

L'AGENCE EUROPÉENNE POUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL (EU-OSHA)

cherche à recruter

UN FINANCE OFFICER

Venez rejoindre l'EU-OSHA - une agence dynamique de l'Union européenne basée dans la ville très agréable à vivre de **Bilbao**, en Espagne! Nous sommes une équipe de 65 membres du personnel dédiés à la promotion de lieux de travail sûrs, sains et productifs grâce à des informations techniques, scientifiques et économiques qui soutiennent l'élaboration de politiques et la prévention des risques en milieu de travail.

Êtes-vous un coéquipier positif, flexible, solidaire et enthousiaste avec un don pour la précision et la passion pour les chiffres? Avez-vous de l'expérience dans le traitement des transactions financières? Ensuite, vous pourriez être la personne que nous recherchons, pour **un contrat de trois ans renouvelable à long terme.** ¹

Dans notre environnement multiculturel dynamique et respectueux, **nous favorisons l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** et proposons **des formules de travail flexibles telles que le travail à temps partiel, les horaires flexibles et le télétravail**, le tout dans un environnement hautement numérisé.

*En adhérant à l'EU-OSHA, en plus de recevoir un **salaire attractif**, vous serez couvert par l'assurance maladie commune de l'UE et contribuerez au régime de pension de l'UE.² Pour plus d'informations sur nos activités, voir <http://osha.europa.eu> et pour plus de détails sur les conditions contractuelles et de travail, voir la section 6 du présent avis de vacance.*

Si vous remplissez tous les critères d'éligibilité (section 3), que vous avez le profil que nous recherchons et que vous souhaitez rejoindre l'équipe de l'EU-OSHA, il vous suffit **de nous envoyer votre candidature au plus tard le vendredi 10 avril 2026 à 13h00, heure de Bilbao!**

EUOSHA/TA/26/01 – Finance Officer (AST3) ³

1 CADRE D'EMPLOI

Le Finance Officer fait partie de l'équipe dynamique des finances (4 membres) au sein de l'Unité du Centre de ressources et de services (CRS). Le CRS est composé de 18 membres du personnel et est l'unité administrative de l'Agence qui fournit les ressources humaines, les finances, les marchés publics, la gestion des documents, la gestion des installations et d'autres services administratifs pour le fonctionnement de l'Agence.

Représentant le centre d'expertise et de connaissance de toutes les questions administratives de l'Agence, RSC fournit une gamme de services et soutient des activités visant à assurer le bon fonctionnement et le bon déroulement des opérations de l'Agence. Il vise à le faire avec un esprit de service à la clientèle envers ses parties prenantes internes (autres unités) et externes. La mission de RSC est de «permettre à l'Agence de fonctionner de la manière la plus efficace et la plus efficace possible, en préservant les intérêts de ses parties prenantes».

¹ Il peut être renouvelé pour une période de cinq ans. Tout renouvellement ultérieur serait pour une durée indéterminée.

² Les informations fournies proviennent d'une source individuelle et, en tant que telles, ne représentent pas la position officielle, les points de vue ou les informations de la Commission européenne.

³ Ce document, rédigé à l'origine en anglais, peut être traduit **automatiquement** dans d'autres langues de l'UE. Dans ce cas, la version originale anglaise prévaudra à toutes fins.

Relevant du chef d'unité, le Finance Officer traitera les engagements financiers et juridiques, les factures et les paiements y afférents, et traitera les demandes des collègues et des contractants. Le Finance Officer agira principalement en tant qu'agent initiateur financier (AIF) et, le cas échéant, au fil du temps, également en tant qu'agent vérificateur financier (AVF), de sorte qu'il sera responsable des vérifications ex ante et, le cas échéant, ex post des transactions financières. Sur une base ad hoc, il/elle assurera également le soutien du directeur budgétaire de l'EU-OSHA.

2 PROFIL D'EMPLOI

Le Finance Officer, tout en veillant au respect du règlement financier et des procédures internes, aura les principales fonctions suivantes:

- Initier et vérifier des opérations financières (par exemple, engagements financiers, ordres de paiement, opérations de recettes) ou toute autre opération liée à l'exécution du budget de l'Agence.
- rassembler et compiler les données nécessaires à la préparation des engagements juridiques (par exemple, contrats spécifiques, bons de commande, avenants) et veiller à l'achèvement du processus de signature électronique par les acteurs concernés,
- Aider au suivi des dépenses par rapport aux allocations budgétaires et appuyer l'établissement de rapports périodiques sur les dépenses,
- Contribuer à la préparation des rapports et états financiers,
- Aider à l'élaboration et à la mise en œuvre de processus de surveillance de la conformité,
- Saisir avec précision les données financières dans les systèmes pertinents. Tenir et mettre à jour les dossiers financiers conformément aux lignes directrices en matière d'organisation et de gestion des documents,
- Aider à la préparation des documents et des données pour les audits. Fournir le soutien nécessaire pendant les processus d'audit et aider à traiter les constatations d'audit,
- Aider au rapprochement des comptes et à la résolution des écarts financiers, le cas échéant,
- Identifier les possibilités d'amélioration des processus et recommander des solutions. Mettre en œuvre les meilleures pratiques dans le domaine de travail assigné et contribuer aux initiatives d'optimisation des processus,
- Effectuer toute autre activité pertinente assignée par le chef d'unité.

3 CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ

Pour être considérés comme éligibles à cette procédure de sélection, les candidats doivent satisfaire à toutes les exigences suivantes avant la date limite de dépôt des candidatures.

Conditions générales

Les candidats doivent:

- être ressortissant de l'un des États membres de l'Union européenne, de l'Islande, de la Norvège ou du Liechtenstein (parties à l'accord EEE);
- Avoir rempli toutes les obligations qui leur sont imposées par les lois applicables en matière de service militaire;
- établir les références de moralité appropriées quant à leur aptitude à l'exercice de leurs fonctions;⁴
- Être physiquement apte à exercer les fonctions.

⁴ Avant la nomination, une preuve de l'absence de casier judiciaire est nécessaire.

Éducation

Les candidats doivent avoir un niveau de:

- des études postsecondaires sanctionnées par un diplôme,

OU

- un enseignement secondaire sanctionné par un diplôme donnant accès à l'enseignement supérieur et une expérience professionnelle appropriée d'au moins trois ans.

Seuls les diplômes délivrés dans les États membres⁵ de l'UE ou faisant l'objet de certificats d'équivalence délivrés par les autorités desdits États membres seront pris en considération.

Connaissance des langues

Les candidats doivent posséder une connaissance approfondie⁶ d'une des langues officielles de l'UE et une connaissance satisfaisante d'une⁷ autre langue de l'UE dans la mesure nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Recommandation importante

Veuillez noter que seuls les candidats qui répondent à tous les critères d'admissibilité énumérés ci-dessus seront pris en considération pour le processus de sélection. Nous demandons aux **personnes qui ne répondent pas à ces critères de s'abstenir de soumettre une demande**, car cela ne fera pas avancer leur candidature. Les candidats concernés **ne seront pas invités à des entretiens ou à des épreuves écrites**.

Nous apprécions votre compréhension et votre coopération en veillant à ce que seuls les candidats éligibles postulent.

4 CRITÈRES DE SÉLECTION

Les critères suivants seront utilisés pour évaluer les candidats dans le cadre de leur candidature,⁸ de leur entretien et de leur(s) épreuve(s) écrite(s).

4.1. Essentiel

Au plus tard à la date limite de dépôt des candidatures, les candidats doivent avoir:

Expérience et compétences professionnelles

- Au moins six ans d'expérience professionnelle après l'obtention du diplôme d'études postsecondaires requis (ou neuf ans, dans le cas d'un diplôme d'études secondaires)⁹, dans les domaines des finances et/ou **de la comptabilité, conformément aux fonctions** du profil de poste (section 2 ci-dessus),
- Très bonnes compétences rédactionnelles,
- Excellentes compétences numériques (en particulier Excel),
- Excellentes compétences en communication orale et écrite en anglais (C1)¹⁰.

⁵ Le diplôme obtenu au Royaume-Uni avant le 31 janvier 2020 est automatiquement reconnu et ne fait donc pas l'objet de certificats d'équivalence.

⁶ Équivalent au niveau C1 dans toutes les dimensions définies dans le [cadre européen de référence pour les langues](#).

⁷ Équivalent au niveau B2 dans toutes les dimensions définies dans le [cadre européen de référence pour les langues](#).

⁸ La motivation (ou d'autres informations) que les candidats écrivent dans leur candidature à la section «Informations supplémentaires» n'est pas prise en considération ni évaluée lors de l'examen des candidatures.

⁹ Seule une activité professionnelle rémunérée dûment documentée est prise en compte.

¹⁰ Équivalent au niveau C1 dans toutes les dimensions définies dans le [cadre européen de référence pour les langues](#).

Compétences comportementales

- Excellentes capacités d'analyse et de résolution de problèmes,
- Une grande attention aux détails et à la précision,
- Forte capacité à s'auto-organiser, fournissant des résultats de qualité d'une manière axée sur le service,
- Capacité à travailler très bien en équipe et de manière indépendante, en valorisant la diversité,
- Flexibilité et capacité d'adaptation aux changements.

4.2. Avantageux

Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces critères avantageux n'entraînera pas l'exclusion du candidat de la procédure de sélection, mais il peut affecter ses chances d'être invité à un entretien et à une ou plusieurs épreuves écrites.

- Une formation post-secondaire sanctionnée par un diplôme en Finance et/ou Comptabilité,
- Connaissance du cadre réglementaire financier de l'UE,
- Expérience des outils financiers de la CE (SUMMA, AGM, e-Contracting, etc.).

5 PROCÉDURE DE SÉLECTION

Un comité de sélection est désigné pour cette procédure de sélection. La composition est la suivante: Donianzu Murgiondo, Philippe Baillet et Monica Azaola.

Les travaux du comité de sélection et ses délibérations sont confidentiels. Les candidats ne doivent pas entrer en contact direct ou indirect avec eux ou demander à quiconque de le faire en leur nom. Toute violation de cette règle constitue un motif d'exclusion de la procédure de sélection.

Toutes les demandes d'informations doivent être adressées par courrier électronique uniquement à recruitment@osha.europa.eu, en indiquant la référence de la procédure (EUOSHA/TA/26/01).

La procédure de sélection se déroulera en trois phases.

Phase 1 – Examen des demandes¹¹

Le comité de sélection évaluera d'abord l'alignement de l'expérience professionnelle décrite dans chaque candidature¹² sur le profil du poste. Seules les candidatures qui correspondent le mieux au profil d'emploi sur la base de cette évaluation seront ensuite évaluées au regard des critères «avantageux». Les demandes qui répondent le mieux à ces critères feront ensuite l'objet d'un examen plus approfondi, avec l'aide de la Section des RH, afin de s'assurer qu'elles répondent à tous les critères d'admissibilité obligatoires énumérés à la section 3. Tous les critères doivent être remplis avant la date limite de dépôt des candidatures.

Environ huit candidats devraient passer à la phase 2. L'entrevue et l'épreuve(s) écrite(s) sont provisoirement prévues vers la fin du mois de mai 2026.

Les candidats peuvent vérifier l'état d'avancement de leur candidature au moyen de l'outil de recrutement électronique de l'EU-OSHA. Cette vérification peut généralement avoir lieu dans un délai d'un mois après la date provisoire susmentionnée.

¹¹ À tout stade de la procédure, les candidats peuvent être invités à fournir des informations ou des documents supplémentaires. Elles peuvent être disqualifiées si, à n'importe quel stade de la procédure, il est établi que les informations contenues dans la demande sont inexactes ou incomplètes.

¹² La motivation (ou d'autres informations) que les candidats écrivent dans leur candidature à la section «Informations supplémentaires» n'est pas prise en considération ni évaluée lors de l'examen des candidatures (phase 1).

Phase 2 – Entretiens et épreuve(s) écrite(s)

Le comité de sélection évaluera l'expérience professionnelle, les aptitudes et les compétences comportementales des candidats conformément à la section 4, ainsi que leur motivation.

L'entretien et le(s) test(s) écrit(s), dont une partie sera anonymisée, se dérouleront en anglais et à distance.

Pour les candidats qui ont l'anglais comme langue maternelle ou première langue, le niveau¹³ de leur 2e langue de l'UE tel que déclaré dans leur candidature sera testé par des moyens appropriés. La connaissance d'autres langues pertinentes telles qu'énoncées par le candidat dans sa candidature peut également être évaluée.

À l'issue de cette phase, le comité de sélection soumettra au directeur exécutif la liste des candidats ayant obtenu au moins 70 % des points attribués aux compétences comportementales et à la motivation et au moins 70 % des points attribués à l'expérience et aux compétences professionnelles.

Phase 3 – Offre d'emploi éventuelle

Compte tenu de la liste soumise par le comité de sélection, le directeur exécutif décidera du candidat le plus approprié pour une éventuelle offre d'emploi et/ou de l'inclusion de candidats appropriés sur une liste de réserve, le cas échéant. Avant cela, il (ou un membre du personnel délégué) peut discuter plus avant avec un ou plusieurs candidats de leurs antécédents et de leur motivation.

Cette étape est prévue dans un délai d'un mois à compter de la date de l'entretien. La liste de réserve, le cas échéant, sera valable jusqu'au 31/12/2027 et pourra être prorogée. L'inscription sur la liste de réserve ne garantit pas l'offre d'emploi.

Avant une éventuelle offre d'emploi, une vérification des références peut être organisée.

Lorsque ce poste ou un poste similaire devient vacant ou doit être couvert, le directeur exécutif peut proposer un emploi à un candidat figurant sur la liste dont le profil correspond le mieux aux besoins de l'EU-OSHA à ce moment-là. Cette offre d'emploi peut également concerner un autre type de contrat de travail (agent contractuel, groupe de fonctions III).

6 ENGAGEMENT ET CONDITIONS D'EMPLOI

Le contrat de travail est conclu conformément à l'article 2, point f), du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne¹⁴ (RAA) pour un contrat de longue durée de trois ans en tant qu'agent temporaire du groupe de fonctions AST, grade 3, renouvelable au maximum une fois pour une durée déterminée (5 ans). Tout nouveau renouvellement serait pour une durée indéterminée. Le titulaire du poste sera soumis à une période probatoire de 9 mois.

L'EU-OSHA ne sera liée par l'offre d'emploi que si, dans le délai fixé avant la signature du contrat, le candidat retenu a:

- a présenté tous les documents requis, y compris une preuve d'admissibilité,
- avoir passé avec succès l'examen médical obligatoire qui confirme qu'ils satisfont aux normes d'aptitude physique nécessaires à l'exercice des fonctions du poste,
- a informé l'EU-OSHA de tout conflit d'intérêts réel ou potentiel et a été considéré comme n'ayant aucun intérêt personnel de nature à compromettre son indépendance ou tout autre conflit d'intérêts au moyen d'un formulaire spécifique.

¹³ Équivalent au niveau B2 dans toutes les dimensions définies dans le [cadre européen de référence pour les langues](#).

¹⁴ Le texte intégral est disponible [ici](#).

Environnement de travail

Le poste est **basé à Bilbao** et les membres du personnel sont tenus de résider à Bilbao ou dans ses environs. Le titulaire du poste travaillera dans un environnement multiculturel où un dialogue permanent entre l'encadrement, le personnel et les représentants du personnel est jugé essentiel.

À l'EU-OSHA, nous promouvons **des formules de travail flexibles** et soutenons un **équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée** pour notre personnel. Conformément aux règles en vigueur, le temps de travail standard est basé sur une semaine de travail moyenne de 40 heures. Par exemple, nous offrons des options telles que le travail à temps partiel, les horaires de travail flexibles et le télétravail. **Le télétravail depuis Bilbao** et ses environs est possible **jusqu'à 60 % de la semaine de travail**. En outre, le télétravail **depuis l'extérieur de Bilbao** et de ses environs est autorisé **jusqu'à 10 jours par an**.

Rémunération et autres avantages

La rémunération des membres du personnel se compose d'un **traitement de base** et d'éventuelles indemnités versées en euros, pondérés par le coefficient correcteur pour l'Espagne (actuellement 92,40 %).

Le personnel **peut avoir droit** à diverses **allocations** en fonction de sa situation personnelle, notamment l'allocation de résidence à l'étranger (4 % du traitement brut de base) ou l'allocation de dépaysement (16 % du traitement brut de base) et les allocations familiales (telles que l'allocation de foyer, l'allocation pour enfant à charge, l'allocation préscolaire et l'allocation scolaire).

Le salaire des membres du personnel est soumis à un impôt communautaire prélevé à la source et est **exonéré de l'impôt national**. Le paquet salarial comprend les cotisations aux régimes de sécurité sociale et de retraite de l'UE.

À titre indicatif, le salaire mensuel net¹⁵ pour un agent temporaire AST3 échelon 1 (c'est-à-dire avec jusqu'à 9 ans d'expérience professionnelle) est d'environ 4200 euros pour un expatrié, célibataire, et 6100 euros pour un expatrié avec 2 enfants à l'école maternelle.

Dans certaines circonstances, notamment lorsque le titulaire de poste est tenu de changer de résidence pour prendre un emploi, l'Agence peut également rembourser ou contribuer à certains frais encourus, notamment les frais de déménagement et de déplacement.

À partir du premier jour, les membres du personnel sont couverts contre les risques de maladie et d'accident par l'intermédiaire du régime commun d'assurance maladie de l'UE (RCAM). Le RCAM rembourse 80 à 85 % de la plupart des coûts de soins de santé et, en cas d'accident, il rembourse jusqu'à 100 %.

Les membres du personnel ont également la possibilité d'obtenir une pension de l'UE après seulement 10 ans de travail pour une institution de l'UE. L'âge normal de la retraite est de 66 ans, mais on peut également prendre sa retraite dès 58 ans avec une déduction du montant de la pension.

Pour en savoir plus sur les avantages de travailler pour l'EU-OSHA, veuillez suivre ce [lien](#).¹⁶

Continuité de l'emploi au sein des agences

Si le candidat retenu est titulaire d'un contrat d'agent temporaire 2 f) et qu'il remplit les conditions d'un transfert au titre des modalités d'exécution relatives à l'engagement et à l'utilisation d'agents temporaires, la tranche de grade pouvant être retenue pour ce poste est AST3 – AST5.

¹⁵ En cas d'offre d'emploi en tant qu'agent contractuel FGIII, à titre indicatif, le salaire mensuel net pour une personne ayant au moins 6 et jusqu'à 15 ans d'expérience professionnelle est d'environ 3500 euros pour un expatrié, célibataire, et 5300 euros pour un expatrié avec 2 enfants à l'école maternelle.

¹⁶ Les informations fournies proviennent d'une source individuelle et, en tant que telles, ne représentent pas la position officielle, les points de vue ou les informations de la Commission européenne.

7 PROCESSUS DE DEMANDE

Engagement en faveur de l'égalité des chances

L'EU-OSHA est un employeur assurant l'égalité des chances et encourage vivement les candidatures de tous les candidats qui remplissent les critères d'éligibilité et qui sont intéressés par le poste. L'EU-OSHA s'engage à répondre aux besoins des candidats et des candidats sélectionnés qui peuvent avoir des exigences particulières (par exemple pour des raisons de handicap). L'EU-OSHA veille à ce que sa procédure de sélection ne fasse pas de discrimination fondée sur le sexe, la couleur, la race, l'origine ethnique ou sociale, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, la nationalité, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

En cas de handicap, veuillez en informer les ressources humaines à l'adresse recruitment@osha.europa.eu et indiquer quels arrangements ou ajustements relatifs à votre handicap sont nécessaires, afin que l'EU-OSHA puisse garantir votre égale participation aux entretiens/tests.

Demande

Les candidats doivent soumettre leur candidature au moyen de l'outil de recrutement électronique de l'Agence [ici].

Les candidats doivent d'abord créer un compte dans l'outil eRecruitment, puis soumettre leur candidature.

La demande doit être introduite dans l'outil eRecruitment **au plus tard le vendredi 10 avril 2026 à 13 heures, heure de Bilbao.**

Il est fortement conseillé aux candidats de ne pas attendre la date limite pour soumettre leur candidature. L'EU-OSHA n'est pas responsable des retards dans la soumission des candidatures en raison de difficultés techniques ou de tout autre facteur pouvant survenir à la dernière minute.

Les candidats peuvent vérifier l'état de leur candidature dans l'outil eRecruitment et les principales étapes de la procédure de sélection sur le [site web](#).

8 PROTECTION DES DONNÉES

L'EU-OSHA respecte la vie privée de ses candidats et traite leurs données à caractère personnel conformément au [règlement \(UE\) 2018/1725](#). Pour plus d'informations, veuillez consulter le menu déroulant sous «Protection des données et recours juridiques» à [l'adresse](#) suivante.

9 RECOURS JURIDIQUES

Les candidats peuvent introduire une demande de réexamen ou une réclamation dans les délais fixés et comme indiqué dans le [lien](#) suivant, dans le menu déroulant «Protection des données et recours juridiques».