

## DECISION DU CA

---

**Décision n° :** 2017/01

---

**Objet :** Règles relatives au détachement auprès de la FRA d'experts nationaux et d'experts nationaux en formation professionnelle

---

### LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE

VU le règlement (CE) n° 168/2007 du Conseil du 15 février 2007 portant création d'une Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), et notamment l'article 24, paragraphe 4 ;

COMPTE TENU DE la décision de la Commission du 12 novembre 2008 relative au régime applicable aux experts nationaux détachés et aux experts nationaux en formation professionnelle auprès des services de la Commission [C(2008) 6866 final],

#### CONSIDÉRANT CE QUI SUIT :

- (1) Les experts nationaux détachés (END) doivent permettre à la FRA de bénéficier de leurs connaissances et de leur expérience professionnelle de haut niveau, notamment dans les domaines dans lesquels l'expertise requise n'est pas facile à trouver.
- (2) Il est grandement souhaitable de promouvoir l'échange d'expériences professionnelles et de connaissances en matière de politiques européennes, en affectant temporairement des experts des administrations des États membres de l'UE, ainsi que des experts des administrations des États membres de l'Association européenne de libre échange (ci-après « AELE »), des pays avec lesquels le Conseil a décidé d'ouvrir des négociations d'adhésion et des organisations publiques intergouvernementales (ci-après « OIG ») auprès de la FRA.
- (3) Afin de garantir que l'indépendance de la FRA ne soit pas compromise par des intérêts privés, il convient de disposer que les END proviennent d'une administration publique nationale, régionale ou locale ou d'une OIG. Le détachement d'un END par un employeur autre qu'une administration publique nationale, régionale ou locale ou qu'une OIG ne devrait être autorisé qu'au cas par cas et après avoir vérifié que l'employeur de l'END relève bien du secteur public ou est une université ou un organisme de recherche indépendants dont l'objectif n'est pas la recherche de profits en vue de leur redistribution.

# DECISION DU CA

- (4) Afin d'éviter tout conflit d'intérêt, il convient que les droits et obligations des END, fixés par la présente décision, garantissent que ces derniers s'acquittent de leurs tâches en veillant aux seuls intérêts de la FRA.
- (5) Vu leur statut particulier, il convient de prévoir que les END agissant seuls n'exerceront aucune des responsabilités incombant à la FRA au titre des pouvoirs qui lui sont conférés.
- (6) Il est souhaitable de consolider les règles applicables aux END dans un seul texte, en préservant leur spécificité tout en les simplifiant et, pour ce qui concerne les conditions de travail et l'octroi des indemnités de séjour, en les rapprochant des dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires et autres agents de l'Union européenne sans pour autant assimiler les END à ces catégories.
- (7) En raison de l'importance que revêt la formation des fonctionnaires des États membres – et, le cas échéant, des pays de l'AELE, des pays candidats à l'adhésion et des OIG – aux politiques de la FRA et aux méthodes de travail de la FRA, il y a lieu d'établir un cadre juridique et administratif spécifique pour l'accueil et la formation professionnelle de ces fonctionnaires désignés comme « experts nationaux en formation professionnelle » (ENFP).

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION :

## **TITRE I**

### **EXPERTS NATIONAUX DETACHES**

#### **Chapitre I**

#### **Dispositions générales**

*Article premier*

*Champ d'application et définitions*

1. Les présentes règles sont applicables aux experts nationaux détachés auprès de la FRA (ci-après dénommés END ou 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.

Au sens de la présente décision, on entend par administration publique l'ensemble des services administratifs centraux, fédéraux et régionaux d'un État, à savoir les ministères, les services gouvernementaux et des parlements, les juridictions, les banques centrales, les services administratifs des collectivités locales, ainsi que les services administratifs décentralisés de l'État et de ces collectivités.

Les personnes couvertes par les présentes règles sont employées par leur employeur depuis au moins douze mois dans un cadre statutaire ou contractuel

## DECISION DU CA

avant leur détachement et restent au service de cet employeur durant la période de détachement.

À ce titre, l'employeur de l'END s'engage à continuer à le rémunérer, à maintenir son statut administratif (lien statutaire ou contractuel) durant toute la durée du détachement et à informer les services administratifs (SA) de la FRA de tout changement de situation de l'END à cet égard. Il continue également à assurer l'ensemble des droits sociaux de l'END, en particulier en matière de sécurité sociale et de pension. La cessation ou la modification du statut administratif de l'END (lien statutaire ou contractuel) peut mettre fin, sans préavis, à son détachement auprès de la FRA, conformément à l'article 10, paragraphe 2, point c).

2. Nonobstant le deuxième alinéa du paragraphe 1, lorsque l'intérêt de la FRA justifie l'apport temporaire de connaissances spécifiques, le détachement d'un END par un employeur autre qu'une administration publique d'un État ou qu'une OIG peut être autorisé au cas par cas par le directeur, pour autant que l'employeur de l'END :
  - soit une université ou un organisme de recherche indépendants dont l'objectif n'est pas la recherche de profits en vue de leur redistribution ;
  - ou relève bien du secteur public.

Aux fins de la présente décision, pour être considéré comme relevant du secteur public, l'employeur de l'END doit remplir l'ensemble des critères suivants :

- il doit être rattaché à une administration publique telle que définie au paragraphe 1, et en particulier avoir été créé par voie législative ou réglementaire ;
  - ses ressources doivent provenir en majorité de financements publics ;
  - la part des éventuelles activités en concurrence sur un marché avec d'autres entités privées ou publiques doit représenter moins de la moitié de ses activités.
3. Sauf dérogation accordée par le directeur, les END doivent être ressortissants d'un État membre de l'UE, de l'AELE ou d'un pays avec lequel le Conseil a décidé d'ouvrir des négociations d'adhésion.
  4. Lorsqu'un détachement est envisagé, la FRA veille à l'équilibre géographique, à la parité femmes-hommes ainsi qu'au respect du principe de l'égalité des chances, conformément aux principes énoncés aux articles premier quinquies et 27 du statut.
  5. Toute référence dans les présentes règles à une personne de sexe masculin s'entend également comme faite à une personne de sexe féminin, et vice versa, à moins que le contexte n'indique clairement le contraire.

### *Article 2*

#### *Experts nationaux détachés sans frais*

1. Aux fins de la présente décision, les « END sans frais » sont des END pour lesquels la FRA ne paie aucune des indemnités prévues au chapitre III et ne couvre aucun des frais prévus dans la présente décision, à l'exception de ceux liés à l'exercice de leurs fonctions pendant le détachement (par exemple, des missions).
2. Les END sans frais peuvent être détachés de l'administration publique, telle que définie à l'article premier, paragraphe 1, des États membres de l'UE ou de l'AELE, d'un pays avec lequel le Conseil a décidé d'ouvrir des négociations d'adhésion ou d'une OIG, dans le cadre d'un accord et/ou d'un programme d'échange avec la FRA.

## DECISION DU CA

3. Les END sans frais sont pris en compte dans la décision annuelle de la FRA sur l'allocation finale des ressources humaines et des dépenses administratives décentralisées.

### *Article 3*

#### *Procédure de sélection*

1. Les END sont sélectionnés selon une procédure ouverte et transparente dont les modalités sont présentées dans l'avis de vacance en vue de l'embauche des END et publié sur le site web de la FRA.
2. Avant le détachement, le directeur doit avoir été autorisé à recourir à des END dans le cadre de la stratégie politique annuelle/de l'avant-projet de budget et de la décision annuelle de la FRA sur l'allocation finale des ressources humaines et des dépenses administratives décentralisées.
3. Le détachement a lieu par échange de lettres entre le directeur et le représentant de l'employeur qui envoie l'employé détaché.

### *Article 4*

#### *Durée de détachement*

1. La durée initiale de détachement ne peut être inférieure à six mois, ni supérieure à deux ans. Elle peut faire l'objet de prorogations successives pour une durée totale n'excédant pas quatre ans. À titre exceptionnel, à la demande du département/du bureau du directeur concerné et lorsque l'intérêt du service le justifie, le directeur peut autoriser une ou plusieurs prolongations du détachement pour un maximum de deux ans supplémentaires à la fin de la période de quatre ans.

Lorsqu'un END a bénéficié d'un détachement comme expert national en formation professionnelle au sens de l'article 24 dans les six ans qui précèdent son détachement comme END, la période de formation est déduite de la durée maximale de six ans prévue à l'alinéa précédent.

2. La durée initiale du détachement est fixée dans l'échange de lettres visé à l'article 3, paragraphe 2. Toute prorogation de la période de détachement fait l'objet d'un nouvel échange de lettres.
3. L'END ayant déjà fait l'objet d'un détachement auprès de la FRA peut être détaché une nouvelle fois, conformément aux règles internes régissant la durée maximale de la présence de ces personnes au sein de la FRA et moyennant le respect des conditions suivantes :
  - a) l'END continue de remplir les conditions d'éligibilité au détachement ;
  - b) une période d'au moins six ans doit s'être écoulée entre la fin de la dernière période de détachement et le nouveau détachement ; si, après le dernier détachement, l'END a bénéficié d'un contrat d'emploi avec la FRA, la durée de ce contrat ou de ce détachement est prise en compte dans le calcul des six ans susmentionnés.
  - c) La période minimale de six ans visée au point b) n'est pas requise lorsque les détachements précédents ont duré moins de quatre ans, mais dans ce cas, le nouveau détachement ne doit pas excéder la part résiduelle de la période de

# DECISION DU CA

quatre ans, sans préjudice de la possibilité de prolongation jusqu'à deux ans supplémentaires prévue au paragraphe 1.

## *Article 5*

### *Lieu du détachement*

Le lieu de détachement est Vienne.

## *Article 6*

### *Tâches*

1. Les END assistent les agents temporaires de la FRA. Ils ne peuvent exercer des fonctions d'encadrement intermédiaire ou supérieur, y compris en remplacement de leur supérieur hiérarchique.
2. Le chef de département peut autoriser l'END à participer seul à une ou plusieurs missions ou réunions externes après s'être assuré de l'absence de tout conflit d'intérêts potentiel.

L'END ne peut en aucun cas représenter en son nom la FRA dans le but de prendre des engagements, financiers ou autres, ou de négocier pour le compte de celle-ci.

3. La FRA demeure seule responsable de l'approbation des résultats de toutes tâches accomplies par un END, ainsi que de la signature de tous documents officiels qui en découlent.
4. Les départements de la FRA concernés, l'employeur de l'END et l'END doivent s'assurer qu'il n'existe pas de situation de conflit d'intérêt avec les tâches de l'END pendant son détachement auprès de la FRA.

À cette fin, le chef de département auprès duquel l'END doit être détaché informe l'END et son employeur – via les services administratifs de la FRA - avant le début du détachement des tâches envisagées et leur demande de confirmer par écrit qu'à leur connaissance, il n'existe aucune raison de ne pas confier ces tâches à l'END.

En outre, l'employeur et l'END s'engagent à déclarer aux services administratifs de la FRA tout changement de situation intervenant au cours du détachement qui pourrait donner lieu à un tel conflit.

Les services administratifs conservent les originaux de ces échanges de correspondance dans leurs archives.

5. Lorsque l'END ne s'acquitte pas des obligations qui découlent des dispositions des paragraphes 2, 3 et 4, la FRA est en droit, si elle le juge nécessaire, de mettre fin au détachement de l'END conformément à l'article 10, paragraphe 2, point c).

## *Article 7*

### *Droits et obligations*

1. Durant la période de détachement :
  - a) L'END doit s'acquitter de ses fonctions et régler sa conduite en ayant uniquement en vue les intérêts de la FRA, sans solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement, d'aucune autorité, organisation ou

## DECISION DU CA

personne extérieure à la FRA. Il remplit les tâches qui lui sont confiées de manière objective et impartiale et dans le respect de son devoir de loyauté envers la FRA.

- b) L'END qui se propose d'exercer une activité extérieure, rémunérée ou non, ou de remplir un mandat en dehors de la FRA est soumis aux règles en vigueur à la FRA pour les fonctionnaires en matière d'autorisation préalable<sup>1</sup>. Les services administratifs doivent consulter l'employeur de l'END avant de délivrer une autorisation.
- c) L'END s'abstient de tout acte et de tout comportement susceptibles de porter atteinte à la dignité de sa fonction, ainsi que de toute forme de harcèlement moral ou sexuel<sup>2</sup>.
- d) Dans l'exercice de ses fonctions, l'END ne traite aucun dossier dans lequel il a, directement ou indirectement, un intérêt personnel, notamment familial ou financier, de nature à compromettre son indépendance. Si, dans l'exercice de ses fonctions, le traitement d'un tel dossier lui est confié, il en informe immédiatement son chef de département et les services administratifs, qui prennent toutes les mesures qui s'imposent.

L'END ne peut conserver ni acquérir, directement ou indirectement, dans les entreprises soumises au contrôle de la FRA ou en relation avec celle-ci, des intérêts de nature ou d'importance telles qu'ils seraient susceptibles de compromettre son indépendance dans l'exercice de ses fonctions.

L'END déclare toute activité lucrative exercée à titre professionnel par son conjoint, au sens du statut.

- e) L'END s'abstient de toute divulgation non autorisée d'informations portées à sa connaissance dans l'exercice de ses fonctions, à moins que ces informations n'aient déjà été rendues publiques ou ne soient accessibles au public.
- f) L'END a droit à la liberté d'expression, dans le strict respect des principes de loyauté et d'impartialité.

L'END qui a l'intention de publier ou de faire publier, seul ou en collaboration, un texte quelconque dont l'objet se rattache à l'activité de la FRA sollicite l'autorisation préalable du directeur, conformément aux règles applicable au sein de la FRA.

- g) Tous les droits relatifs à des travaux effectués par l'END dans l'exercice de ses fonctions sont dévolus à la FRA.
- h) L'END est tenu de résider sur son lieu de détachement ou à une distance telle de celui-ci qu'il ne soit pas gêné dans l'exercice de ses activités.
- i) Sur la base de ses connaissances et de son expérience professionnelles, l'END est tenu d'assister et de conseiller ses supérieurs de la FRA auprès desquels il est détaché et il est responsable à l'égard de ces derniers de l'exécution des tâches qui lui ont été confiées.

---

<sup>1</sup> L'article 12 ter du statut et les dispositions d'application de cet article s'appliquent mutatis mutandis.

<sup>2</sup> L'article 12 bis du statut et les dispositions d'application de cet article s'appliquent mutatis mutandis.

## DECISION DU CA

2. Le non-respect des dispositions du paragraphe 1 pendant la période de détachement autorise la FRA à mettre fin, si elle le juge nécessaire, au détachement de l'END conformément à l'article 10, paragraphe 2, point c).
3. À la fin du détachement, l'END reste lié par l'obligation d'agir avec loyauté envers la FRA, ainsi qu'avec intégrité et discrétion, pour exercer les nouvelles tâches qui lui sont confiées et accepter certains postes ou avantages.

### *Article 8*

#### *Expérience professionnelle et connaissances linguistiques*

1. Pour être détaché auprès de la FRA, un expert national doit posséder une expérience d'au moins trois ans dans des fonctions administratives, juridiques, scientifiques, techniques, de conseil ou de surveillance, à un grade équivalant au groupe de fonctions AD ou AST, ce dernier groupe de fonctions n'étant pris en considération que pour des profils de poste hautement spécialisés, tel que défini par le statut des fonctionnaires de l'Union européenne ainsi que par le régime applicable aux autres agents de l'Union européenne.
2. L'END doit justifier d'une connaissance approfondie d'une des langues de l'UE et d'une connaissance satisfaisante d'une autre langue de l'UE dans la mesure nécessaire aux fonctions qu'il est appelé à exercer. L'END d'un pays tiers doit posséder une connaissance approfondie d'une langue de l'UE nécessaire à l'accomplissement de ses fonctions.

### *Article 9*

#### *Suspension du détachement*

1. Sur demande écrite de l'END ou de son employeur, et avec l'accord de ce dernier, la FRA peut autoriser des suspensions des périodes de détachement et en fixer les conditions. Pendant la durée de ces suspensions :
  - a) les indemnités de séjour visées à l'article 16 ne sont pas versées ;
  - b) les frais de transport visés à l'article 18 ne sont remboursés que si la suspension se fait à la demande de la FRA.
2. La période de suspension n'est pas comptabilisée dans la période de détachement au sens de l'article 4.

### *Article 10*

#### *Fin du détachement*

1. Sous réserve des dispositions du paragraphe 2, il peut être mis fin au détachement de l'expert à la demande de la FRA ou de l'employeur de l'END moyennant un préavis de trois mois ou, à la demande de l'END, moyennant le même préavis et sous réserve de l'accord de la FRA et de l'employeur de l'END.
2. Dans des circonstances exceptionnelles, il peut être mis fin au détachement sans préavis :
  - a) par l'employeur de l'END, si les intérêts essentiels de l'employeur l'exigent ;

## DECISION DU CA

- b) par la FRA et l'employeur agissant conjointement, sur demande adressée par l'END aux deux parties, si l'intérêt personnel ou professionnel de ce dernier l'exige ;
- c) par la FRA, en cas de non-respect par l'END et/ou par son employeur des obligations qui leur incombent au titre de la présente décision. La FRA informe immédiatement l'END et son employeur en conséquence.

### **Chapitre II**

#### **Conditions de travail**

##### *Article 11*

##### *Sécurité sociale*

1. Préalablement au détachement, l'employeur de l'END certifie que ce dernier demeure soumis, tout au long de la période de détachement, à la législation applicable en matière de sécurité sociale, y compris s'agissant des frais encourus à l'étranger. À cette fin, l'employeur de l'END fournit à la FRA le certificat visé à l'article 11, paragraphe 1, du règlement (CEE) n° 574/72 du Conseil<sup>3</sup>.
2. Dès le jour de leur entrée en fonction, les END sont couverts par la FRA contre le risque d'accident. La FRA leur fournit une copie des dispositions applicables le jour où ils s'adressent aux services administratifs pour accomplir les formalités administratives liées au détachement.
3. L'END qui n'est pas couvert par un régime public d'assurance-maladie doit contracter lui-même une assurance privée.

##### *Article 12*

##### *Horaires de travail*

1. Les horaires de travail des END sont ceux en vigueur au sein de la FRA.
2. L'END travaille à temps plein pendant toute la durée de son détachement. Sur demande dûment justifiée soumise par l'END et acceptée par le chef de département, le directeur peut autoriser un END à travailler à temps partiel, à condition que l'employeur de l'END marque son accord et que cet aménagement soit compatible avec le bon fonctionnement du département auquel l'END est affecté. Dans ces cas, les indemnités sont versées au prorata.
3. Les articles 55, 56 et 56 quater du statut et les dispositions d'application de ces articles par la FRA s'appliquent mutatis mutandis.

##### *Article 13*

##### *Congé maladie*

1. Les END sont soumis aux règles en vigueur à la FRA en matière d'absence pour cause de maladie ou d'accident<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> JO L 74 du 27.3.1972, p. 1.

<sup>4</sup> Les articles 59 et 60 du statut et les dispositions d'application de ces articles s'appliquent mutatis mutandis.

## DECISION DU CA

2. Si le congé de maladie excède trois mois ou la durée du service accompli par l'END, la plus longue de ces deux périodes étant seule prise en compte, les indemnités de séjour prévues à l'article 16 sont automatiquement suspendues.

Le congé de maladie ne peut se prolonger au-delà de la durée du détachement de la personne intéressée.

3. L'END victime d'un accident lié à son travail survenu pendant la période de détachement continue de percevoir l'intégralité des indemnités de séjour pendant toute la durée de son inaptitude au travail. Le versement de ces indemnités ne peut toutefois pas se prolonger au-delà de la fin de la période de détachement.

### *Article 14*

#### *Congés annuels et congés spéciaux*

1. L'END est soumis aux règles en vigueur à la FRA en matière de congé annuel et de congé spécial applicables aux fonctionnaires à l'exception des dispositions relatives au grade<sup>5</sup>.
2. Le congé est soumis à une autorisation préalable du département auprès duquel l'END est détaché. En cas d'absence irrégulière au sens de l'article 60 du statut, les indemnités de séjour ne sont pas versées.
3. Sur demande dûment motivée de l'employeur de l'END, la FRA peut accorder à l'END jusqu'à deux jours de congé spécial par période de douze mois pour se rendre auprès de son employeur.
4. Aucun remboursement ne peut être effectué pour le congé annuel non pris à la fin de la période de détachement.

### *Article 15*

#### *Congé de maternité*

1. L'END est soumis aux règles en vigueur à la FRA en matière de congé de maternité<sup>6</sup>. Pendant son congé de maternité, il perçoit les indemnités de séjour prévues à l'article 16.
2. Lorsque la réglementation à laquelle est soumis l'employeur de l'END prévoit un congé de maternité plus long que celui en vigueur à la FRA, le détachement peut, à la demande de l'END, être interrompu pour la période excédant celle du congé accordé par la FRA.

Une période équivalente à la période d'interruption peut être ajoutée à la fin du détachement, si l'intérêt de la FRA le justifie.

3. L'END peut éventuellement demander une interruption de la période de détachement qui couvre la totalité des périodes accordées au titre du congé de maternité. Dans ce cas, le paragraphe 2, second alinéa, est applicable.

---

<sup>5</sup> Les articles 57 et 59 bis et l'annexe V du statut et les dispositions d'application de ces articles s'appliquent mutatis mutandis.

<sup>6</sup> L'article 58 du statut et les dispositions d'application de cet article s'appliquent mutatis mutandis.

## Chapitre III Indemnités et dépenses

### Article 16

#### Indemnités de séjour

1. L'END a droit, pour la durée de son détachement, à une indemnité de séjour journalière et à une indemnité de séjour mensuelle, affectées du coefficient correcteur pour l'Autriche.

Les indemnités journalières et mensuelles sont adaptées chaque année, sans effet rétroactif, conformément à l'adaptation des traitements de base des fonctionnaires de l'Union européenne à Bruxelles et à Luxembourg.

À la date d'effet de la présente décision :

- l'indemnité de séjour journalière est de 136,10 EUR selon le coefficient correcteur applicable pour l'Autriche ;
- l'indemnité de séjour mensuelle est versée conformément au tableau ci-dessous, selon le coefficient correcteur susmentionné pour l'Autriche :

Distance entre le lieu d'origine et le lieu de détachement (km)	Montant en euros
0 - 150	0
> 150	87,48
> 300	155,52
> 500	252,75
> 800	408,29
> 1 300	641,60
> 2 000	768,00

2. Ces indemnités de séjour sont accordées selon les mêmes critères que l'indemnité de dépaysement pour le personnel statutaire<sup>7</sup>.
3. Dans le cas des END sans frais, l'échange de lettres visé à l'article 3, paragraphe 2, prévoit que les indemnités de séjour ne seront pas versées.
4. Les adaptations des rémunérations adoptées par le Conseil en application de l'article 65 du statut s'appliquent automatiquement aux indemnités de séjour le mois qui suit leur adoption. Les SA sont responsables de l'application de cette disposition.
5. Ces indemnités sont destinées à couvrir, sur une base forfaitaire, les frais de séjour des END sur le lieu de détachement ; elles ne doivent en aucun cas être considérées comme une rémunération versée par la FRA.

---

<sup>7</sup> L'article 4 de l'annexe VII du statut et les dispositions d'application de cet article s'appliquent mutatis mutandis.

## DECISION DU CA

Avant le détachement, l'employeur de l'END certifie aux services administratifs que, pendant le détachement, il maintiendra le niveau de rémunération que l'END percevait au moment de son détachement.

L'END informe les services administratifs de toute indemnité similaire aux indemnités de séjour versées par la FRA provenant d'autres sources. Le montant de celle-ci est déduit des indemnités de séjour versées par la FRA.

6. Les indemnités de séjour sont dues pour tous les jours de la semaine, y compris les week-ends, les périodes de mission, les congés annuels, les congés spéciaux et les jours fériés accordés par la FRA.
7. Lors de sa prise de fonction, l'END bénéficie, sur demande de sa part, d'une avance d'un montant forfaitaire équivalant à 75 jours d'indemnité de séjour. Ce versement entraîne l'extinction de tout droit à de nouvelles indemnités de séjour au titre de la période à laquelle il correspond. Ce montant forfaitaire est versé dans un délai de 10 jours ouvrables à dater de la prise de fonctions de l'END. Si le détachement prend fin pendant les 75 premiers jours, l'END est tenu de rembourser la part des indemnités de séjour correspondant à la période non travaillée au cours de cette période.
8. Les indemnités de séjour sont versées au plus tard le 25<sup>e</sup> jour de chaque mois.

### *Article 17*

#### *Lieu d'origine*

1. Aux fins de la présente décision, on entend par « lieu d'origine » le lieu où l'END exerçait ses fonctions pour son employeur au moment de son détachement. Le lieu de détachement est Vienne. Ces lieux sont mentionnés dans l'échange de lettres visé à l'article 3, paragraphe 3.
2. Si, six mois avant son détachement auprès de la FRA en tant qu'END, un expert national réside déjà à titre principal dans un lieu différent de celui où est situé le siège de l'employeur, le lieu d'origine est réputé être celui des deux lieux qui est le plus proche du lieu de détachement.

### *Article 18*

#### *Frais de voyage*

1. Les END, à l'exception des END sans frais, ont droit au remboursement des frais de voyage au début et à la fin du détachement entre leur lieu d'origine et leur lieu de détachement, conformément aux dispositions de l'article 17.
2. Les frais de voyage sont remboursés conformément aux règles et conditions en vigueur en la matière à la FRA<sup>8</sup>.
3. Par dérogation au paragraphe 1, un END prouvant qu'à la fin de son détachement, il sera affecté dans un lieu autre que son lieu d'origine a droit au remboursement des frais de voyage vers ce nouveau lieu dans les conditions fixées au

---

<sup>8</sup> L'article 7, paragraphes 1 et 2, de l'annexe VII du statut et les dispositions d'application de cet article s'appliquent mutatis mutandis.

## DECISION DU CA

paragraphe 2. Toutefois, ce remboursement ne saurait être supérieur au montant qui aurait été versé en cas de retour de l'END au lieu d'origine.

4. La FRA ne rembourse aucune des dépenses visées aux paragraphes précédents si celles-ci sont prises en charge par l'employeur ou toute autre entité.

### *Article 19*

#### *Missions et frais de mission*

1. Les END peuvent être envoyés en mission dans le respect des dispositions de l'article 6.
2. Les frais de mission sont remboursés conformément aux règles et conditions en la matière en vigueur à la FRA<sup>9</sup>.

### *Article 20*

#### *Formation*

Les actions de formation organisées par la FRA sont ouvertes aux END dès lors que l'intérêt de l'agence le justifie. L'intérêt de l'END, eu égard notamment à sa réintégration dans son administration d'origine après le détachement, peut être pris en compte dès lors qu'il s'agit de l'autoriser ou non à suivre une formation.

### *Article 21*

#### *Dispositions administratives*

Les END se présentent le premier jour de détachement aux services administratifs pour accomplir les formalités administratives nécessaires. L'entrée en fonctions des END se fait le premier ou le seize du mois.

## **Chapitre IV**

### **Réclamations**

### *Article 22*

Sans préjudice des possibilités de former un recours après sa prise de fonction dans les conditions et les délais prévus à l'article 230 du traité CE, tout END peut introduire une réclamation contre un acte lui faisant grief adopté par la FRA en application de la présente décision, à l'exception des décisions qui sont la conséquence directe de décisions prises par son employeur

La réclamation doit être introduite dans un délai de deux mois. Ce délai court du jour de la notification de la décision à la personne concernée et en tous cas au plus tard du jour où l'intéressé en a connaissance. Le directeur notifie sa décision motivée à l'intéressé dans un délai de quatre mois à compter de la date d'introduction de la réclamation. À l'expiration de ce délai, le défaut de réponse à la réclamation vaut décision implicite de rejet.

---

<sup>9</sup> Les articles 11 et 12 de l'annexe VII du statut et les dispositions d'application de ces articles s'appliquent mutatis mutandis.

## **TITRE II**

### **EXPERTS NATIONAUX EN FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### *Article 23*

##### *Dispositions générales et définitions*

1. Les experts nationaux en formation professionnelle (ci-après « ENFP ») sont des agents des administrations publiques des États membres de l'UE ou de l'AELE et, en fonction des places disponibles, des pays avec lequel le Conseil a décidé d'ouvrir des négociations d'adhésion, ou d'OIG, que la FRA accueille au sein de ses départements pour suivre une formation professionnelle.
2. Les dispositions de l'article premier, paragraphes 1, 3, 4 et 5 s'appliquent par analogie aux ENFP.

#### *Article 24*

##### *Objectif de la formation professionnelle*

1. La formation professionnelle a pour objectif :
  - d'apporter aux ENFP une expérience des méthodes de travail et des politiques de la FRA ;
  - de leur permettre d'acquérir une expérience et une connaissance pratiques du travail quotidien des départements de la FRA et de leur offrir la possibilité de travailler dans un environnement multiculturel et multilingue ;
  - de permettre au personnel des administrations nationales de mettre en pratique les connaissances acquises durant leurs études, notamment dans leurs domaines de compétence respectifs.
2. La FRA, quant à elle :
  - bénéficie de l'apport de personnes qui peuvent offrir un point de vue neuf et des connaissances actualisées qui enrichiront le travail quotidien de l'institution ;
  - constitue un réseau de personnes qui disposent d'une expérience directe de ses procédures.

#### *Article 25*

##### *Admissibilité*

1. Les dispositions de l'article 8 en matière d'expérience professionnelle et de connaissances linguistiques s'appliquent par analogie aux ENFP.
2. Les candidatures de personnes ayant déjà bénéficié d'un détachement comme END ou d'un contrat d'emploi au sein d'une institution ou d'un organe de l'UE ne sont pas retenues pour les postes d'ENFP.

#### *Article 26*

##### *Sélection des candidatures*

1. La FRA décide des procédures et des méthodes de soumission des candidatures.
2. Après consultation des départements concernés et examen de la situation, le directeur décide du nombre d'ENFP qui seront admis au sein de la FRA et de ses services pour chaque période.

# DECISION DU CA

## *Article 27*

### *Durée de la formation professionnelle*

1. Les formations professionnelles ont une durée comprise entre trois et cinq mois. La durée est fixée dès le départ et ne peut être ni modifiée, ni prolongée.

Un ENFP ne peut bénéficier que d'une seule période de formation professionnelle.

2. Les formations professionnelles sont organisées deux fois par an et débutent en règle générale le 1<sup>er</sup> ou le 16 des mois de mars et d'octobre.

## *Article 28*

### *Déroulement de la formation professionnelle*

Pendant toute la durée de leur formation professionnelle, les ENFP sont placés sous la responsabilité d'un conseiller « formation ». Le conseiller « formation » doit informer les services administratifs de la FRA de tout incident significatif survenant pendant la formation professionnelle (en particulier les absences, maladies, accidents ou interruptions) qu'il a constaté ou dont l'ENFP l'a informé.

Les ENFP sont tenus de se conformer aux instructions données par leur conseiller « formation », leurs supérieurs hiérarchiques au sein du département ou du secteur auprès duquel ils sont détachés et les services administratifs de la FRA.

Les ENFP sont autorisés à assister à des réunions, sauf s'il s'agit de réunions restreintes ou confidentielles, à recevoir de la documentation et à participer aux activités du département auprès duquel ils sont détachés.

## *Article 29*

### *Suspension de la formation professionnelle*

Sur demande écrite de l'ENFP ou de son employeur, et après accord préalable de ce dernier, les services administratifs de la FRA peuvent autoriser la suspension de la formation professionnelle pour une période très courte ou la résiliation anticipée de cette formation. L'ENFP peut revenir pour terminer la partie restante de la formation professionnelle, uniquement jusqu'à la fin de cette même période. Aucune prolongation n'est possible.

## *Article 30*

### *Conditions de travail et rémunération*

1. Les dispositions des articles suivants s'appliquent par analogie aux ENFP :
  - article 6 relatif aux tâches ;
  - article 7 relatif aux droits et obligations ;
  - article 11 relatif à la sécurité sociale ;
  - article 12, paragraphe 1, relatif aux horaires de travail ;
  - article 13 relatif aux absences maladie ;
  - article 14 relatif aux congés annuels et aux congés spéciaux ;
  - article 19 relatif aux missions et aux frais de mission.
2. Les ENFP sont considérées comme des END sans frais au sens de l'article 2. Ils continuent à être rémunérés par leur employeur sans aucune contrepartie financière versée par la FRA.

# DECISION DU CA

Aucune demande de bourse, d'honoraires, de remboursement de frais de voyage ou d'autres frais ne sera acceptée par la FRA, à l'exception du remboursement des frais de mission engagés dans le cadre de la formation professionnelle.

## *Article 31*

### *Rapports et attestation de présence*

Les ENFP qui ont achevé la période de formation professionnelle prévue sont tenus de remplir les rapports d'évaluation demandés par les services administratifs de la FRA à l'issue de leur formation professionnelle. Les conseillers « formation » doivent également remplir le rapport d'évaluation correspondant. Sous réserve de l'établissement des rapports susmentionnés, les ENFP ayant achevé leur période de stage reçoivent une attestation indiquant les dates de leur formation professionnelle et le département au sein duquel la formation a eu lieu.

## **Chapitre V**

### **Entrée en vigueur**

#### *Article 32*

1. La présente décision prend effet à la date de sa signature et s'applique aux END déjà détachés auprès de la FRA à la date de son entrée en vigueur et aux END détachés après cette date.
2. La présente décision abroge la décision n° 2004/07 de l'EUMC du 1<sup>er</sup> avril 2004 relative aux experts nationaux détachés de l'EUMC.

Fait à Vienne, le 11.04.2017.

*Pour l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne*



*Frauke Lisa Seidensticker*

*Présidente du conseil d'administration*