Appel à candidatures pour des postes de responsables de projet au sein de l’unité Sécurité

Agent temporaire 2(f) (AD6) - et la constitution d’une liste de réserve - ERA/AD/2016/003-OPE

|  |
| --- |
| DESCRIPTIF DU POSTE |
| Le titulaire du poste travaillera au sein de l’unité Sécurité, sous la responsabilité de l’un des chefs de secteur. Compte tenu du caractère sensible du poste, le candidat retenu devra avoir une conscience forte de la notion de confidentialité.  Principales tâches et responsabilités:   * diriger les travaux liés aux questions de sécurité, notamment la gestion des ressources humaines et la culture de la sécurité; et apporter une expertise pertinente dans les projets liés aux comptes rendus d’événements, aux modèles de maturité et à l’évaluation des risques; * participer aux travaux de développement de procédés de suivi ou d’audit; * contribuer à la promotion et au suivi des systèmes de gestion de la sécurité; * participer aux travaux de développement ainsi qu’à la promotion et au suivi des principes de l’évaluation de la conformité et à la supervision des systèmes de gestion de la sécurité; * participer à l’harmonisation et au suivi des activités d’enquête sur les accidents, de la classification des causes d’accidents et d’incidents, et d’autres activités de notification; * contribuer à l’organisation et à la gestion des réseaux de parties prenantes établis sur la base de la modélisation des risques de sécurité; * participer à l’évaluation des performances en matière de sécurité ferroviaire dans les différents États membres; * contribuer à la préparation d’avis techniques pour la Commission européenne sur des thèmes liés à la sécurité, y compris vérifier la transposition et la mise en œuvre de la législation européenne; * contribuer à la gestion des parties prenantes de l’unité Sécurité ainsi qu’à la communication interne et externe. |

|  |
| --- |
| *QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET AUTRES CONDITIONS REQUISES* |
| Pour être éligibles, les candidats doivent remplir tous les critères d’admissibilité ci-dessous à la date limite de dépôt des candidatures:  **CRITÈRES D’ADMISSIBILITÉ**   * posséder un niveau de formation correspondant à un cycle complet d’études universitaires, sanctionné par un diplôme[[1]](#footnote-1) (la durée normale des études universitaires étant de 4 années au moins), suivi d’au moins 3 ans d’expérience professionnelle;   **OU**   * posséder un niveau de formation correspondant à un cycle complet d’études universitaires, sanctionné par un diplôme (la durée normale des études universitaires étant de 3 années), suivi d’au moins 4 ans d’expérience professionnelle;   **OU**   * avoir suivi une formation professionnelle de niveau équivalent si cela est justifié dans l’intérêt du service.   **Important:**  Les études universitaires doivent concerner la gestion des ressources humaines, l’ergonomie, l’emploi, la psychologie organisationnelle, la psychologie du travail ou une discipline similaire.   * posséder une connaissance approfondie d’une langue officielle[[2]](#footnote-2) de l’Union européenne et une connaissance satisfaisante d’une autre langue officielle[[3]](#footnote-3) de l’Union au niveau nécessaire à l’exécution des fonctions liées à ce poste; * être ressortissant d’un État membre de l’Union européenne ou de l’un des États parties à l’accord EEE (Islande, Liechtenstein et Norvège); * jouir de tous ses droits civiques; * avoir rempli toutes ses obligations au titre de la législation nationale en matière de service militaire[[4]](#footnote-4); * offrir les garanties de moralité requises pour l’exercice des fonctions envisagées[[5]](#footnote-5); * être physiquement apte à remplir les fonctions liées au poste[[6]](#footnote-6).   Toutes les candidatures éligibles seront évaluées et notées par rapport aux critères indiqués ci-dessous. Il est à noter que le non-respect d’au moins un des critères essentiels entraînera l’exclusion du candidat de la phase de sélection. Les qualités supplémentaires constituent des atouts annexes dont le non-respect n’entraînera pas l’exclusion du candidat.  **CRITÈRES DE SÉLECTION**  Afin que le comité de sélection puisse évaluer vos compétences et vos aptitudes, veuillez fournir des exemples concrets tirés de votre formation universitaire et de vos expériences professionnelles qui permettent de démontrer que vous répondez aux critères de sélection considérés comme essentiels et à ceux considérés comme des atouts.   1. *Critères considérés comme essentiels*  * connaissances et expériences professionnelles pertinentes dans le domaine de la gestion des ressources humaines et de la culture de la sécurité; * aptitude à travailler en étroite collaboration avec des experts techniques et des membres du personnel ferroviaire; * très bonnes compétences de communication orale et écrite.  1. *Critères considérés comme des atouts*  * expérience en matière d’intégration des facteurs humains dans les systèmes de gestion de la sécurité, en particulier dans le domaine de l’évaluation des risques, de la gestion des changements et de la conception, des processus de suivi et autres processus liés à la gestion des ressources humaines; * expérience dans la fourniture d’une assistance en gestion des ressources humaines pour les projets de formation technique et/ou de développement des compétences et des qualifications, y compris dans l’élaboration de systèmes de notification et d’enquête sur les accidents et incidents; * expérience dans le développement de la culture organisationnelle et de la culture de la sécurité, englobant l’évaluation du climat de sécurité ainsi qu’une expérience de travail auprès du personnel visant à faciliter l’établissement d’une culture positive de la sécurité au sein d’une organisation; * appartenance (en tant que membre ou à titre professionnel) à un organisme professionnel national ou international de gestion des ressources humaines, d’ergonomie ou de psychologie; * connaissances et expérience concernant les questions liées à l’entretien et/ou à l’exploitation ferroviaire(s); * connaissances en matière de certification et de supervision/surveillance de processus de systèmes de gestion.   Selon le nombre de candidatures reçues, le comité de sélection peut appliquer des exigences plus strictes dans le cadre des critères de sélection susmentionnés. |

Appel à candidatures pour des postes de responsables de projet au sein de l’unité Sécurité

Agent temporaire 2(f) (AD6) - et la constitution d’une liste de réserve - ERA/AD/2016/003-OPE

|  |  |
| --- | --- |
| *Date de publication:* 12/12/2016 | *Date limite de dépôt des candidatures:* 12/01/2017 (23 h 59 HEC, heure de Valenciennes) |
| *Type de contrat:* Agent temporaire 2(f)  *Groupe de fonctions et grade:* AD6 | *Lieu d’affectation:* Valenciennes, France |
| *Durée du contrat:* 4 ans, renouvelable pour une période déterminée de 4 ans au maximum. En cas de seconde reconduction, le contrat devient un contrat à durée indéterminée. | *Salaire mensuel de base:* 5 079,70 EUR au premier échelon avec un coefficient correcteur de 13,8 % (à compter du 1.7.2016) plus des indemnités spécifiques, le cas échéant. |
| *Unité:* voir ci-dessous | |
| *Les candidatures doivent être envoyées par courrier électronique exclusivement à l’adresse suivante:* jobs@era.europa.eu | *Liste de réserve valable jusqu’au:* 31/12/2017 (prorogation possible) |

|  |
| --- |
| *L’AGENCE* |
| L’Agence de l’Union européenne pour les chemins de fer (ci-après l’«Agence») a été instituée par le règlement (UE) 2016/796 du Parlement européen et du Conseil du 11 mai 2016. Notre mission consiste à améliorer le fonctionnement du système ferroviaire dans l’intérêt de la société et nous le faisons en contribuant à la création d’un espace ferroviaire unique européen sans frontières, en garantissant un niveau élevé de sécurité, en mettant au point une approche commune de la sécurité du système européen de communication et de contrôle des trains (ERTMS) et en promouvant un accès simplifié des clients au secteur ferroviaire européen. En outre, à partir de 2019, l’Agence sera l’autorité européenne responsable de la délivrance des certificats de sécurité uniques pour les entreprises ferroviaires ainsi que de la délivrance des autorisations de mise sur le marché de véhicules exploités dans plus d’un pays et de l’octroi du pré-agrément de l’infrastructure ERTMS. Le siège de l’Agence est situé à Valenciennes et son centre de réunions à Lille (France). Elle emploie actuellement 160 personnes.  Pour en savoir plus sur l’Agence, veuillez consulter notre site web: [http://www.era.europa.eu](http://www.era.europa.eu/) |

|  |
| --- |
| L’UNITÉ SÉCURITÉ |
| Dans le cadre législatif défini par la directive sur la sécurité ferroviaire et le règlement instituant l’Agence, l’Agence a mis en place une équipe de sécurité dynamique et déterminée à soutenir les efforts visant à atteindre des objectifs ambitieux en matière de sécurité, et à faire du système ferroviaire européen un chef de file mondial dans le domaine de la sécurité. La nouvelle directive sur la sécurité ferroviaire charge clairement l’Agence de garantir l’amélioration de la sécurité en Europe et de recruter du personnel en vue de relever ce nouveau défi. La contribution des facteurs humains est au cœur des questions de sécurité et l’Agence est à la recherche de personnes expérimentées à accueillir au sein de l’équipe de l’unité Sécurité en vue de renforcer les performances de l’Agence dans ce domaine et de générer de nouveaux flux de travail, tel que la mise en place d’une culture positive de la sécurité en Europe. |

|  |
| --- |
| *PROCÉDURE DE DÉPÔT DES CANDIDATURES* |
| Pour que leur candidature **soit valable**, les candidats doivent produire les documents suivants:   * un curriculum vitæ détaillé (format de CV européen uniquement). Veuillez consulter le lien suivant:   <http://europass.cedefop.europa.eu/fr/documents/curriculum-vitae/templates-instructions>   * une lettre de motivation n’excédant pas deux pages et expliquant pourquoi le candidat est intéressé par le poste et quelle serait sa valeur ajoutée pour l’Agence, si sa candidature était retenue; * la grille d’admissibilité (voir annexe).   **Les candidats qui ne respectent pas les instructions ci-dessus seront exclus de la procédure de sélection.**  La langue de travail de l’Agence étant l’anglais, les candidats sont encouragés à rédiger leur candidature en anglais afin de faciliter le processus de sélection.  Les candidatures doivent être transmises par courriel à l’adresse [**jobs@era.europa.eu**](mailto:jobs@era.europa.eu) au plus tard le **12/01/2017**, à 23 h 59 HEC (heure de Valenciennes), **en mentionnant clairement en objet la référence de l’appel à candidatures.**  Les candidatures envoyées par télécopie ou par courrier postal ne seront pas prises en compte.  À tout moment de la procédure, s’il est établi que les informations fournies par un candidat ne sont pas exactes, ce candidat pourra être exclu de la procédure.  Il est interdit aux candidats d’établir des contacts directs ou indirects avec les membres du comité de sélection ou de charger quiconque de le faire pour leur compte. L’autorité habilitée à conclure des contrats (AHCC) se réserve le droit d’exclure le candidat qui enfreindrait cette prescription.  Une liste de réserve sera établie et celle-ci sera valable jusqu’au **31/12/2017**. La validité de la liste de réserve pourra être prorogée sur décision de l’AHCC. La liste de réserve pourra être utilisée afin de pourvoir d’autres postes correspondant au même profil que celui décrit ci-dessus.  **Veuillez noter que vu le grand nombre de candidatures que nous risquons de recevoir d’ici la date limite, le système peut rencontrer des problèmes liés au traitement de vastes quantités de données. Il est donc recommandé aux candidats d’envoyer leur candidature bien avant la date limite de dépôt des candidatures.**  **Important:** Les pièces justificatives (copies certifiées de diplômes/titres universitaires, attestations relatives à l’expérience, etc.) NE DOIVENT PAS être transmises à ce stade mais sur demande, à un stade ultérieur de la procédure. Aucun document ne sera restitué aux candidats. |

|  |
| --- |
| *PROCÉDURE DE SÉLECTION* |
| La sélection sera organisée comme décrit ci-dessous:   1. le comité de sélection vérifiera les critères de validité et d’admissibilité de toutes les candidatures; 2. les candidats qui satisfont aux critères d’admissibilité seront évalués sur la base des critères de sélection; 3. le comité de sélection évaluera les lettres de motivation et les CV des candidats éligibles et dressera une liste restreinte des candidats répondant le mieux aux critères de sélection énoncés dans l’appel à candidatures; 4. l’invitation sera basée sur les notes les plus élevées obtenues durant l’examen préalable des critères de sélection; 5. le comité de sélection organisera des entretiens et des tests avec les candidats inscrits sur la liste restreinte; 6. l’épreuve écrite sera réalisée en anglais; 7. l’entretien se déroulera en anglais. Les candidats dont la langue maternelle est l’anglais seront testés pendant l’entretien dans la deuxième langue indiquée sur leur CV; 8. sur la base des résultats des entretiens et des épreuves écrites, le comité de sélection proposera une liste de candidats potentiels[[7]](#footnote-7) à l’AHCC. Cette liste sera établie par ordre alphabétique et accompagnée de la liste détaillée des notes obtenues à l’entretien et à l’épreuve écrite (le cas échéant). Les candidats ayant obtenu à l’entretien et aux épreuves écrites (le cas échéant) les notes nécessaires pour se qualifier figureront sur la liste de réserve (le cas échéant). Il est à noter que le fait de figurer sur la liste de réserve ne constitue pas une garantie de recrutement; 9. avant d’engager un agent temporaire, l’AHCC déterminera si le candidat a un intérêt personnel susceptible de porter atteinte à son indépendance ou tout autre conflit d’intérêts. Le candidat informera l’AHCC de tout conflit d’intérêts potentiel ou réel en utilisant un formulaire spécifique. Si nécessaire, l’AHCC prendra les mesures qui s’imposent; 10. la liste de réserve sera valable jusqu’au 31.12.2017. Sa durée de validité pourra être prorogée sur décision de l’AHCC; 11. les candidats potentiels seront recrutés sur décision de l’AHCC. Avant de se voir proposer un poste, les candidats figurant sur la liste de réserve pourront être invités à un entretien avec le directeur exécutif. |

|  |  |
| --- | --- |
| *RÉSUMÉ DES CONDITIONS D’ENGAGEMENT* | |
| 1. Les salaires sont exempts de tout impôt national, mais assujettis à un impôt au bénéfice de l’Union européenne, prélevé à la source. 2. Les agents ont droit à des congés annuels correspondant à deux jours par mois calendaire, plus des journées supplémentaires calculées en fonction de l’âge et du grade, plus deux journées et demie pour le personnel expatrié et 16 jours fériés en moyenne, octroyés chaque année. 3. Formation générale, formation technique pratique et perspectives de développement professionnel. 4. Régime de retraite de l’UE (après 10 années de service). 5. Régime commun d’assurance maladie de l’UE, couverture des accidents et maladies professionnelles, indemnités de chômage et d’invalidité et assurance voyages. | **En fonction de leur situation personnelle et de leur lieu d’origine, les membres du personnel peuvent également avoir droit:**   1. à une indemnité de dépaysement ou d’expatriation, 2. à une allocation de foyer, 3. à une allocation pour enfant à charge, 4. à une allocation scolaire, 5. à une indemnité d’installation et au remboursement des frais de déménagement 6. à des indemnités journalières temporaires initiales, 7. à d’autres avantages (remboursement des frais de voyage lors de la prise de fonctions, etc.).   Pour plus d’informations sur les conditions applicables, veuillez consulter l’**annexe VII du statut des fonctionnaires** (pages 96 à 110):  <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1962R0031:20140101:FR:PDF> |

|  |  |
| --- | --- |
| *ENGAGEMENTS* | |
| **Engagement de promouvoir l’égalité des chances:**  L’Agence pratique une politique d’égalité des chances en matière d’emploi et encourage fortement toutes les qui satisfont aux critères d’admissibilité et de sélection de se porter candidates, sans distinction fondée sur la nationalité, l’âge, la race, les convictions politiques, philosophiques ou religieuses, le genre ou l’orientation sexuelle et indépendamment d’un handicap, de l’état civil ou de la situation familiale. | **Procédure de recours:**  Tout candidat qui considère qu’une erreur a été commise dans l’évaluation de l’admissibilité de sa candidature peut demander un réexamen de celle-ci. À cette fin, une demande de réexamen pourra être présentée dans les 20 jours calendaires suivant le courrier électronique informant le candidat du rejet de sa candidature. La demande de réexamen devra citer la référence de la procédure de sélection concernée et mentionner clairement le(s) critère(s) d’admissibilité à reconsidérer ainsi que les motifs de la demande de réexamen. Cette demande doit être envoyée à l’adresse électronique spécifique de l’Agence (jobs@era.europa.eu).  Le candidat sera informé dans les 15 jours calendaires suivant la réception de sa demande de la décision du comité de sélection en la matière. |

|  |  |
| --- | --- |
| *PROCÉDURES DE RECOURS ET DE RÉCLAMATION* | |
| Si un candidat estime qu’une décision particulière lui fait grief, il peut introduire une réclamation administrative en vertu de l’article 90, paragraphe 2, du statut des fonctionnaires et du régime applicable aux autres agents de l’Union européenne, à l’adresse suivante:  Directeur exécutif  Agence de l’Union européenne pour les chemins de fer  120, rue Marc Lefrancq  FR - 59300 Valenciennes  La réclamation doit être déposée dans les 3 mois suivant la date à laquelle le candidat a été informé de l’acte lui faisant grief.  Si la réclamation est rejetée, le candidat peut engager une action au titre de l’article 270 du traité sur le fonctionnement de l’Union européenne et de l’article 91 du statut des fonctionnaires et du régime applicable aux autres agents de l’Union européenne devant le:  Tribunal de la fonction publique de l’Union européenne  Adresse postale  L-2925 Luxembourg  <http://curia.europa.eu/>  Veuillez noter que l’AHCC n’est pas habilitée à modifier les décisions du comité de sélection. Conformément à une jurisprudence constante du Tribunal, le large pouvoir discrétionnaire dont jouit le comité de sélection n’est pas soumis au contrôle juridictionnel du Tribunal, hormis les cas de violation des règles régissant les procédures du comité de sélection. | Il est également possible d’introduire une plainte auprès du Médiateur européen en vertu de l’article 228, paragraphe 1, du traité sur le fonctionnement de l’Union européenne et conformément aux conditions énoncées dans la décision du Parlement européen, du 9 mars 1994, concernant le statut et les conditions générales d’exercice des fonctions du médiateur, publiée au *Journal officiel de l’Union européenne* L 113 du 4.5.1994:  Médiateur européen  1, Avenue du Président Robert Schuman – CS 30403  FR – 67001 Strasbourg Cedex  [http://www.ombudsman.europa.eu](http://www.ombudsman.europa.eu/)  Il est à noter que les plaintes déposées auprès du Médiateur n’ont pas pour effet de suspendre le délai défini à l’article 90, paragraphe 2, et à l’article 91 du statut des fonctionnaires de l’Union européenne pour l’introduction, respectivement, d’une plainte ou d’un recours auprès du Tribunal de la fonction publique de l’Union européenne au titre de l’article 270 du traité sur le fonctionnement de l’Union européenne. |

|  |  |
| --- | --- |
| *PROTECTION DES DONNÉES* | |
| Les données que vous nous soumettez seront traitées pour gérer votre candidature en vue d’une éventuelle présélection et d’un éventuel engagement par l’Agence.  Les informations à caractère personnel que nous vous demandons seront traitées conformément au règlement (CE) n° 45/2001 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2000 relatif à la protection des personnes physiques à l’égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires et à la libre circulation de ces données. | Voir le lien:  <http://www.era.europa.eu/The-Agency/Jobs/Pages/HR-Privacy-Statement.aspx> |

1. Seuls les diplômes délivrés dans les États membres de l’UE ou ayant fait l’objet d’une équivalence délivrée par les autorités desdits États membres sont pris en considération. [↑](#footnote-ref-1)
2. Votre langue maternelle ou une autre langue officielle de l’UE dont vous possédez une connaissance approfondie correspondant au niveau C1, tel que défini dans le cadre européen commun de référence pour les langues (CECR): <http://europass.cedefop.europa.eu/fr/resources/european-language-levels-cefr> [↑](#footnote-ref-2)
3. Connaissance de votre deuxième langue officielle de l’UE correspondant au moins au niveau B2, tel que défini dans le cadre européen commun de référence pour les langues (CECR). [↑](#footnote-ref-3)
4. Le cas échéant. [↑](#footnote-ref-4)
5. Avant toute nomination, le candidat retenu sera invité à fournir un extrait de casier judiciaire confirmant l’absence de condamnation pénale. [↑](#footnote-ref-5)
6. Avant toute nomination, le candidat retenu passera une visite médicale dans un centre désigné par l’Agence afin de confirmer que les conditions de l’article 28, point e), du statut des fonctionnaires et du RAA de l’UE sont remplies. [↑](#footnote-ref-6)
7. Uniquement les candidats envisagés ayant obtenu une note globale d’au moins 50 %. [↑](#footnote-ref-7)