RECRUTEMENT

L'AGENCE EUROPÉENNE DE CONTRÔLE DES PÊCHES (AECP) EST UN ORGANE DE L'UNION EUROPÉENNE CRÉÉ EN 2005 DANS LE BUT D'ORGANISER LA COORDINATION OPÉRATIONNELLE DES ACTIVITÉS DE CONTRÔLE ET D'INSPECTION DE LA PÊCHE MENÉES PAR LES ÉTATS MEMBRES ET DE LES AIDER À COOPÉRER DE MANIÈRE QUE SOIENT RESPECTÉES LES RÈGLES DE LA POLITIQUE COMMUNE DE LA PÊCHE (PCP), AFIN DE GARANTIR LEUR APPLICATION EFFECTIVE ET UNIFORME.

L'Agence suit la politique du personnel du statut applicable aux institutions et organes de l'Union européenne. Les lauréats se verront proposer un poste sur la base de ce statut.

L'AECP organise une procédure de sélection externe afin de pourvoir un ou plusieurs postes similaires en constituant une liste de réserve de 8 candidats maximum pour la fonction suivante:

EFCA – TA – AD 7 - 1604 – DATA ANALYST

L'Agence invite les candidats hautement motivés à se présenter pour contribuer au développement de l'AECP.

Les candidats doivent impérativement jouir de leurs droits de citoyen. Les candidats doivent s'être acquittés de leurs obligations militaires et répondre aux critères imposés pour les tâches concernées.

L'AECP applique une procédure de recrutement indépendante et distincte de celle des autres institutions et agences de l'Union européenne.

Dans le cadre de sa procédure de recrutement, l'AECP ne prend en considération que les candidatures pour des postes annoncés, ce qui signifie que les candidatures spontanées ne sont pas traitées, afin de préserver l'égalité de traitement entre les candidats. Si un candidat considère qu'il/elle a été affecté(e) par une décision particulière, il/elle peut introduire une plainte en vertu des dispositions de l'article 90, paragraphe 2, du statut des fonctionnaires des Communautés européennes et du régime applicable aux autres agents des Communautés européennes adressée au directeur exécutif de l'AECP.

1. Conditions d'emploi

Les lauréats seront nommés agents temporaires au sein de l'AECP, conformément aux dispositions de l'article 2, point f), titre I, du régime applicable aux autres agents des Communautés européennes (RAA). Ils doivent respecter les obligations du statut, y compris les dispositions relatives aux conflits d'intérêts.

Les lauréats recrutés obtiendront le grade mentionné dans le titre de la fonction vacante.

Le recrutement s'effectue conformément aux règles et aux pratiques des institutions et des organes de l'Union européenne et les candidats se verront proposer un contrat d'agent temporaire de trois ans renouvelable. Le lieu d'affectation est Vigo, en Espagne.

2. Conditions générales concernant les candidatures

Pour que leur candidature soit prise en considération, les candidats doivent impérativement remplir les critères suivants:

A. Conditions

Vous devez être un ressortissant de l'un des États membres de l'Union européenne ou d'Islande ou de Norvège.

Vous devez jouir de vos droits de citoyen.

Vous devez vous être acquitté de vos obligations militaires.

Vous devez répondre aux critères imposés pour la fonction visée.

Vous devez soumettre une candidature complète pour chaque poste visé.

Les candidats peuvent soumettre leur candidature dans n'importe quelle langue officielle de l'Union européenne, mais l'utilisation de l'anglais permettrait de faciliter le processus de sélection, étant donné que l'Agence utilise généralement l'anglais comme langue de travail. Toutefois, les candidats sont également invités à présenter leur formation et leur expérience professionnelle dans la langue d'origine.

L'Agence veille à assurer l'égalité des chances en matière d'emploi et accepte les candidatures sans aucune discrimination fondée sur l'âge, la race, les convictions politiques et/ou religieuses, le sexe ou l'orientation sexuelle, la situation matrimoniale ou de famille ou tout type de handicap.

Si vous êtes invité à un entretien, vous devrez remettre des pièces justificatives attestant des informations fournies dans votre candidature.

B. Dépôt des candidatures

Chaque candidature doit comprendre les documents suivants:

1. un curriculum vitæ détaillé au format européen (disponible à l'adresse suivante: http://europass.cedefop.europa.eu/fr/home);

2. une <u>déclaration sur l'honneur</u> dûment complétée et signée;

3. une lettre de motivation de 2 pages maximum, mentionnant clairement le poste visé et l'adresse via laquelle nous pourrons correspondre avec vous et vous inviter à un entretien.

Ces trois documents doivent être envoyés exclusivement par courrier électronique à l'adresse suivante:

<u>EFCAVACANCIESTA@efca.europa.eu</u>

Veuillez mentionner votre nom de famille suivi du numéro de référence du poste dans l'objet de votre courriel:
→ **NOM DE FAMILLE – EFCA-TA-XXX-XXXX**

Veuillez noter que seules les candidatures complètes, comprenant les documents mentionnés ci-dessus et les informations requises, seront prises en considération.

La date limite pour le dépôt des candidatures est le **30 JUIN 2016 à 24 h** (heure de Bruxelles).

3. Procédure de sélection

A. Sélection

Un jury est établi pour la procédure de sélection. Le principe de confidentialité est inscrit à l'article 6 de l'annexe III au statut, qui précise que les travaux du jury doivent être secrets. Ce principe s'applique de deux façons: il impose tout d'abord des obligations pour garantir l'égalité de traitement entre les candidats; il vise ensuite à protéger le jury afin de garantir l'impartialité absolue de ses décisions.

Le jury respecte scrupuleusement les conditions d'admission définies dans l'avis de publication lorsqu'il décide de l'admission ou du rejet des candidats. Les candidats admis à une procédure de sélection antérieure ne sont pas automatiquement éligibles.

Les candidats sont informés de la composition du jury. Les candidats ne sont pas autorisés à contacter personnellement les membres du jury, que ce soit de façon directe ou indirecte, au sujet du concours. Toute violation de cette règle constitue un motif d'exclusion de la procédure de sélection.

Si, à un stade quelconque de la procédure, le jury découvre que le candidat ne satisfait pas à une ou plusieurs conditions générales ou spéciales relatives à l'admission à la procédure de sélection ou que les informations figurant dans le dossier de candidature ne correspondent pas aux pièces justificatives, le candidat sera exclu.

Le jury sélectionne les candidats admis à la procédure de sélection conformément aux exigences définies dans l'avis de publication. Les dossiers des candidats admis à la procédure de sélection sont examinés et le jury sélectionne les candidats qui seront invités à un entretien. Seuls les candidats retenus seront contactés.

Les candidats invités à un entretien devront passer une épreuve écrite comportant au moins une partie de qualification anonyme, une partie visant à évaluer les compétences spécifiques requises pour le poste et une partie visant à évaluer les compétences générales requises pour devenir agent temporaire de l'Union européenne. Ces parties peuvent être regroupées en un seul ou en plusieurs volets.

Une liste de réserve de candidats adéquats sera établie à l'issue des entretiens.

B. Liste de réserve et recrutement

Chaque candidat interviewé sera informé par courrier de sa présence ou non dans la liste de réserve. La liste de réserve est valide pour une durée maximale de 2 ans à compter de la date de la lettre informant le candidat et peut être prolongée. Les candidats dont le nom figure sur une liste de réserve peuvent donc se voir proposer un contrat pendant cette période. Les candidats noteront que le fait de figurer sur la liste de réserve n’est pas une garantie de recrutement. La procédure de recrutement est la suivante: lorsque des fonds sont disponibles, les candidats figurant sur la liste de réserve sont pris en considération pour pourvoir les postes vacants. Si le candidat reçoit une lettre d'offre d'emploi, il/elle doit se soumettre à la visite médicale réglementaire destinée à vérifier s'il/elle possède l'aptitude physique requise pour l'exercice des fonctions envisagées. Il/elle doit également fournir les originaux ou les copies certifiées conformes de tous les documents pertinents.

L'Agence emploie des agents temporaires conformément au régime applicable aux autres agents des Communautés européennes, dans le cadre de contrats de 3 ans pouvant être prolongés de 3 années supplémentaires et, en cas de seconde prolongation, transformés en contrats à durée indéterminée.

Les lauréats recrutés sont soumis à une période d'essai initiale de 9 mois.

C. Rémunération et prestations sociales

La rémunération des membres du personnel comprend un traitement de base pondéré par le coefficient de correction (90,2 % pour l'Espagne actuellement) et des indemnités et déductions supplémentaires.

• Traitement de base: Il existe une échelle des traitements de base pour chaque grade, divisée en un certain nombre d'échelons. Les membres du personnel progressent automatiquement d'un échelon tous les deux ans jusqu'à ce qu'ils atteignent le dernier échelon de leur grade. Le salaire mensuel de base à l'embauche s'élève à 5.747,35 EUR au premier échelon et à 5.988,86 EUR au deuxième échelon pour le grade AD7 (montants exprimés en euros, valides à partir du 1er janvier 2016 et n'incluant aucune indemnité).

Les agents temporaires de l'AECP obtiennent le grade indiqué dans l'avis de la procédure de sélection à laquelle ils ont participé. Conformément à l'article 32 du statut, tout agent temporaire est recruté au premier échelon de son grade. L'AECP peut cependant accorder une bonification d'ancienneté d'échelon de 24 mois maximum (ce qui correspond à un échelon au-dessus de l'échelon 1) afin de tenir compte de l'expérience professionnelle. Toute activité professionnelle dûment certifiée et liée à l'un des domaines d'activité de l'AECP sera prise en considération. Une période donnée ne peut être comptée qu'une seule fois.

Indemnités: En plus de leur traitement de base, les membres du personnel peuvent bénéficier de différentes indemnités, en particulier d'une indemnité de dépaysement ou d'expatriation (selon que le candidat a quitté ou non son État membre pour occuper un poste au sein de l'AECP) et d'allocations familiales (en fonction de la situation personnelle du candidat), telles qu'une allocation de foyer, une allocation pour enfant à charge, une allocation préscolaire et une allocation scolaire.

Déductions: Le salaire des membres du personnel est soumis à l'impôt communautaire qui est retenu à la source. Les membres du personnel sont exempts d'impôts nationaux sur les traitements et contribuent en tant que membres du système de sécurité sociale communautaire à des assurances et au régime de retraite.

Dans certains cas, notamment lorsque des membres du personnel doivent changer de résidence pour entrer en fonction, l'Agence peut également rembourser diverses dépenses entraînées par le recrutement, telles que des frais de déménagement.

Des informations complémentaires sont disponibles sur le site web de l'AECP. En outre, le lien suivant vous donne accès à des informations relatives à la fonction publique européenne et au statut:

http://ec.europa.eu/civil_service/index_fr.htm

Important

Veuillez noter qu'un accord contraignant ne peut être conclu qu'après vérification de toutes les conditions et qu'il prendra la forme d'un contrat signé par le directeur exécutif.

Veuillez également noter que la clôture de la procédure de sélection peut prendre un certain temps et qu'aucune information ne sera communiquée pendant cette période. Lorsqu'une procédure de sélection est terminée, son statut est affiché sur le site web de l'AECP.

D. Protection des données

Veuillez consulter les informations sur la protection des données pour les candidats participant à des procédures de recrutement de l'AECP.

4. Exigences spécifiques et informations détaillées sur les postes vacants

Description de poste

Objectif global:

Soutenir les activités de renforcement des capacités et le déploiement de systèmes améliorés et contribuer ainsi aux objectifs des programmes de travail et aux objectifs généraux de l'AECP.

Fonctions et tâches:

Placé sous la responsabilité du chef d'unité, le titulaire du poste aura en particulier pour tâche:

- de procéder à l'analyse statistique des données relatives aux zones de pêche et des données de contrôle en vue de la planification et de l'évaluation des opérations conjointes de contrôle de la pêche coordonnées par l'AECP;
- de développer les différents niveaux du Système d'information géographique (SIG) et de produire des cartes présentant le résultat de l'analyse des données géo-référencées;
- de participer au suivi et à l'amélioration de la qualité des données;
- de développer et de mettre en œuvre des indicateurs pour le suivi du respect de la réglementation en matière de pêche, y compris les contrôles croisés entre différents domaines de données et la comparaison entre les données relatives à la pêche et d'autres données;
- de développer des outils d'analyse de données et de participer à la définition des exigences relatives aux nouvelles applications informatiques;
- de préparer et de présenter les analyses et les rapports d'information;
- de faciliter la soumission des données des États membres: conception et mise en œuvre d'outils de collecte et de gestion des données.

Environnement de travail

Le titulaire du poste travaillera dans les locaux de l'Agence à Vigo, en Espagne. Il/elle accomplira ses tâches dans un environnement multinational, conformément au statut des fonctionnaires et à d'autres cadres de la législation de l'Union. La fonction peut comporter des missions à l'étranger. La principale langue de travail de l'Agence est l'anglais.

Qualifications et expérience requises

A. Critères d'éligibilité

- Diplôme universitaire et au moins 6 années d'expérience professionnelle prouvée acquise après l'obtention d'un diplôme universitaire pour des études universitaires d'une durée habituelle de quatre ans, ou au moins 7 années d'expérience professionnelle après l'obtention d'un diplôme universitaire pour des études universitaires d'une durée habituelle de trois ans;
- connaissance approfondie de l'anglais et bonne connaissance d'au moins une autre langue officielle de l'Union européenne.

B. Critères de sélection

Critères considérés comme essentiels:

- Connaissances et expérience professionnelle reconnues en rapport avec la fonction et les tâches comme mentionné ci-dessus;

- Expertise technique dans le domaine des modèles de données, de la conception et du développement de bases de données, de l'extraction de données et des techniques de segmentation;
- Connaissance approfondie et expérience des programmes de création de rapports (comme Business Objects), des bases de données (SQL) et de la programmation (XML, Javascript, ou ETL frameworks);
- Connaissance des statistiques et expérience de l'utilisation de progiciels de statistique pour l'analyse de grandes séries de données (Excel, SPSS, SAS);
- Connaissance et expérience des systèmes d'information géographique (ArcGIS, QGIS);
- Grande capacité d'analyse, associée à la capacité de recueillir, organiser, analyser et diffuser d'importantes quantités d'information avec précision et souci du détail;
- Spécialiste des requêtes, de la rédaction de rapports et de la présentation de conclusions, avec un très bon sens de l'organisation, un sens de la précision et une capacité à analyser, compiler et résumer des informations complexes;
- Capacité à travailler sous pression et à gérer un ensemble de tâches de façon indépendante et en collaboration.

Critères considérés comme des atouts:

- Diplôme post-universitaire en mathématiques, économie, informatique, gestion des données ou en statistiques;
- Excellentes compétences relationnelles et de communication.