stades interinstitutionnel et ouvert de la procédure de sélection. La procédure interagences, qui peut se dérouler parallèlement à la sélection ouverte, est publiée dans les institutions et les agences. Les candidats sont tenus de soumettre leurs candidatures au moyen du système de recrutement en ligne de l'agence.

La procédure de sélection ouverte est publiée au moyen d'un avis succinct au Journal officiel, série C, et sur le site internet d'EPSO. L'avis de vacance complet et détaillé est publié sur le site internet et sur l'intranet de la FRA, et contient également le formulaire de candidature. Les candidats sont tenus de postuler au moyen du système de recrutement en ligne. Normalement, le délai de soumission des candidatures est de quatre semaines.

Les agents temporaires de longue durée se voient offrir un contrat à durée indéterminée. L'agence requiert un personnel technique qualifié doté de connaissances et d'une expérience particulières pour la plupart de ses activités, notamment dans les domaines de compétence spécifiques en lien avec sa réglementation et sa stratégie. Toutefois, ceci est également valable pour le personnel travaillant dans l'administration, les finances, les ressources humaines, la comptabilité, les marchés publics et les technologies de l'information et de la communication puisque, dans de nombreux cas, le nombre de postes devant couvrir chaque activité spécifique est extrêmement limité. Dans bien des cas, il est de la plus haute importance que le personnel dispose d'un large éventail de connaissances et d'une expertise étendue dans les domaines d'activités concernés. Par le passé, l'agence a connu des difficultés lors du recrutement de personnel. Toutefois, depuis la mise en oeuvre de cette mesure, de même que d'autres avantages sociaux, la quantité comme la qualité des candidats ont augmenté de manière significative.

Agents temporaires employés à court/moyen terme

Le directeur est recruté pour une période fixe de cinq ans qui peut être prolongée une seule fois pour une durée de trois ans (cf. article 15, paragraphe 3, du règlement (CE) n° 168/2007 du 15 février 2007 portant création de l'agence). De ce fait, ce poste est considéré comme étant à court terme.

b. Agents contractuels de longue durée

Les agents contractuels sont principalement engagés par l'agence pour exécuter des fonctions de soutien et apporter une assistance aux activités opérationnelles. Les fonctions pour lesquelles les agents contractuels ont été engagés sont celles d'agents ou d'assistants dans les domaines des RH, de la gestion de projet, de l'organisation d'événements, des contrats et finances, de la protection des données et du contrôle interne, des installations et des opérations. Pour décider quels postes doivent être pourvus par des agents contractuels employés à longue durée, l'agence prend en considération s'il y a des postes disponibles dans le tableau des effectifs adopté et si des besoins sont à remplir sur la base des domaines de travail prioritaires de l'agence ainsi que des nouvelles tâches sont demandées par les principales parties prenantes ;

Les critères utilisés par l'agence pour identifier un poste d'agent contractuel de longue durée sont les suivants:

- renforcement des capacités dans des domaines d'expertise spécifiques dans lesquels des ressources supplémentaires sont nécessaires;

- renforcement des capacités existantes dans des fonctions de soutien quand cela est nécessaire.

Les agents contractuels se voient proposer un contrat initial de deux ans, renouvelable pour une nouvelle période pouvant aller jusqu'à cinq ans. Un second renouvellement fera l'objet d'un contrat à durée indéterminée à condition que les deux premiers contrats couvrent une période minimale de cinq années sans interruption. C'est ce qui figure dans les modalités d'exécution pour l'engagement et l'utilisation des agents contractuels adoptées par le conseil d'administration de l'agence (décision 2008/4 du conseil d'administration). Les renouvellements de contrat dépendront des besoins opérationnels futurs de la fonction exercée, des performances et de l'enveloppe budgétaire disponible.

Certains agents contractuels peuvent se voir proposer des contrats de plus courte durée, en fonction, par exemple, de la durée envisagée du projet dans le cas d'activités principales, du délai estimé pour lequel une ressource supplémentaire est requise, ou du temps qui sera nécessaire pour pourvoir une vacance d'emploi temporaire.

Les procédures de sélection pour le recrutement d'agents contractuels suivent la décision 2008/4 du conseil d'administration. De plus, l'agence a signé en 2010 un accord de niveau de service avec l'Office européen de sélection du personnel selon lequel elle peut utiliser la base de données des candidats sélectionnés afin de remplir un poste d'agent contractuel vacant.

- Agents contractuels employés à court/moyen terme

Les critères utilisés pour identifier un poste d'agent contractuel à court terme sont les suivants:

- pour travailler sur des projets spécifiques et limités dans le temps, et
- pour répondre au besoin de personnel à l'occasion par exemple d'un congé maternité et parental, ou d'un congé maladie de longue durée.

En décidant des postes à pourvoir par les agents contractuels employés à court/moyen terme, les facteurs suivants sont pris en considération :

- il existe un projet à court ou moyen terme pour lequel la nomination d'une ressource permanente n'est pas justifiée ;
- certains membres du personnel sont absents pour une longue durée en raison d'une maladie prolongée, d'un congé de maternité, d'un congé non rémunéré, etc., et
- un poste est créé à titre d'essai et un agent contractuel est employé jusqu'à ce que le succès du nouveau poste puisse être évalué.

Deux options sont disponibles lors du recrutement d'agents contractuels à court, moyen ou long terme. La première consiste à rechercher des candidats dans la base de données EPSO CAST. L'option CAST ne s'est pas avérée efficace et la FRA y a maintenant rarement recours. La seconde option consiste à recruter au moyen d'une procédure de sélection organisée par l'agence et s'avère, invariablement, la solution la plus efficace.

Les agents contractuels se voient proposer un contrat à durée déterminée dont la longueur est fondée sur la durée des tâches à accomplir. Le contrat peut être renouvelé pour une seconde période déterminée si la durée du projet spécifique est prolongée (pour une période maximale de six ans). Tout renouvellement de contrat dépendra des besoins opérationnels futurs pour la fonction exercée et des dispositions budgétaires disponibles.

c. Experts nationaux détachés

Les experts nationaux détachés sont des personnes mises à disposition de la FRA par une administration publique nationale, régionale ou locale, ou par une OIG auxquelles la FRA a recours

pour utiliser leur expertise dans un domaine particulier. Ils sont sélectionnés selon une procédure ouverte publiée sur le site internet de la FRA. Avant leur détachement, le nombre d'END est autorisé par l'agence et ils sont inclus dans le projet d'état prévisionnel de l'exercice concerné.

La période initiale de détachement, qui est précisée dans l'échange de lettres entre l'agence et l'organisation de détachement, ne peut être inférieure à six mois et supérieure à deux ans. Cette période peut être renouvelée ; toutefois, la durée totale du détachement n'excédera pas quatre ans. Un END peut être détaché auprès de la FRA pour une autre période, à condition qu'un délai d'au moins six ans se soit écoulé entre la fin du précédent détachement et le début du nouveau détachement. Si la période initiale a duré moins de quatre ans, le second détachement peut avoir lieu avant l'expiration du délai de six ans. Toutefois, dans de tels cas, la durée totale des deux détachements ne peut excéder une période de quatre ans.

d. Prestataires de services externes

L'agence fait appel à des prestataires de services externes via des procédures de passation de marchés. Cela se fait généralement au moyen d'une procédure d'appel d'offres ouverte. Les types de services comprennent généralement le helpdesk informatique, une autre assistance informatique, les services de sécurité et de nettoyage, et les services d'un médecin. Certains de ces services sont à temps partiel.