SÉLECTION D'AGENTS TEMPORAIRES POUR LA DIRECTION GÉNÉRALE DES AFFAIRES MARITIMES ET DE LA PÊCHE DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

La Commission européenne organise une procédure de sélection dans le but de constituer une liste d'aptitude de

- 12 lauréats afin d'engager des administrateurs au niveau AD 8 au sein de la direction générale des affaires maritimes et de la pêche (DG MARE) dans les domaines des sciences halieutiques et la gestion des pêches;
- 20 lauréats afin d'engager des administrateurs au niveau AD 8 au sein de la direction générale des affaires maritimes et de la pêche (DG MARE) dans les domaines du contrôle et de l'inspection des pêches.

1. NATURE DES FONCTIONS

Nous recherchons des candidats ayant l'un des 2 profils suivants:

1. Scientifiques spécialistes de la pêche et gestionnaires des pêches;
2. Experts du contrôle des pêches et inspecteurs des pêches.

Les candidats retenus contribueront aux travaux de la DG MARE dans les deux domaines suivants:

- l'exploitation durable des ressources halieutiques, y compris les travaux dans le cadre du processus consultatif scientifique et de la recherche en matière de pêche;
- la politique de contrôle des pêches - mise en œuvre et développement.

Les fonctions et tâches dans ces deux domaines peuvent inclure une ou plusieurs tâches de la liste ci-dessous. Les fonctions et tâches associées aux profils ne doivent pas être considérées comme s'excluant mutuellement.

1. Scientifiques spécialistes de la pêche et gestionnaires des pêches

- **processus consultatif scientifique**: a) coordination des travaux scientifiques réalisés par des scientifiques externes; b) analyse et examen des données relatives à la pêche et des avis scientifiques pour soutenir la gestion de la pêche; c) contribution à la diffusion interne et externe des connaissances scientifiques; d) préparation de comités scientifiques des organisations (régionales) de gestion des pêches et participation à leurs activités; e) lancement (y compris contribution à la description des objectifs et de la structure - cahier des charges - des appels d'offres pour les études et projets scientifiques), ainsi que coordination des études en soutien aux avis scientifiques; f) identification de nouveaux besoins en conseil scientifique; g) facilitation de l'interaction entre les agents de la DG MARE et les organismes consultatifs scientifiques; h) mise à jour constante des connaissances en matière de sciences halieutiques et de développement technologique afin de faire en sorte que les politiques et la gestion des pêches en tiennent compte;

- **programme de recherche (Horizon Europe 2021-2027[1])**: a) identification des besoins en matière de recherche dans les domaines de la pêche et des ressources biologiques de la mer; b) contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes de travail en matière de recherche; c) analyse des résultats des projets de recherche et contribution à leur diffusion au sein des communautés scientifiques et des communautés chargées de la gestion;
- **fonctions et tâches générales**: a) liaison efficace entre la DG MARE et d'autres organismes scientifiques (Conseil international pour l'exploration de la mer **(**CIEM), Comité scientifique, technique et économique de la pêche **(**CSTEP), comités scientifiques des organisations régionales de gestion des pêches (ORGP), etc.), d'autres institutions et instituts scientifiques des États membres, ainsi que d'autres DG, et représentation de la DG MARE lors de réunions pertinentes; b) préparation de documents stratégiques ou juridiques ou de projets en rapport avec la dimension scientifique et contribution à de tels documents ou projets; c) présentation et diffusion de résultats dans les secteurs de la science et de la recherche auprès de pairs et de collègues (spécialistes et non spécialistes).

2. Experts du contrôle des pêches et inspecteurs des pêches

2.1. Audits, vérifications et inspections

- Programmer, préparer, réaliser et diriger des audits, des vérifications et des inspections conformément aux dispositions du règlement (CE) n° 1224/2009[2]
- Évaluer et analyser les données contenues dans des bases de données ou obtenues lors de la réalisation d'audits, de vérifications et d'inspections
- Rédiger des rapports et communiquer les résultats des audits, des vérifications et des inspections
- Préparer les documents de suivi pour remédier aux insuffisances ou aux manquements, assurer le suivi et l'évaluation des mesures correctives mises en œuvre par les États membres
- Maintenir les connaissances et l'expertise techniques et juridiques en matière de contrôle des pêches

2.2. Élaboration des politiques en matière de contrôle, de suivi et de surveillance des pêches

- Élaborer des politiques et des dispositions législatives et gérer la législation en vigueur dans les domaines du contrôle de la pêche
- Préparer les négociations dans les enceintes bilatérales et multilatérales, y compris les analyses et l'évaluation des propositions en matière de contrôle, de suivi et de surveillance des pêches, et participer à ces négociations
- Représenter l'UE dans des instances internationales en ce qui concerne les questions liées au contrôle, au suivi et à la surveillance des pêches
- Apporter un soutien technique en matière de contrôle des pêches à des unités internationales et des unités de conservation au sein de la DG MARE

2.3. Fonctions et tâches générales

[1] https://ec.europa.eu/commission/publications/research-and-innovation-including-horizon-europe-iter-and-euratom-legal-texts-and-factsheets_fr

[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR-EN/TXT/?qid=1538653429632&uri=CELEX:32009R1224&from=FR

- Expliquer aux États membres, aux tiers et au grand public les activités de la direction générale, et notamment de l'unité, dans le domaine d'action concerné, en faisant des présentations lors de conférences, de séminaires, d'ateliers, etc.
- Rédiger des notes d'information, des discours et des notes d'intervention sur des questions concernant le contrôle des pêches

N.B. Ces tâches peuvent requérir des déplacements fréquents dans des États membres et des pays tiers.

2. TYPE ET DURÉE DU CONTRAT

Le ou les candidats retenus pourront se voir proposer un contrat d'agent temporaire au titre de l'article 2, point a), du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (RAA)[3], conformément à la décision de la Commission du 16 décembre 2013 relative à la politique d'engagement et d'emploi des agents temporaires[4].

La durée du contrat ne pourra excéder quatre ans, avec possibilité de renouvellement pour une période maximale de deux ans.

La durée totale du contrat tiendra également compte des dispositions applicables de la décision de la Commission du 16 décembre 2013 relative à la durée maximale du recours au personnel non permanent (sept ans sur une période de douze ans)[5].

LIEU D'AFFECTATION	Bruxelles
NIVEAU	AD 8 (à titre indicatif, le traitement de base mensuel initial s'élève à 6 818,11 EUR)[6]

3. CONDITIONS D'ADMISSION ET SELECTION

3.1. Conditions générales

Les candidats doivent remplir les conditions fixées à l'article 12 du RAA, notamment:

- être ressortissant de l'un des États membres de l'Union européenne;

- être en position régulière au regard des lois nationales relatives au service militaire;

[3] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01962R0031-20180101&from-FR

[4] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/jobs_at_the_european_commission/job_opportunities/documents/commission-decision-temporary-agents-c-2013-9049-en.pdf

[5] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/jobs_at_the_european_commission/job_opportunities/documents/commission-decision-maximum-duration-non-permanent-staff-c-2013-9028-en.pdf

[6] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/jobs_at_the_european_commission/job_opportunities/documents/commission-decision-classification-appointment-engagement-c-2013-8970-en.pdf

- offrir les garanties de moralité requises pour les fonctions envisagées.

Les institutions européennes appliquent une politique d'égalité des chances et acceptent les candidatures sans distinction fondée sur le sexe, la race, la couleur, l'origine ethnique ou sociale, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou autres, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

3.2. Connaissances linguistiques

L'article 12, paragraphe 2, point e), du RAA dispose qu'un agent temporaire ne peut être nommé que s'il justifie posséder une connaissance approfondie d'une des langues de l'Union et une connaissance satisfaisante d'une autre langue de l'Union.

Vous devez donc connaître ***au moins 2 langues officielles de l'UE***, l'une au niveau C1 au minimum (connaissance approfondie) et l'autre au niveau B2 au minimum (connaissance satisfaisante).

Veuillez noter que les niveaux minimaux requis ci-dessus s'appliquent à chaque aptitude linguistique (parler, écrire, lire, écouter) mentionnée dans l'acte de candidature. Ces aptitudes reflètent celles du *cadre européen commun de référence pour les langues* (*https://europass.cedefop.europa.eu/fr/resources/european-language-levels-cefr*).

Dans le présent avis de sélection, nous nous référerons aux langues de la manière suivante:

- **langue 1 (L1)**: la langue utilisée pour la rédaction de la lettre de motivation; elle peut également être utilisée pour remplir l'acte de candidature; il peut s'agir de n'importe laquelle des 24 langues officielles de l'Union européenne;
- **langue 2 (L2)**: la langue utilisée pour l'entretien, l'épreuve écrite et la communication entre le secrétariat du comité de sélection et les candidats ayant présenté une candidature valable; il doit s'agir de l'anglais ou du français.

La langue 2 est obligatoirement différente de la langue 1.

Des informations supplémentaires sur les langues de cette procédure de sélection figurent au titre 4.

3.3. Critères de sélection spécifiques

3.3.1. Diplômes

À la **date limite de dépôt des candidatures**, les candidats doivent posséder:

<u>Scientifiques spécialistes de la pêche et gestionnaires des pêches/Experts du contrôle des pêches et inspecteurs des pêches</u>

- un niveau d'enseignement correspondant à un cycle complet d'études universitaires, sanctionné par un diplôme dans un domaine pertinent, tel que (mais pas exclusivement) la biologie, les sciences halieutiques, la gestion des pêches, les sciences marines, les sciences de l'environnement, l'océanographie, l'ingénierie, la géographie, la géologie, les statistiques, les

mathématiques, le droit, l'économie, l'audit de système, et/ou l'audit qualité (une expérience de l'audit financier n'est pas pertinente), ou l'analyse de données, **lorsque la durée normale desdites études universitaires est de quatre années ou plus**

ou

- un niveau d'enseignement correspondant à un cycle complet d'études universitaires, sanctionné par un diplôme dans un domaine pertinent, tel que (mais pas exclusivement) la biologie, les sciences halieutiques, la gestion des pêches, les sciences marines, les sciences de l'environnement, l'océanographie, l'ingénierie, la géographie, la géologie, les statistiques, les mathématiques, le droit, l'économie, l'audit de système, et/ou l'audit qualité (une expérience de l'audit financier n'est pas pertinente), le contrôle des pêches, la gestion des pêches ou l'analyse de données **et une expérience professionnelle appropriée d'une année au moins lorsque la durée normale desdites études universitaires est de trois années minimum. Cette expérience professionnelle fera partie intégrante du diplôme et ne pourra être prise en compte dans le nombre d'années d'expérience professionnelle exigé.**

Seuls les diplômes des États membres de l'Union européenne ou ayant fait l'objet d'une équivalence délivrée par les autorités d'un de ces États membres sont pris en considération.

3.3.2. Expérience

Scientifiques spécialistes de la pêche et gestionnaires des pêches

À la date limite de dépôt des candidatures, et en plus des qualifications requises ci-dessus, les candidats doivent avoir un **minimum de neuf années** d'expérience professionnelle à temps plein acquise après l'obtention du diplôme donnant accès à la procédure de sélection, dont **cinq années au moins** dans un domaine lié[5] à la nature des tâches décrites sous le titre correspondant.

Experts du contrôle des pêches et inspecteurs des pêches

À la date limite de dépôt des candidatures, et en plus des qualifications requises ci-dessus, les candidats doivent avoir un **minimum de neuf années** d'expérience professionnelle à temps plein acquise après l'obtention du diplôme donnant accès à la procédure de sélection, dont **cinq années au moins** dans un domaine lié à la nature des tâches décrites sous le titre correspondant.

L'**expérience professionnelle** pour les deux profils peut avoir été acquise, par exemple, dans des organisations et/ou des organismes internationaux, des institutions et/ou des agences de l'Union européenne, des administrations nationales et/ou régionales, des universités, des instituts de recherche, l'industrie ou des organisations non gouvernementales, ou dans le cadre d'une activité non salariée et ne sera prise en considération que si elle:

- constitue un travail authentique et effectif,
- est rémunérée,
- implique une relation de subordination ou la fourniture d'un service; et
- respecte les conditions suivantes:
  - **bénévolat:** s'il s'agit d'une activité rémunérée et impliquant une intensité en termes de temps de travail hebdomadaire et de durée comparable à un emploi normal,
  - **stages:** s'il s'agit d'une activité rémunérée,
  - **service militaire obligatoire:** service militaire achevé avant ou après l'obtention du diplôme exigé, et d'une durée n'excédant pas la durée statutaire dans votre État membre,
  - **congé de maternité/de paternité/d'adoption:** si couverts par un contrat de travail;

[5] Travaux scientifiques dans un domaine pertinent, tel que la conservation et la gestion appliquées des pêches, la biologie marine, l'environnement marin, les sciences de l'environnement, l'océanographie, la gestion environnementale, la modélisation, les mathématiques, et/ou les statistiques dans un domaine pertinent et les techniques de pêche.

- **doctorat:** reconnaissance d'une période maximale de trois ans, à condition que le diplôme de doctorat ait effectivement été obtenu, que le travail ait été ou non rémunéré, et
- **travail à temps partiel:** calculé au prorata du nombre d'heures prestées; par exemple un emploi à mi-temps pendant six mois sera considéré équivalent à trois mois.

4. ASPECTS LINGUISTIQUES DE LA PRÉSENTE SÉLECTION

Dans leur acte de candidature, les candidats sont invités à choisir une langue 1 (L1) et une langue 2 (L2). Veuillez noter que les langues que vous choisissez en L1 et L2 peuvent être différentes de votre langue maternelle, dès lors que vous répondez aux exigences visées au deuxième alinéa du titre 3.2. en termes de connaissances linguistiques.

Les candidats peuvent remplir leur acte de candidature dans n'importe laquelle des 24 langues officielles de l'Union européenne. Veuillez noter que votre acte de candidature sera consulté dans sa totalité par le comité de sélection (pendant la durée du concours) et par les services RH de la Commission européenne (à des fins de recrutement si vous êtes lauréat), qui travaillent dans un nombre limité de langues véhiculaires.
Si vous réussissez le concours et que vous êtes inscrit sur la liste d'aptitude, vous serez invité à fournir, pour les services susceptibles de vous recruter, une traduction de l'acte de candidature dans la langue 2 (l'anglais ou le français) si vous avez rempli ce document dans une autre langue.

Les candidats doivent rédiger leur lettre de motivation dans leur L1.

La langue 2 doit être l'anglais ou le français.

Dans l'intérêt du service, les candidats retenus recrutés pour ces domaines spécifiques sont obligés de posséder des connaissances satisfaisantes (niveau B2 minimum) en anglais ou en français. Bien que la connaissance d'autres langues puisse être un atout dans le domaine concerné, en particulier pour l'analyse des rapports des États membres, les candidats retenus utiliseront principalement l'anglais ou le français dans le cadre de leur travail (communication en interne ou communication avec des acteurs extérieurs, rédaction de publications et de rapports). L'anglais et le français sont les langues de travail les plus utilisées à la DG MARE. L'anglais est également la langue véhiculaire dans la communauté scientifique ainsi que pour les publications scientifiques. C'est pourquoi, en ce qui concerne les services de la DG MARE, une connaissance satisfaisante de l'une de ces deux langues est essentielle. Ce choix est dicté par l'intérêt du service et, par conséquent, un candidat retenu qui ne répondrait pas à cette exigence ne serait pas immédiatement opérationnel.

L'anglais est la langue la plus utilisée lors des réunions et pour la communication avec les acteurs extérieurs, y compris dans les contacts avec les États membres (travaux lors des visites dans les États membres pour différentes questions d'assurance de la qualité et de conformité et préparation de rapports de mission détaillés). L'anglais est aussi la langue communément utilisée dans différentes instances internationales, dans d'autres organisations internationales et lors des conférences internationales. La connaissance du français est pertinente à des fins de communication interne étant donné que cette langue est, avec l'anglais, la langue la plus souvent déclarée comme langue 2 au sein de la DG MARE et de la Commission dans son ensemble.

5. DÉROULEMENT DE LA PROCÉDURE

5.1. Présélection

Le comité de sélection, composé conformément à l'article 2, point c), de la décision de la Commission du 16 décembre 2013 relative à la politique d'engagement et d'emploi des agents temporaires, et, si nécessaire, assisté d'un ou plusieurs examinateurs avec voix consultative,

effectuera une présélection sur la base des qualifications et de l'expérience professionnelle mentionnées (voir points 3.3.1. et 3.3.2.), ainsi que des connaissances linguistiques des candidats (voir point 3.2.).

À cette fin, le comité de sélection fera usage de la pondération suivante pour chaque critère de notation des candidats:

Qualifications	20%
Expérience	75 %
Langues	5 %

5.2. Sélection

Les candidats qui auront franchi l'étape de présélection avec succès seront convoqués pour:

- - **un entretien dans la langue L2**, afin d'évaluer et de comparer, de façon objective et impartiale, leurs qualifications, leur expérience professionnelle dans l'un des domaines d'expertise recherchés et leurs connaissances linguistiques, comme indiqué dans le présent avis de sélection;
- - **une épreuve écrite dans la langue L2** destinée à évaluer les compétences techniques des candidats. Les candidats choisiront un sujet parmi les deux thèmes en relation avec les profils décrits au titre 1. Cette courte dissertation se fera sur ordinateur pendant une durée maximale d'une heure (aucune limite du nombre de mots/de la longueur maximale).

5.3. Liste d'aptitude des candidats retenus

La liste d'aptitude des candidats retenus sera valable pendant deux ans à compter de la date où elle aura été établie par le comité de sélection. Cette durée de validité peut être prolongée.

6. CANDIDATURES

Les candidats doivent joindre les **documents suivants dans leur dossier de candidature**:

- l'acte de candidature dûment **rempli;**
- une lettre de motivation, **rédigée en L1;**
- la copie d'un document officiel prouvant la citoyenneté (carte d'identité ou passeport), dans la **langue originale;**
- la copie du/des diplôme(s) ou certificat(s) d'études du niveau exigé, dans la **langue originale;**

- des attestations d'emploi prouvant la durée de l'expérience professionnelle. Ces documents doivent indiquer clairement les dates de début et de fin et la continuité de chaque expérience professionnelle soumise à une valorisation pour la présente sélection. À cet effet, les candidats joindront de préférence des attestations de leurs anciens employeurs et de leur employeur actuel. Si ces attestations ne peuvent être fournies, une copie des documents suivants, par exemple, seront admises: contrats de travail accompagnés des première et dernière fiches de salaire, ainsi que de la dernière fiche mensuelle de salaire de chaque année intermédiaire lorsqu'un contrat a une durée supérieure à un an, lettres ou actes officiels de nomination accompagnés de la dernière fiche de salaire, livrets de travail, attestations fiscales (**dans la langue originale)**.

Les pièces justificatives requises seront indispensables à la recevabilité définitive de l'acte de candidature. **En cas de défaut de communication de ces pièces dans les délais prescrits, la candidature sera considérée comme nulle.**

En cas de doute quant à la nature ou la validité des documents à présenter, les candidats sont invités à prendre contact avec le secrétariat du comité de sélection au moins dix jours ouvrables avant la date limite de dépôt des candidatures, par l'intermédiaire de la boîte fonctionnelle à l'adresse suivante:

HR-AMC2-MARE-TA-SELECTION@ec.europa.eu

afin de pouvoir constituer, dans les délais prescrits, un dossier complet et recevable.

Les candidats retenus qui se verront proposer un emploi devront présenter ultérieurement, aux fins du recrutement, les originaux de tous les documents requis.

L'acte de candidature dûment rempli, accompagné d'une lettre de motivation et de tous les documents requis, doit être transmis par l'intermédiaire de la boîte fonctionnelle à l'adresse suivante:

HR-AMC2-MARE-TA-SELECTION@ec.europa.eu

Les candidats utiliseront la même boîte fonctionnelle pour tout échange de correspondance avec le comité de sélection et pour toute demande de renseignement.

La date limite de transmission des candidatures est fixée au
12 décembre 2018.

7. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Le présent avis de sélection est publié dans les 24 langues officielles de l'Union européenne sur les sites web de la DG MARE et d'EPSO.

La communication directe entre les candidats et les services de la Commission s'effectuera exclusivement par courrier électronique. Par conséquent, pour que les services de la Commission puissent les contacter, les candidats sont invités à indiquer une adresse électronique valide pouvant être utilisée tout au long de la procédure de sélection.

Dès lors que la connaissance du français ou de l'anglais est exigée des candidats, il apparaît justifié et proportionné, en vue de trouver un juste équilibre entre les aptitudes des candidats et les ressources de l'administration, de demander aux candidats de choisir l'une de ces deux langues dans leurs communications avec l'administration.

8. DEMANDE DE RÉEXAMEN - RECOURS - PLAINTE AUPRÈS DU MÉDIATEUR EUROPÉEN

Les règles statutaires étant applicables à chaque phase de la procédure de sélection, veuillez noter que tous les travaux du comité de sélection sont couverts par le caractère secret reconnu à l'annexe III du statut des fonctionnaires. Si, à n'importe quelle phase de la procédure de sélection, vous estimez qu'une décision vous a fait grief, vous pouvez utiliser les moyens suivants:

- **Demande de réexamen**

  Dans un délai de dix jours calendaires à compter de la date de notification de la décision, vous pouvez adresser un **courrier électronique à l'adresse suivante:** HR-AMC2-MARE-TA-SELECTION@ec.europa.eu

Votre demande sera transmise au président du comité de sélection et vous recevrez une réponse dans les meilleurs délais.

- **Recours**

Vous pouvez introduire une réclamation sur la base de l'article 90, paragraphe 2, du statut des fonctionnaires de l'Union européenne. Elle doit être adressée en **un seul exemplaire**, par l'**un** des moyens suivants:

- **par voie électronique**, de préférence en format .pdf, à la boîte fonctionnelle HR MAIL E2 (HR-MAIL-E2@ec.europa.eu) ou
- **par courrier postal** à l'adresse suivante:

  Commission européenne

  Bureau SC11 4/001

  B-1049 Bruxelles ou
- **par pli déposé à l'adresse** SC11 4/001 (rue de la Science 11, bureau 4/001) de 9h à 12h et de 14h à 17h.

Le délai de trois mois prévu pour ce type de procédure (cf. statut - http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:01962R0031-20160101&from=FR) commence à courir à compter de la notification de l'acte faisant grief.

Votre attention est attirée sur le fait que l'autorité investie du pouvoir de nomination n'est pas habilitée à modifier les décisions d'un comité de sélection. Conformément à une jurisprudence constante, le large pouvoir d'appréciation des comités de sélection n'est soumis au contrôle du juge de l'Union qu'en cas de violation évidente des règles qui président aux travaux de ces comités.

- **Plainte auprès du Médiateur européen**

Comme tous les citoyens de l'Union, vous pouvez adresser une plainte au:

Médiateur européen
1, avenue du Président Robert Schuman
CS 30403
F - 67001 Strasbourg Cedex
https://www.ombudsman.europa.eu/media/fr/default.htm#

Nous attirons votre attention sur le fait que la saisine du Médiateur n'interrompt pas le délai prévu à l'article 90, paragraphe 2, et à l'article 91 du statut des fonctionnaires pour déposer une réclamation administrative ou introduire un recours juridictionnel.

Il est de la même manière rappelé que, conformément à l'article 2, point 4, des conditions générales d'exercice des fonctions du Médiateur, **toute plainte introduite auprès de celui-ci doit avoir été précédée des démarches administratives appropriées auprès des institutions et organes concernés (pour la procédure à suivre, voir** *https://www.ombudsman.europa.eu/fr/atyourservice/secured/complaintform.faces*

9. INFORMATIONS SUR LA PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL DANS LE CADRE D'UNE PROCÉDURE DE SÉLECTION D'AGENTS TEMPORAIRES

Les données à caractère personnel communiquées par les candidats dans le cadre de la présente procédure de sélection sont traitées conformément au règlement (CE) nº 45/2001 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2000 (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001R0045:fr:HTML). En application des articles 11 et 12 de ce règlement, l'unité «Sélection, recrutement et fin de service» de la direction générale des RESSOURCES HUMAINES ET DE LA SÉCURITÉ («DG HR») fournit au candidat les informations ci-après.

Identité du responsable du traitement: le chef de l'unité HR.DDG.B.1 «Sélection, recrutement et fin de service».

Finalités du traitement: assister les directions générales (ci-après «DG») dans l'organisation d'une sélection d'agents temporaires visant à établir une liste d'aptitude du/des candidat(s) correspondant le mieux au profil déterminé par l'avis de sélection. Des informations individuelles sont communiquées à chaque candidat sur le déroulement de la procédure de sélection.

Destinataires des données: le comité de sélection traite les dossiers des candidats (contenant les données relatives à l'identité et à l'admissibilité), le rapport motivé et la liste des candidats retenus, mais ne les conserve pas. La DG concernée traite et conserve les dossiers des candidats (y compris des candidats non retenus), le rapport motivé et la liste des candidats retenus. Les services de la DG HR conservent les dossiers des candidats retenus, le rapport motivé et la liste des candidats retenus.

Droit d'accès et de rectification: les candidats peuvent envoyer un courriel avec une copie d'un document d'identité à l'unité HR.DDG.B1 (HR-B1-SELECTIONS-RESERVE-LISTS@ec.europa.eu) pour signaler tout changement relatif à leurs données à caractère personnel. S'ils le souhaitent, ils peuvent obtenir une copie de leurs données personnelles

telles qu'enregistrées par l'unité HR.DDG.B1 en envoyant un courriel avec une copie d'un document d'identité à la même boîte fonctionnelle. Les résultats agrégés obtenus par les candidats dans le cadre de la procédure de sélection peuvent leur être fournis sur demande.

Données concernées:

- Données personnelles (c'est-à-dire des données permettant d'identifier et de contacter le candidat): nom, prénom, date de naissance, sexe, nationalité, adresse privée, adresse électronique, nom et numéro de téléphone d'une personne de contact en cas d'indisponibilité du candidat.

- Informations fournies par le candidat dans le cadre de la procédure de sélection pour permettre d'apprécier s'il répond au profil recherché dans l'avis de sélection (acte de candidature, curriculum vitae, pièces justificatives correspondant notamment aux diplômes et à l'expérience professionnelle). Aucun changement ne pourra être apporté aux informations relatives aux critères d'admissibilité après la date limite de dépôt des candidatures. Le droit de rectification ne pourra plus être exercé après la date limite de dépôt des candidatures.

- Informations individuelles communiquées à chaque candidat sur le déroulement de la procédure de sélection.

- Certaines données relatives au sexe et à la nationalité pourront être traitées non seulement à des fins d'identification mais aussi sur la base de la politique de la CE et d'une décision interne.

Base juridique:

- Régime applicable aux autres agents de l'Union européenne, fixé par le règlement (CEE, Euratom, CECA) n° 259/68 du Conseil, modifié en dernier lieu par le règlement (UE, Euratom) n° 1023/2013 du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2013.

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

Date à laquelle le traitement débute: date de soumission du dossier de candidature.

Durée de conservation des données: les dossiers des candidats retenus sont conservés à l'unité HR.DDG.B1 jusqu'à la date de recrutement par la Commission. Dès le recrutement, le dossier de sélection est détruit et remplacé par un dossier personnel. Lorsqu'un candidat retenu n'est pas recruté, son dossier de sélection est conservé par l'unité HR.DDG.B1 pendant cinq ans après la clôture de la procédure de sélection. Tous les autres dossiers de sélection sont conservés par la DG concernée jusqu'à expiration du délai de recours après la publication de la liste des candidats retenus.

À tout moment, les candidats ont la possibilité de saisir le Contrôleur européen de la protection des données (edps@edps.europa.eu).