



**DÉCISION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DU CENTRE DE TRADUCTION DES ORGANES DE L'UNION EUROPÉENNE  
PORTANT ADOPTION DU PROJET DE DOCUMENT UNIQUE DE PROGRAMMATION 2026-2028 – CT/CA-002/2025FR**

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE TRADUCTION DES ORGANES DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le règlement (CE) n° 2965/94 du Conseil du 28 novembre 1994 portant création d'un Centre de traduction des organes de l'Union européenne (le «Centre de traduction»), tel que modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 1645/2003 du Conseil du 18 juin 2003,

vu le règlement financier du 22 septembre 2019 applicable au Centre de traduction des organes de l'Union européenne (réf. CT/ CA-028/2019FR),

considérant ce qui suit:

(1) Conformément à l'article 40 du règlement (UE, Euratom) 2018/1046, le Centre de traduction transmet, au plus tard le 31 janvier de chaque année, à la Commission, au Parlement européen et au Conseil son projet de document unique de programmation, tel qu'approuvé par son conseil d'administration, comprenant sa programmation annuelle et pluriannuelle ainsi que la planification des ressources humaines et financières correspondantes;

(2) Le document unique de programmation final est adopté par le conseil d'administration;

(3) Le Centre de traduction adresse à la Commission, au Parlement européen et au Conseil toute version ultérieure du document unique de programmation mis à jour, aux fins de tenir compte de l'avis de la Commission et des résultats de la procédure budgétaire annuelle.

A ADOPTÉ LA DÉCISION SUIVANTE:

**Article premier**

Par la présente décision, le projet de document unique de programmation 2026-2028 du Centre de traduction tel qu'il figure en annexe à celle-ci est adopté.

**Article 2**

La présente décision entre en vigueur le jour de son adoption.

Fait à Luxembourg, le 26 janvier 2025.

Pour le conseil d'administration,

*(signé par voie électronique)*

Christos Ellinides

Président

Annexe: Projet de document unique de programmation 2026-2028 du Centre de traduction



PROJET DE DOCUMENT  
UNIQUE DE PROGRAMMATION  
2026-2028

Centre de traduction des organes de  
l'Union européenne





# **PROJET DE DOCUMENT UNIQUE DE PROGRAMMATION**

## **2026-2028**

DU CENTRE DE TRADUCTION  
DES ORGANES DE L'UNION EUROPÉENNE

CT/CA-002/2025/FR

## Table des matières

Avant-propos.....	3
Liste des acronymes.....	4
Déclaration de mission.....	6
Contexte général.....	7
1. Programme de travail pluriannuel 2026-2028 .....	8
1.1. Objectifs pluriannuels .....	8
1.2. Indicateurs clés de performance stratégiques .....	9
1.3. Programme de travail pluriannuel .....	11
2. Ressources humaines et financières – Perspectives pour 2026-2028 .....	18
2.1. Aperçu de la situation passée et actuelle .....	18
2.2. Perspectives pour les années 2026-2028.....	18
2.3. Programmation des ressources pour les années 2026-2028.....	19
2.4. Stratégie pour réaliser des gains d’efficacité.....	23
2.5. Priorités négatives/diminution des tâches existantes .....	24
3. Programme de travail 2026 .....	25
3.1 Synthèse .....	25
3.2 Activités opérationnelles principales .....	26
3.3 Activités de support .....	31
3.4 Activités de gestion et de contrôle.....	34
3.5 Projets et innovation .....	36
Annexe I: Organigramme .....	41
Annexe II: Affectation des ressources par activité 2026-2028 .....	42
Annexe III: Ressources financières 2026-2028 .....	45
Annexe IV: Ressources humaines – analyse quantitative .....	55
Annexe V: Ressources humaines – analyse qualitative .....	62
Annexe VI: Gestion environnementale .....	74
Annexe VII: Politique immobilière – année 2025 .....	75
Annexe VIII: Privilèges et immunités .....	77
Annexe IX: Évaluations.....	78
Annexe X: Stratégie pour la gestion organisationnelle et les systèmes de contrôle interne .....	79
Annexe XI: Plan pour les accords de niveau de service (ANS).....	82
Annexe XII: Liste des clients.....	83

## Avant-propos

Après 30 ans de service public, le Centre est honoré d'être au cœur du multilinguisme au niveau de l'UE et de continuer à servir les citoyens de l'Union en collaboration avec ses partenaires spécialisés. Alors que le Centre continue d'élargir son portefeuille de clients et de s'appuyer sur ses innovations, il a également commencé à intégrer l'intelligence artificielle (IA) dans tous ses domaines d'activité, comme l'indique sa déclaration sur l'IA: *Centre de traduction: l'IA au service de l'expertise humaine*. Les ressources humaines restent le pilier central des activités du Centre, quel que soit le domaine (traduction, informatique, technologie linguistique, etc.), car leurs compétences et leur expertise, qui s'intègrent de plus en plus harmonieusement dans les avancées technologiques, garantissent la fourniture de services linguistiques personnalisés et de qualité. L'intervention humaine est le seul moyen de garantir la qualité de nos services linguistiques et de réduire le risque de diffusion d'informations fausses ou peu claires qui peuvent être coûteuses en termes de crédibilité d'une organisation.

Les options de services linguistiques du Centre continueront de se développer dans les années à venir. La dernière version qui date de décembre 2024 combine la post-édition légère avec la traduction web pour permettre l'intégration harmonieuse des demandes de services finalisés directement dans les sites web des clients. Afin de renforcer sa compétitivité et de contribuer aux économies d'échelle, le Centre continuera d'enrichir et d'adapter son offre de services de traduction et autres services linguistiques aux besoins des agences, organes et institutions de l'UE et utilisera ou fournira des services partagés au niveau interagences et interinstitutionnel, sur la base d'accords de niveau de service.

Les changements organisationnels en cours ont pour but de rendre le Centre pérenne afin qu'il réponde mieux aux demandes des clients, tout en restant à la pointe des nouvelles technologies et en étant en mesure de générer davantage d'améliorations pour répondre aux besoins des parties prenantes. L'évaluation des processus internes et des actions qui en découlent permettra de générer des gains de productivité, au moyen, par exemple, d'une utilisation éthique de l'intelligence artificielle et de proposer des services plus efficaces et mieux adaptés aux besoins des clients.

Le déploiement de stratégies spécifiques, venant renforcer la stratégie globale du Centre, dans le domaine des ressources humaines, du développement des activités, de la finance et des technologies de l'information contribuera à intégrer les profils de gestion récemment introduits dans l'ensemble du Centre en réponse à l'évolution rapide de l'environnement de traduction externe.

Le personnel du Centre est donc l'acteur clé pour conduire et soutenir le changement interne tout en continuant à s'adapter avec agilité à l'environnement externe et à ses défis futurs. La dynamique de l'environnement de travail offrira davantage d'opportunités de renforcer les compétences ou d'explorer d'autres domaines de développement favorisant l'épanouissement professionnel du personnel et l'évolution du Centre pour les années à venir.

Ildikó Horváth

Directrice

## Liste des acronymes

AAE	Agence d'approvisionnement d'Euratom
ABAC	Système comptable de la Commission européenne
AC	Agent contractuel
AD	Administrateur
AEE	Agence européenne pour l'environnement
AELE	Association européenne de libre-échange
AFE	Agence de l'Union européenne pour les chemins de fer
AHCC	Autorité habilitée à conclure des contrats d'engagement
AMF	Authentification multifactorielle
ANS	Accords de niveau de service
API	Interface de programmation d'application
AST	Assistant
AST/SC	Secrétaire/commis
AT	Agent temporaire
B2B	Marchés électroniques interentreprises
CCI	Cadre de contrôle interne
CdT	Centre de traduction des organes de l'Union européenne
CE	Commission européenne
CITI	Comité interinstitutionnel de la traduction et de l'interprétation
CPA/EBA/GPA	Comptabilité par activités/Établissement du budget par activités/Gestion par activités
CRM	Gestion de la relation client
DG GROW	Direction générale du marché intérieur, de l'industrie, de l'entrepreneuriat et des PME
DG RH	Direction générale des ressources humaines et de la sécurité
DGE	Dispositions générales d'exécution
EC	Entreprise commune
eCdT	Système de gestion des flux de traduction du Centre de traduction
END	Experts nationaux détachés
EPQC	Contrôle de qualité ex-post
EPSO	Office européen de sélection du personnel
ETP	Équivalent temps plein
eTra-Local	Mise en œuvre locale du service eTranslation
eTranslation	Système de traduction automatique neuronale de la Commission européenne
EUAN	Réseau des agences de l'UE
EUIBA	Institutions, organes et organismes de l'UE
EUIPO	Office de l'Union européenne pour la propriété intellectuelle

EUR	Euro
GF	Groupe de fonctions
IA	Intelligence artificielle
IAMLADP	Réunion annuelle concernant les services linguistiques, la documentation et les publications
IATE	Terminologie interactive pour l'Europe
IMG	Groupe de gestion de IATE
IPC stratégique	Indicateur de performance clé stratégique
IS	Initiative stratégique
ISO	Organisation internationale de normalisation
IT	Informatique
JIAMCATT	Réunion internationale annuelle sur la terminologie et la traduction assistée par ordinateur
MUE	Marque de l'Union européenne
OIL	Office pour les infrastructures et la logistique à Luxembourg
OLAF	Office européen de lutte antifraude
PMO	Bureau «Gestion de projets»
RAA	Régime applicable aux autres agents de l'Union européenne
RAAC	Rapport annuel d'activités consolidé
RFC	Règlement financier-cadre
RH	Ressources humaines
S.O.	«Sans objet» ou «Non disponible» (selon le contexte)
SAI	Service d'audit interne
SMEA	Système de management environnemental et d'audit
SUMMA	Nouvelle plateforme financière institutionnelle
SYSPER	Système d'information couvrant le traitement des informations pour la gestion des ressources humaines par le Centre
TAO	Traduction assistée par ordinateur
TRH	Transformation des ressources humaines
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UE	Union européenne

## Déclaration de mission

Le Centre a pour mission principale de fournir des services de traduction et d'autres services linguistiques à un grand nombre d'agences et d'organes de l'UE dans le respect de critères de qualité, de délais et de prix convenus. Les institutions de l'UE qui disposent de leur propre service de traduction peuvent, sur une base volontaire, bénéficier des services du Centre selon des modalités à convenir entre les parties. La mission secondaire du Centre est de contribuer, au travers de la coopération interinstitutionnelle, à la rationalisation de l'utilisation des ressources et à l'harmonisation des procédures en matière de traduction au sein de l'UE.

La double mission du Centre est définie dans la législation sous-tendant son existence, à savoir le règlement (CE) n° 2965/94 du Conseil du 28 novembre 1994, modifié par le règlement (CE) n° 2610/95 du Conseil du 30 octobre 1995, qui a étendu la mission initiale du Centre, et le règlement (CE) n° 1645/03 du Conseil du 18 juin 2003.

Les activités du Centre visent à faciliter et à encourager la pratique efficace du multilinguisme dans les agences et organes de l'UE. S'il est avant tout le prestataire commun de services linguistiques aux agences de l'UE, le Centre est également partenaire des services de traduction des institutions de l'UE. Le Centre fournit des traductions de et vers toutes les langues officielles de l'UE ainsi que depuis d'autres langues non européennes.

### **Le Centre en tant que prestataire commun de services linguistiques aux agences et organes de l'UE**

Lorsque le Centre de traduction a été créé en 1994, sa fonction première était la traduction. Aujourd'hui, à la suite des avancées technologiques survenues dans l'industrie de la langue, de nombreuses agences et institutions de l'UE recourent à des supports audiovisuels afin d'apporter une plus grande clarté à leur communication avec les citoyens de l'UE. Le Centre est en mesure de répondre aux besoins de communication des agences par différents canaux et de fournir un large éventail de services à valeur ajoutée:

- ➔ la traduction, la révision, la modification et le contrôle rédactionnel de documents;
- ➔ la traduction de marques et de dessins ou modèles de l'UE;
- ➔ les services complémentaires, tels que le travail terminologique, le conseil linguistique, le sous-titrage, la transcription, la traduction automatique neuronale et sa post-édition, etc.

### **Le Centre en tant que partenaire au niveau interinstitutionnel**

En sa qualité de membre du Comité interinstitutionnel de la traduction et de l'interprétation (CITI), le Centre intervient dans la coopération entre les services linguistiques des institutions de l'UE. Il participe à des initiatives interinstitutionnelles visant à réaliser des économies d'échelle grâce au partage des méthodes de travail, à la rationalisation de l'utilisation des ressources et à l'harmonisation des procédures de traduction dans l'UE. Le projet interinstitutionnel le plus remarquable est IATE, le système de gestion de la Terminologie interactive pour l'Europe, que le Centre gère au nom des institutions de l'UE depuis 2003.

### **Coopération internationale**

En tant qu'acteur du monde de la traduction, le Centre entretient une coopération de longue date avec les services linguistiques d'autres organisations internationales, notamment dans le cadre de la Réunion annuelle internationale sur les régimes linguistiques, la documentation et les publications (IAMLADP) et de la Réunion annuelle internationale sur la terminologie et la traduction assistée par ordinateur (JIAMCATT).



# SECTION I

## Contexte général

Le multilinguisme est l'un des principes fondateurs de l'UE, ancré dans le tout premier acte législatif adopté par la Communauté économique européenne: article 1er du règlement n° 1 de 1958, tel que modifié ultérieurement. La politique en faveur du multilinguisme vise à: communiquer avec les citoyens de l'UE dans leur propre langue; protéger la diversité linguistique de l'Europe; et promouvoir l'apprentissage des langues en Europe. En tant que prestataire commun de services linguistiques, le Centre soutient pleinement les agences et organes de l'UE dans la mise à disposition de leurs informations dans les langues de l'UE, permettant ainsi à leurs parties prenantes et aux citoyens de l'UE de participer au processus démocratique de l'UE. Le Centre s'engage à renforcer sa position de centre d'excellence dans le domaine des services linguistiques, à rester à la pointe des technologies de traduction et à répondre aux nouveaux besoins des clients.

Le Centre a pleinement intégré les évolutions des technologies linguistiques et exploité les nouvelles opportunités de mise en œuvre du multilinguisme dans les meilleurs délais et de manière rentable. L'intelligence artificielle (IA) est devenue une activité très importante et le Centre l'a pleinement adoptée en développant des technologies fondées sur l'IA et en étant membre du comité directeur du groupe de travail de l'EUAN sur l'IA. L'approche de la «qualité en fonction de l'objectif visé» offre à ses clients différentes options leur permettant d'optimiser leur budget de traduction. À l'avenir, le Centre entend devenir plus écologique et numérique tout en aidant activement ses clients à embrasser l'innovation et les nouvelles méthodes de travail dans le domaine de la traduction.

Le contexte économique et géopolitique a continué d'influer sur la demande de services du Centre. Pour renforcer sa résilience, le Centre procède de manière proactive à des examens approfondis de ses activités afin de s'adapter à un environnement de plus en plus complexe et en constante évolution. Le Centre étudie régulièrement de nouvelles opportunités pour ses clients tout en modernisant le flux de ses services linguistiques et en y intégrant de nouvelles technologies et méthodes de travail, telles que la stratégie métamoteur pour la traduction automatique. Toutes ces initiatives permettent au Centre de gagner en productivité, d'optimiser ses dépenses et d'augmenter ses recettes grâce au soutien de son personnel et aux progrès technologiques, garantissant ainsi sa stabilité financière à long terme.

L'Union européenne se tient toujours prête à faire face à une éventuelle expansion des langues officielles de l'UE. Plusieurs pays sont candidats à l'adhésion à l'UE, tandis que d'autres sont des candidats potentiels. Le Centre suit de près le processus d'élargissement afin de prévoir les besoins de traduction à venir.

Pour mener à bien sa mission et sa stratégie 2024-2027, le Centre a besoin des ressources humaines indiquées dans le présent document pour assurer des services de traduction et d'autres services linguistiques de haute qualité sur le long terme et être en mesure de jouer un rôle clé dans la coopération interinstitutionnelle et de contribuer aux grandes priorités politiques de l'UE. Le Centre continuera à revoir sa gouvernance interne et ses méthodes de travail afin de renforcer son incidence sur les priorités de l'UE, d'améliorer son utilisation des nouvelles technologies et des solutions numériques en participant à des initiatives communes au niveau de l'UE et de répondre de manière efficace et efficiente aux besoins de ses clients.

## SECTION II

### 1. Programme de travail pluriannuel 2026-2028

#### 1.1. Objectifs pluriannuels

La stratégie 2024-2027 du Centre prend en compte les dernières évolutions du secteur de la traduction et des services linguistiques et met en évidence le rôle du Centre dans la facilitation du multilinguisme à l'ère numérique. Dans le cadre de cette stratégie, le Centre continuera à surveiller et à intégrer les nouvelles technologies, à tirer parti de l'expertise de son personnel et à intensifier la coopération avec ses partenaires institutionnels.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES <sup>1</sup>	INITIATIVES STRATÉGIQUES
1. Le Centre maintiendra sa capacité à développer de nouveaux services et projets dans le domaine linguistique et conservera le niveau de compétence nécessaire.	1.1. Attirer, maintenir et conserver une expertise au plus haut niveau dans le domaine linguistique; anticiper l'acquisition des profils adéquats pour occuper les postes clés dans les domaines dans lesquels le Centre investit
	1.2. Informer les partenaires interinstitutionnels de l'évolution des nouveaux services et des nouvelles possibilités que propose le Centre
2. Le Centre se concentrera sur l'anticipation, l'identification et l'analyse des besoins futurs des parties prenantes, et continuera à offrir, dans la mesure du possible, des services à valeur ajoutée sur mesure.	2.1. Réaliser des enquêtes sur les besoins spécifiques des clients
	2.2. Mettre l'accent sur la consultation directe des parties intéressées en ce qui concerne la mise en œuvre du multilinguisme
3. Le Centre continuera de diversifier son offre de services, d'améliorer la qualité du service et ses performances opérationnelles afin de renforcer la viabilité de son modèle économique, sur la base d'une vaste externalisation à des prestataires externes de services linguistiques, associée à un solide processus interne d'assurance de la qualité.	3.1. Évaluer les nouvelles approches en matière de facturation des services linguistiques
	3.2. Continuer à automatiser les fonctions manuelles dans l'ensemble des processus et procédures

Les objectifs et initiatives stratégiques sont mis en œuvre au moyen d'un ensemble d'activités et de projets détaillés dans le programme de travail annuel du Centre. Afin d'assurer l'alignement entre la planification opérationnelle et la stratégie pluriannuelle, toutes les activités et tous les projets sont liés à une initiative stratégique et donc à un objectif stratégique.

Le Centre a mis en place un mécanisme solide pour mesurer et rendre compte de la performance. Toutes les activités et tous les projets sont mis en correspondance avec les indicateurs

---

<sup>1</sup> Pour un aperçu détaillé des objectifs stratégiques et des initiatives du Centre, veuillez consulter la stratégie 2024-2027, disponible sur son site web.

correspondants. En outre, un ensemble spécifique d'indicateurs clés de performance stratégiques (ICPS) a été mis au point pour mesurer la mise en œuvre de la stratégie.

## 1.2. Indicateurs clés de performance stratégiques

Objectif stratégique 1		
Initiative stratégique 1.1 Attirer, maintenir et conserver une expertise au plus haut niveau dans le domaine linguistique; anticiper l'acquisition des profils adéquats pour occuper les postes clés dans les domaines dans lesquels le Centre investit		
<b>Indicateur 1.1.1: Recours aux ressources de données</b>		
Définition: pages postéditées en pourcentage du nombre total de pages traduites et facturées aux clients.		
<b>Ligne de référence (2021)</b>	<b>Objectif (2022)</b>	<b>Objectif (2027)</b>
9 %	30 %	70 %
Initiative stratégique 1.2 Informer les partenaires interinstitutionnels de l'évolution des nouveaux services et des nouvelles possibilités que propose le Centre		
<b>Indicateur 1.2.1: Satisfaction du groupe de gestion IATE</b>		
Définition: nombre de réponses positives à l'enquête de satisfaction d'IMG (IATE Management Group) en pourcentage du nombre total de réponses.		
<b>Ligne de référence (2021)</b>	<b>Objectif (2022)</b>	<b>Objectif (2027)</b>
96,8 %	90 %	Maintenir ou accroître
Objectif stratégique 2		
Initiative stratégique 2.1 Réaliser des enquêtes sur les besoins spécifiques des clients		
<b>Indicateur 2.1.1: Indice de la satisfaction des clients</b>		
Définition: l'indice de satisfaction est basé sur les résultats de l'enquête à la question «Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de l'équilibre entre la qualité du service et le prix» [tous les résultats 4 (satisfait) et 5 (très satisfait) additionnés et exprimés en pourcentage de la somme de toutes les réponses].		
<b>Ligne de référence (2021)</b>	<b>Objectif (2022)</b>	<b>Objectif (2027)</b>
60 %	75 %	Maintenir ou accroître

Initiative stratégique 2.2		
Mettre l'accent sur la consultation directe des parties intéressées en ce qui concerne la mise en œuvre du multilinguisme		
<b>Indicateur 2.2.1: Actions de sensibilisation du CdT</b>		
Définition: nombre de présentations (ou de consultations) visant à promouvoir le multilinguisme et à accroître la réputation et la visibilité du Centre au niveau de l'UE.		
<b>Ligne de référence (2021)</b>	<b>Objectif (2022)</b>	<b>Objectif (2027)</b>
15	12	Maintenir ou accroître

Objectif stratégique 3		
Initiative stratégique 3.1.		
Évaluer les nouvelles approches en matière de facturation des services linguistiques		
<b>Indicateur 3.1.1: Résultat financier pour les services linguistiques</b>		
Définition: le résultat financier pour les services linguistiques représente la différence entre le montant facturé et le coût des services linguistiques facturés.		
<b>Ligne de référence (2021)</b>	<b>Objectif (2022)</b>	<b>Objectif (2027)</b>
2,3 millions d'EUR	0 (avec une variation de +/- 1 million d'EUR)	0 (avec une variation de +/- 1 million d'EUR)
Initiative stratégique 3.2		
Continuer à automatiser les fonctions manuelles dans l'ensemble des processus et procédures		
<b>Indicateur 3.2.1: Productivité (indice)</b>		
Définition: l'indice de productivité mesure l'évolution de la productivité des activités principales du Centre par rapport à l'année de référence 2021.		
<b>Ligne de référence (2021)</b>	<b>Objectif (2022)</b>	<b>Objectif (2027)</b>
100	Augmentation	Augmentation

### 1.3. Programme de travail pluriannuel

STRATÉGIE 2024-2027		MISE EN ŒUVRE DES INITIATIVES STRATÉGIQUES AU MOYEN D' ACTIONS SPÉCIFIQUES DANS LES PROGRAMMES DE TRAVAIL ANNUELS					
Objectif stratégique	Initiative stratégique	2024	2025	2026	2027	2028	
1. Le Centre maintiendra sa capacité à développer de nouveaux services et projets dans le domaine linguistique et conservera le niveau de compétence nécessaire.	1.1. Attirer, maintenir et conserver une expertise au plus haut niveau dans le domaine linguistique; anticiper l'acquisition des profils adéquats pour occuper les postes clés dans les domaines dans lesquels le Centre investit	3.3 Adapter les profils d'emploi et les critères de sélection des linguistes et du personnel d'appui aux tendances du marché	3.2 Continuer d'adapter les profils d'emploi et les critères de sélection des linguistes et du personnel d'appui aux tendances du marché	3.2 Revoir les profils d'emploi et les critères de sélection des linguistes et du personnel d'appui en fonction des besoins du Centre et des tendances du marché	Continuer d'adapter les profils d'emploi et les critères de sélection des linguistes et du personnel d'appui aux besoins du Centre et aux tendances du marché	Continuer d'adapter les profils d'emploi et les critères de sélection des linguistes et du personnel d'appui aux besoins du Centre et aux tendances du marché	
				3.3 Mettre en œuvre la stratégie du Centre en matière de ressources humaines, telle qu'elle a été définie en 2025	Évaluer le niveau de mise en œuvre de la stratégie du Centre en matière de ressources humaines		
				2.6 Élaborer la stratégie informatique du Centre	Mettre en œuvre la stratégie informatique du Centre	Évaluer le niveau de mise en œuvre de la stratégie informatique du Centre	
		2.4 Analyser le fonctionnement de l'appel d'offres innovant lancé en 2022/2023 dans le domaine linguistique	2.3 Réviser le cahier des charges des procédures de passation de marchés pour les prestataires externes de services linguistiques	2.3 Adapter, si nécessaire, le cahier des charges des procédures de passation de marchés pour les prestataires externes de services linguistiques			
			2.10 Former les linguistes en fonction de l'évolution de l'offre de services linguistiques	2.11 Former les linguistes en fonction de l'évolution de l'offre de services linguistiques et des	Former le personnel en fonction de l'évolution de l'offre de services linguistiques et des évolutions technologiques	Former le personnel en fonction de l'évolution de l'offre de services linguistiques et des évolutions technologiques	

STRATÉGIE 2024-2027		MISE EN ŒUVRE DES INITIATIVES STRATÉGIQUES AU MOYEN D' ACTIONS SPÉCIFIQUES DANS LES PROGRAMMES DE TRAVAIL ANNUELS				
Objectif stratégique	Initiative stratégique	2024	2025	2026	2027	2028
				évolutions technologiques		
			2.11 Former régulièrement les membres des comités de sélection afin qu'ils soient au fait des approches les plus récentes en matière de sélection des profils adéquats	2.12 Former régulièrement les membres des comités de sélection afin qu'ils soient au fait des approches les plus récentes en matière de sélection des profils adéquats		
1. Le Centre maintiendra sa capacité à développer de nouveaux services et projets dans le domaine linguistique et conservera le niveau de compétence nécessaire.	1.2. Informer les partenaires interinstitutionnels de l'évolution des nouveaux services et des nouvelles possibilités que propose le Centre	1.24 Promouvoir des activités communes ou conjointes dans le cadre du CITI	1.22 Promouvoir des activités communes ou conjointes dans le cadre du CITI	1.21 Promouvoir des activités communes ou conjointes dans le cadre du CITI	Promouvoir des activités communes ou conjointes dans le cadre du CITI	Promouvoir des activités communes ou conjointes dans le cadre du CITI
		1.23 Fournir un support technique et organisationnel pour la base de données IATE	1.21 Fournir un support technique et organisationnel pour la base de données IATE	1.20 Fournir un support technique et organisationnel pour la base de données IATE	Fournir un support technique et organisationnel pour la base de données IATE	Fournir un support technique et organisationnel pour la base de données IATE
			2.8 Promouvoir l'offre technologique du Centre dans le domaine linguistique	2.8 Promouvoir le portefeuille de services et l'offre technologique du Centre dans le domaine linguistique	Promouvoir le portefeuille de services et l'offre technologique du Centre dans le domaine linguistique	Promouvoir le portefeuille de services et l'offre technologique du Centre dans le domaine linguistique
				2.2 Élaborer la stratégie de services du Centre en matière de développement des activités	Mettre en œuvre la stratégie de services du Centre en matière de développement des activités	Évaluer le niveau de mise en œuvre de la stratégie de services du Centre en matière de développement des activités

STRATÉGIE 2024-2027		MISE EN ŒUVRE DES INITIATIVES STRATÉGIQUES AU MOYEN D' ACTIONS SPÉCIFIQUES DANS LES PROGRAMMES DE TRAVAIL ANNUELS				
Objectif stratégique	Initiative stratégique	2024	2025	2026	2027	2028
2. Le Centre se concentrera sur l'anticipation, l'identification et l'analyse des besoins futurs des parties prenantes, et continuera à offrir, dans la mesure du possible, des services à valeur ajoutée sur mesure.	2.1. Réaliser des enquêtes sur les besoins spécifiques des clients	3.2 Organiser des enquêtes ciblées pour recenser les besoins dans des domaines spécifiques	3.1 Donner suite aux besoins des clients identifiés dans le cadre des enquêtes ciblées	3.1 Organiser des enquêtes ciblées pour recenser les besoins dans des domaines spécifiques	Donner suite aux besoins des clients identifiés dans le cadre des enquêtes ciblées	Organiser des enquêtes ciblées pour recenser les besoins dans des domaines spécifiques
		3.1 Sur la base de l'analyse des lacunes, sélectionner des fonctionnalités CRM spécifiques à développer en interne	4.6 Mettre en œuvre les fonctionnalités CRM sélectionnées	4.6 Évaluer les fonctionnalités CRM mises en œuvre		
2. Le Centre se concentrera sur l'anticipation, l'identification et l'analyse des besoins futurs des parties prenantes, et continuera à offrir, dans la mesure du possible, des services à valeur ajoutée sur mesure.	2.2. Mettre l'accent sur la consultation directe des parties intéressées en ce qui concerne la mise en œuvre du multilinguisme	2.6 À la demande du client, adapter les services de bout en bout, par exemple sur la base de la solution B2B du Centre	2.4 À la demande des clients, adapter les services de bout en bout, par exemple sur la base de la solution B2B du Centre	2.4 À la demande des clients, adapter les services de bout en bout, par exemple sur la base de la solution B2B du Centre	À la demande des clients, adapter les services de bout en bout, par exemple sur la base de la solution B2B du Centre	À la demande des clients, adapter les services de bout en bout, par exemple sur la base de la solution B2B du Centre
		4.3 Tramark2: un système de marque renforcé s'appuyant sur les nouvelles technologies	4.3 Tramark2: un système de marque renforcé s'appuyant sur les nouvelles technologies	4.3 Tramark2: un système de marque renforcé s'appuyant sur les nouvelles technologies		
		2.7 Adapter eTra-Local au moyen de nouvelles fonctionnalités, sur demande	2.5 Adapter eTra-Local au moyen de nouvelles fonctionnalités et déployer de nouvelles instances d'eTra-Local en fonction de la demande des clients, si nécessaire	2.5 Adapter eTra-Local au moyen de nouvelles fonctionnalités et déployer de nouvelles instances d'eTra-Local en fonction de la demande des clients, si nécessaire	Déployer de nouvelles instances d'eTra-Local en fonction de la demande des clients, si nécessaire	Déployer de nouvelles instances d'eTra-Local en fonction de la demande des clients, si nécessaire
		1.17 Réviser et évaluer les nouveaux services à valeur ajoutée	1.17 Réviser, évaluer les nouveaux services à valeur ajoutée			

STRATÉGIE 2024-2027		MISE EN ŒUVRE DES INITIATIVES STRATÉGIQUES AU MOYEN D' ACTIONS SPÉCIFIQUES DANS LES PROGRAMMES DE TRAVAIL ANNUELS				
Objectif stratégique	Initiative stratégique	2024	2025	2026	2027	2028
		introduits l'année précédente et les adapter, si nécessaire	introduits l'année précédente et les adapter, si nécessaire			
		1.22 Évaluer le fonctionnement de la stratégie métamoteur	1.20 Adapter le fonctionnement de la stratégie métamoteur, si nécessaire			
		2.8 Se préparer à la conférence qui célébrera le 30 <sup>e</sup> anniversaire du Centre en 2025	2.7 Organiser et assurer le suivi de la conférence visant à célébrer le 30 <sup>e</sup> anniversaire du Centre			
				2.7 Organiser des événements de sensibilisation au multilinguisme pour les parties prenantes du Centre	Organiser des événements de sensibilisation au multilinguisme pour les parties prenantes du Centre	Organiser des événements de sensibilisation au multilinguisme pour les parties prenantes du Centre
3. Le Centre continuera de diversifier son offre de services, d'améliorer la qualité du service et d'améliorer ses performances opérationnelles afin de renforcer la viabilité de son modèle économique, sur la base d'une vaste externalisation à des prestataires externes de services	3.1. Évaluer les nouvelles approches en matière de facturation des services linguistiques	2.3 Réviser l'efficacité de l'externalisation des jours-personnes, dans le but de mieux intégrer les traducteurs externes	2.2 Poursuivre l'adaptation de l'externalisation en jours-personnes			
		2.1 Mettre en œuvre les actions identifiées conformément à la méthodologie EBA	2.1 Affiner la mise en œuvre des actions liées à l'EBA et adapter chaque fois que nécessaire			
		2.5 Optimiser davantage le nouvel	2.6 Réviser l'outil de calcul du budget et des salaires et/ou intégrer			



STRATÉGIE 2024-2027		MISE EN ŒUVRE DES INITIATIVES STRATÉGIQUES AU MOYEN D' ACTIONS SPÉCIFIQUES DANS LES PROGRAMMES DE TRAVAIL ANNUELS				
Objectif stratégique	Initiative stratégique	2024	2025	2026	2027	2028
linguistiques, associée à un solide processus interne d'assurance de la qualité.		outil de calcul du budget et des salaires	de nouvelles fonctionnalités			
		4.1 Intégration de la plateforme SUMMA (en fonction de sa disponibilité)	4.1 Suivi du projet SUMMA	4.1 Intégration du projet SUMMA	Lancement du projet SUMMA	Maintenance du projet SUMMA
				2.1 Élaborer la stratégie financière du Centre	Mettre en œuvre la stratégie financière du Centre	Évaluer la mise en œuvre de la stratégie financière du Centre
3. Le Centre continuera de diversifier son offre de services, d'améliorer la qualité du service et d'améliorer ses performances opérationnelles afin de renforcer la viabilité de son modèle économique, sur la base d'une vaste externalisation à des prestataires externes de services linguistiques, associée à un solide processus interne d'assurance de la qualité.	3.2. Continuer à automatiser les fonctions manuelles dans l'ensemble des processus et procédures	1.16 Adapter les délais indicatifs des services, si nécessaire	1.16 Adapter les délais indicatifs des services, si possible	1.17 Adapter les délais indicatifs des services, si possible	Adapter les délais indicatifs des services, si possible	Adapter les délais indicatifs des services, si possible
		1.21 Augmenter le volume de post-édition de textes résultant de la traduction automatique	1.19 Augmenter le volume de post-édition de textes résultant de la traduction automatique en fonction des résultats de l'évaluation de la qualité de la traduction automatique	1.19 Augmenter le volume de post-édition de textes résultant de la traduction automatique en fonction des résultats de l'évaluation de la qualité de la traduction automatique	Augmenter le volume de post-édition de textes résultant de la traduction automatique en fonction des résultats de l'évaluation de la qualité de la traduction automatique	
		1.15 Mettre en œuvre les mesures identifiées dans le «plan d'action pour l'assurance qualité de la traduction 2023-2024»	1.15 Mettre en œuvre le «plan d'action pour l'assurance qualité de la traduction 2025-2026»	1.15 Mettre en œuvre le «plan d'action pour l'assurance qualité de la traduction 2025-2026»	Mettre en œuvre le «plan d'action pour l'assurance qualité de la traduction 2027-2028»	Mettre en œuvre le «plan d'action pour l'assurance qualité de la traduction 2027-2028»
		1.20 Assurer le suivi ex post de la qualité de la traduction	1.18 Assurer le suivi ex post de la qualité de la traduction	1.18 Assurer le suivi ex post de la qualité de la traduction	Assurer le suivi ex post de la qualité de la traduction	Assurer le suivi ex post de la qualité de la traduction

STRATÉGIE 2024-2027		MISE EN ŒUVRE DES INITIATIVES STRATÉGIQUES AU MOYEN D' ACTIONS SPÉCIFIQUES DANS LES PROGRAMMES DE TRAVAIL ANNUELS				
Objectif stratégique	Initiative stratégique	2024	2025	2026	2027	2028
		4.4 eCdT Evolution <sup>3</sup> (eCdT Evolution au cube)	4.4 Recenser et mettre en œuvre de nouvelles automatisations et fonctionnalités dans la plateforme eCdT	4.4 Recenser et mettre en œuvre de nouvelles automatisations et fonctionnalités dans la plateforme eCdT	Recenser et mettre en œuvre de nouvelles automatisations et fonctionnalités dans la plateforme eCdT	Recenser et mettre en œuvre de nouvelles automatisations et fonctionnalités dans la plateforme eCdT
			4.7 Mettre à niveau la plateforme eCdT pour répondre aux exigences du projet de la DG GROW	4.7 Entreprendre les travaux préparatoires pour la connexion de l'API au système TRIS de la DG GROW	Mettre en œuvre la connexion de l'API au système TRIS de la DG GROW	
		4.2 Outil d'évaluation (remplacement de Themis)	4.2 Outil d'évaluation (remplacement de Themis)	4.2 Outil d'évaluation (remplacement de Themis)		
					Étudier la migration vers l'outil de transformation des ressources humaines (TRH)	Exécuter la migration vers l'outil de transformation des ressources humaines (TRH)
			4.5 Évaluer le potentiel de la technologie linguistique de base	4.5 Mettre en œuvre la solution choisie pour remplacer la technologie linguistique de base, le cas échéant		
			3.3 Analyser la nécessité de modifier le système de contrôle d'accès des locaux du Centre			
			4.8 Mettre en œuvre Qlik Sense pour	4.8 Élaborer des rapports et des		

STRATÉGIE 2024-2027		MISE EN ŒUVRE DES INITIATIVES STRATÉGIQUES AU MOYEN D' ACTIONS SPÉCIFIQUES DANS LES PROGRAMMES DE TRAVAIL ANNUELS				
Objectif stratégique	Initiative stratégique	2024	2025	2026	2027	2028
			remplacer les rapports Business Objects (BO)	tableaux de bord dans Qlik Sense		
			2.9 Étudier l'incidence du déploiement de l'authentification multifactorielle (AMF) sur les portails web du Centre	2.10 Sur la base des résultats de l'étude, planifier le déploiement de l'AMF sur les portails web du Centre		
			4.9 Mettre en œuvre des projets basés sur l'IA	4.9 Mettre en œuvre des projets basés sur l'IA	Mettre en œuvre des projets basés sur l'IA	Mettre en œuvre des projets basés sur l'IA

## 2. Ressources humaines et financières – Perspectives pour 2026-2028

### 2.1. Aperçu de la situation passée et actuelle

À la fin de 2024, le Centre employait 168 personnes, soit 37 fonctionnaires et 131 agents temporaires. À la suite d'une décision de l'autorité budgétaire, le tableau des effectifs pour 2024 a maintenu le même nombre de postes qu'en 2021, soit 193 postes. Le pourcentage de postes vacants pour les fonctionnaires et les agents temporaires s'élevait à 11,4 % en 2024, avec un taux de rotation de 7,1 %. À la fin de 2024, des postes temporaires et officiels étaient vacants pour 17 administrateurs et cinq assistants.

Il est toutefois important de souligner que la décision de maintenir vacants 24 postes stratégiquement choisis (fonctionnaires, AT et AC) jusqu'à la fin de l'année 2024 a été prise de manière intentionnelle, dans un souci d'adaptabilité organisationnelle. Cette approche répond à un objectif double: premièrement, contrebalancer de manière proactive l'augmentation potentielle des frais fixes (indexation des salaires, coûts d'infrastructure) et, deuxièmement, donner au Centre une longueur d'avance face à l'évolution des technologies de la traduction, y compris l'IA. En gardant ces postes vacants, le Centre atténue les risques financiers tout en évaluant et en alignant la structure de son personnel sur les compétences émergentes et les profils requis par les progrès des technologies de traduction. Cette approche témoigne de l'engagement du Centre à assurer une gestion financière saine et à rester à la pointe du secteur.

En 2024, le Centre a recruté six agents temporaires et cinq agents contractuels (sous contrat à long terme, un GF IV et quatre GF III). Le Centre a géré cinq contrats de personnel (intérimaire) (effectif de deux, soit 1,7 ETP) et a relancé la sélection de stagiaires.

En 2024, le Centre a finalisé trois procédures de sélection externe pour des agents temporaires (dont une a débuté en 2023) et une procédure de sélection pour des agents contractuels avec des candidats issus d'une liste EPSO. En outre, quatre offres d'emploi internes pour des fonctionnaires et des agents temporaires ont été publiées. Le Centre a lancé un processus de sélection de stagiaires, couvrant quatre profils spécifiques. Des informations plus détaillées sur la politique de recrutement du Centre sont présentées à l'annexe V.

Au fil des ans, grâce à son approche proactive de la gouvernance organisationnelle basée sur la modernisation des infrastructures et des méthodes de travail, le Centre a pu mener à bien son activité malgré une réduction significative de son tableau des effectifs (de 233 en 2009 à 193 en 2024).

### 2.2. Perspectives pour les années 2026-2028

Le Centre est une agence autofinancée et son exécution budgétaire dépend principalement de la demande de traduction et d'autres services linguistiques de la part des clients. Le Centre s'engage à mettre en œuvre les actions retenues à l'issue de l'examen de ses processus en 2024 et 2025 afin de continuer à gagner en efficacité et en efficience et d'optimiser ses dépenses.

#### Nouvelles tâches

En s'appuyant sur la transformation technologique, le Centre continuera d'étudier les possibilités d'intégrer les changements internes nécessaires et d'attirer un volume de travail plus important en provenance des institutions, des agences et des organes de l'UE en maximisant l'utilisation de son

savoir-faire technologique et l'intégration de l'intelligence artificielle dans ses processus principaux et ses processus d'appui.

### Évolution des tâches existantes

Le Centre continuera d'investir, au profit de ses clients, dans la traduction automatique et dans des solutions linguistiques adéquates pour couvrir tous les supports médiatiques. Cette approche générera des gains de productivité et ouvrira potentiellement la voie à d'autres sources de revenus.

Conformément à sa deuxième mission, le Centre étudiera de nouveaux moyens de renforcer la collaboration interinstitutionnelle sur les avancées technologiques afin de favoriser davantage de synergies avec les institutions de l'UE. Le Centre s'emploie activement à assurer une gestion plus proactive des relations avec les clients, basée sur une expertise métier et des solutions innovantes soutenant l'approche du service sur mesure. Le Centre élaborera également une stratégie de développement des activités afin de mieux répondre aux besoins des clients et d'offrir des capacités élargies et des solutions modernes pour répondre aux exigences identifiées. L'objectif principal reste l'analyse du paysage élargi de l'industrie des services linguistiques en plein essor et la définition de critères de référence pour les meilleures pratiques conduisant à l'optimisation des services multilingues et à l'efficacité des flux de travail conformément à l'évolution de l'industrie linguistique.

Le Centre s'appuiera sur l'accord signé avec la DG GROW le 26 avril 2024 pour fournir des services de traduction et d'autres services linguistiques pour les besoins de la mise en œuvre de la directive relative à la transparence du marché unique. Cette nouvelle activité, qui débutera le 1er mars 2025, entraînera une augmentation considérable du volume de services fournis aux clients du Centre ainsi qu'une adaptation de ses méthodes de travail.

En outre, pour soutenir sa stratégie 2024-2027, le Centre concevra et mettra en œuvre des stratégies spécifiques dans les domaines des ressources humaines, du développement des activités, des technologies de l'information et des finances. L'objectif est de renforcer encore l'ensemble des compétences internes, de garantir des profils adéquats et d'adapter les exigences des postes à la réalité du monde de la traduction, d'accroître le poids des projets fondés sur l'IA et de la traduction automatique dans l'ensemble de ses opérations internes, et de remanier le modèle de facturation des services proposés.

## 2.3. Programmation des ressources pour les années 2026-2028

### Ressources financières

#### Recettes:

Il est prévu que les recettes budgétaires totales du Centre pour 2026 s'élèvent à 48,7 millions d'EUR. Pour les années 2027 et 2028, les estimations sont respectivement de 46,3 millions et 44,7 millions d'EUR. Le Centre ne reçoit aucune contribution du budget de l'UE. Les principales recettes du Centre proviennent de ses clients, sous la forme de paiements pour les services qu'il leur fournit. Des recettes supplémentaires proviennent de la gestion de projets interinstitutionnels par le Centre (base de données terminologique IATE) et d'autres sources diverses [par ex., le Centre héberge un centre de données pour l'entreprise commune pour le calcul à haute performance européen (EuroHPC)]. Les recettes issues de ces actions sont enregistrées comme autres recettes dans le chapitre 40. Le Centre peut également transférer des recettes à partir de ses réserves et de l'excédent reporté de l'exercice précédent. Les recettes des titres 1 à 4, c'est-à-dire à l'exclusion des montants des réserves et de l'excédent de l'exercice précédent, devraient atteindre 44,1 millions

d'EUR en 2026, 44,5 millions d'EUR en 2027 et 44,7 millions d'EUR en 2028. En comparaison, les recettes prévues pour 2025, aux titres 1 à 4, devraient s'élever à 42,7 millions d'EUR.

#### *Titre 1. Versements des agences, offices, institutions et organes*

Les recettes prévues du Centre se basent sur les estimations communiquées par ses clients pour la période 2026-2028. Il convient dès lors de souligner que les prévisions de recettes pour les trois années sont susceptibles de modification, en fonction des besoins réels des clients et de leurs budgets respectifs. Sur la base des prévisions des clients, les recettes estimées pour 2026 au titre 1 s'élèvent à 42,8 millions d'EUR, contre 41,2 millions d'EUR pour 2025. En outre, les prévisions de recettes augmentent légèrement pour 2027 et 2028, avec des estimations de 43,1 millions d'EUR pour 2027 et 43,3 millions d'EUR pour 2028. Par ailleurs, les prévisions de recettes provenant des clients pour 2026 sont supérieures de 7,5 millions d'EUR aux recettes issues des clients en 2024<sup>2</sup>. Les prévisions individuelles de plus de 20 clients continuent de varier: la prévision pour 2026 a fluctué de plus de 20 % par rapport à 2025.

#### *Titre 5. Excédent reporté de l'exercice précédent et virements à partir des réserves*

Le Centre a la possibilité d'injecter dans ses recettes des montants provenant de la «réserve pour la stabilité des prix». Le Centre a fait usage de cette possibilité et a transféré 4 542 300 EUR vers les recettes de 2026 et 1 841 200 EUR vers celles de 2027, utilisant ainsi la totalité de la réserve de 6 383 500 EUR. Associés aux mesures adoptées pour réduire les dépenses, ces transferts équilibrent le budget pour 2026 et en partie pour 2027. Cependant, sur la base des prévisions des clients pour 2026-2028, il est prévu que la réserve pour la stabilité des prix pourrait être intégralement utilisée d'ici 2027<sup>3</sup>.

#### Dépenses:

Les prévisions de dépenses du Centre pour la période 2026-2028 se répartissent comme suit: 48,7 millions d'EUR en 2026, 49,3 millions d'EUR en 2027 et 50,8 millions d'EUR en 2028. Pour l'exercice 2026, les dépenses du Centre prévues aux titres 1 à 3 ont augmenté de 7,8 % par rapport au budget 2025. Elles augmentent de 1,2 % en 2027 par rapport à 2026, et de 3,1 % en 2028 par rapport à 2027.

Les dépenses pour 2026 seront plus élevées de 14,6 % par rapport à l'exécution 2024. Cette augmentation de 2024 à 2026 est due aux adaptations salariales envisagées en 2025 et 2026, ainsi qu'à d'autres dépenses qui sont également soumises à des indexations. Cela s'explique également par la nouvelle activité dédiée à la DG GROW, qui entraîne une augmentation considérable du volume à externaliser.

Indépendamment de l'augmentation globale, entre 2024 et 2026, des frais de personnel, d'autres coûts indexés et des coûts informatiques, le Centre continuera de mettre en œuvre des mesures pour réduire ses dépenses budgétaires. La principale action a consisté à réduire de manière significative les crédits de dépenses dans la majorité des postes budgétaires. Compte tenu du risque élevé d'augmentation, le Centre a toutefois maintenu une certaine flexibilité.

---

<sup>2</sup> Les chiffres de 2024 seront finalisés à la suite de la préparation des comptes provisoires 2024.

<sup>3</sup> Après avoir utilisé l'intégralité de la «réserve pour la stabilité des prix», des montants de 2 949 600 EUR et 6 139 100 EUR sont nécessaires pour équilibrer le budget 2027 et le budget 2028, respectivement.

### *Titre 1. Personnel*

Le budget du titre 1, «Personnel», en 2026 atteint 32,7 millions d'EUR, ce qui représente une augmentation de 3,9 % (2 millions d'EUR) par rapport à 2025. Le budget du Centre anticipe d'éventuelles adaptations annuelles des rémunérations, ainsi que des avancements d'échelon bisannuels et des promotions. Le budget prend également en compte des facteurs tels que le taux de rotation et les formules de travail du personnel. Les estimations pour 2027 et 2028 suivent les mêmes hypothèses que celles du tableau des effectifs 2026, avec d'éventuelles adaptations annuelles des rémunérations, pour s'élever respectivement à 34,2 millions d'EUR et 35,5 millions d'EUR.

### *Titre 2. Immeubles, matériel et dépenses diverses de fonctionnement*

Le budget du titre 2, «Immeubles, matériel et dépenses diverses de fonctionnement», s'élèvera à 7,9 millions d'EUR en 2026. Cela représente une diminution de 0,7 % par rapport à 2025, principalement en raison de la réduction des dépenses liées à l'organisation de réunions et d'événements, ainsi que de consultations et d'études.

Les dépenses du titre 2 comprennent les dépenses liées à l'hébergement d'un centre de données pour l'entreprise commune EuroHPC. Conformément au principe d'universalité, les recettes provenant de l'entreprise commune EuroHPC sont inscrites en tant que recettes plutôt qu'en tant que compensation des dépenses.

D'après les estimations du Centre, les dépenses du titre 2 s'élèveront respectivement à 8 millions d'EUR et 8,2 millions d'EUR pour 2027 et 2028. Ces montants reflètent les investissements informatiques qui s'avèrent nécessaires pour répondre aux besoins des clients grâce à la mise en œuvre des actions définies dans le présent document de programmation et incluent une augmentation permettant de prendre en compte les indexations de divers biens et services.

### *Titre 3 Dépenses opérationnelles*

Le budget du titre 3, «Dépenses opérationnelles», couvre l'externalisation des services de traduction, les services techniques liés aux services linguistiques et la coopération interinstitutionnelle. Il s'élève à 8,1 millions d'EUR pour 2026, soit un montant en forte hausse de 1,5 million d'EUR par rapport au budget 2025 et supérieur de 1,9 million d'EUR (30,4 %) à celui de l'exécution 2024. D'après les estimations du Centre, les dépenses du titre 3 s'élèveront à 7,1 millions d'EUR par an pour 2027 et 2028.

Le budget consacré aux services de traduction externe représente la principale part du budget du titre, à savoir 86,9 % en 2026. Le coût réel de ces services dépend d'un certain nombre de facteurs, tels que les combinaisons linguistiques des demandes des clients, les modifications dans le classement des fournisseurs relevant des contrats-cadres existants, ainsi que les prix convenus en vertu de futurs contrats-cadres, lesquels dépendent également de l'évolution de la situation économique dans les États membres. Le budget est estimé à 7,0 millions d'EUR pour 2026, ce qui représente une augmentation de 1,5 million d'EUR (27,0 %) par rapport au budget 2025. Cette augmentation s'explique par le nouveau service pour la DG GROW qui sera lancé au premier trimestre 2025. Pour 2027 et 2028, les dépenses prévues s'élèvent à 6 millions d'EUR par an. Ces économies importantes par rapport à 2026 (-1 million d'EUR) s'expliquent par l'optimisation des ressources internes et les gains d'efficacité résultant de l'utilisation accrue des outils de traduction. Les montants sont conformes aux volumes prévus et à l'attente du Centre selon laquelle les investissements dans les technologies de traduction auront une incidence positive sur les dépenses liées aux services de traduction externe. À l'évidence, les dépenses réelles dépendront fortement de

la demande concrète des clients du Centre et de l'incidence matérielle des technologies de traduction. Les prévisions pour la coopération interinstitutionnelle en 2026 s'élèvent à 1,0 million d'EUR, soit une hausse de 6,2 % par rapport à 2025, reflétant les plans pour la base de données terminologique IATE et les prévisions communiquées pour les autres outils interinstitutionnels. Pour 2027 et 2028, les dépenses prévues s'élèvent à 1,0 million d'EUR par an. Ces montants sont dans une large mesure compensés par les recettes que le Centre perçoit pour ses services dans le cadre de la coopération interinstitutionnelle.

#### *Titre 10. Réserves*

Le Centre a opté pour le transfert de ressources afin de constituer la «réserve pour la stabilité des prix». Le Centre n'a injecté aucun montant dans cette «réserve pour la stabilité des prix» pour la période 2026-2028.

#### Ressources humaines

Au cours du cycle de programmation 2026-2028, les effectifs du Centre seront relativement stables et sa structure organisationnelle pourrait encore évoluer afin d'accroître l'agilité, l'efficacité et l'efficacité du Centre. Au cours des dernières années, le Centre a modifié son tableau des effectifs en redéployant des postes, de manière permanente ou temporaire. En particulier, le Centre a procédé à un redéploiement interne des ressources en fonction de ses besoins opérationnels. En outre, un certain nombre de postes continueront d'être transformés ou requalifiés pour correspondre aux avancées technologiques intégrées par le Centre, et de nouveaux profils pourraient être ajoutés pour suivre le rythme de l'évolution technologique. De nouvelles compétences et aptitudes seront également nécessaires pour la mise en œuvre d'éventuels projets basés sur l'IA. Par conséquent, l'approche de la gestion des talents envisagera des possibilités de reconversion et de renforcement des compétences pour les effectifs, conformément aux objectifs de développement du Centre. Par ailleurs, le programme d'apprentissage et de développement conçu par le Centre portera également sur la continuité des activités du Centre en intégrant des capacités de sauvegarde et de partage des connaissances à tous les niveaux du Centre. Pour ce faire, le Centre continuera de développer des activités telles que le mentorat, l'observation en situation de travail et les groupes de travail interservices.

En parallèle, le Centre continuera d'investir dans la fidélisation de son personnel. Pour atteindre cet objectif, le Centre fera un meilleur usage des règles d'évaluation et de promotion/reclassement en vigueur et améliorera l'environnement de travail. Les investissements dans l'apprentissage et le développement des compétences se feront au niveau individuel et à travers l'organisation d'événements de formation internes.

À la suite de la mise en œuvre du plan d'action relatif à l'enquête sur l'engagement du personnel menée en 2023, le Centre lancera une nouvelle enquête sur l'engagement du personnel en 2026 afin d'évaluer les changements organisationnels déployés en 2024-2025 et de définir la marche à suivre. Le centre continuera de suivre et d'utiliser comme source d'inspiration pour ses propres décisions les sujets soulevés par la Commission dans ses récentes politiques sur la lutte contre le harcèlement et la promotion de l'inclusion et du bien-être.



## 2.4. Stratégie pour réaliser des gains d'efficacité

Le Centre continuera de gagner en efficacité en étendant et en affinant sa stratégie métamoteur pour la traduction automatique, qui comprend différentes solutions de traduction automatique, l'une des plus importantes étant eTranslation. Outre les extraits des mémoires de traduction, le Centre utilisera simultanément plusieurs moteurs de traduction automatique neuronale et sélectionnera automatiquement la meilleure solution pour chaque phrase d'un texte à traduire. Cela générera des méthodes de travail plus adaptées pour améliorer les gains de temps générés par la traduction automatique. En outre, les travaux sur l'intelligence artificielle se poursuivront afin de mettre en œuvre des technologies basées sur l'IA dans l'ensemble des activités du Centre, en général, et dans le domaine linguistique, en particulier. Le temps gagné se traduira par une augmentation de la productivité, une baisse des taux d'externalisation et une réduction des coûts internes et externes.

Concernant la mise à niveau ou le remplacement des logiciels existants couvrant les besoins administratifs, les solutions institutionnelles disponibles seront examinées en premier lieu afin d'éviter le coût des développements spécifiques à chaque site. Par exemple, le Centre remplacera l'outil d'évaluation Themis, développé dans SharePoint, par le module d'évaluation de Sysper. Ce remplacement implique tout d'abord de migrer de l'instance Sysper du Centre vers l'instance principale Sysper de la Commission et de mettre en œuvre le module d'établissement de rapports RH, qui est une condition préalable au module d'évaluation. À l'horizon 2027, le Centre planifiera la migration vers l'outil de transformation des ressources humaines qui remplacera Sysper conformément à la planification de la Commission. Dans le domaine de la comptabilité, le Centre mettra en œuvre le module de facturation électronique conformément au calendrier de la Commission.

Afin de garantir la stabilité et la viabilité financières, le Centre surveille en permanence son paysage financier. Cela implique un examen méticuleux des flux de revenus et des structures des coûts afin d'identifier les domaines permettant d'optimiser les ressources, de réduire les coûts et d'augmenter les revenus. En outre, le Centre se concentrera sur l'alignement des stratégies financières sur les objectifs organisationnels généraux afin de maintenir une base financière solide.

Le processus de planification stratégique tiendra continuellement compte de l'évolution du paysage et des risques potentiels susceptibles d'avoir une incidence sur la stabilité financière et le développement des infrastructures du Centre. Cette approche proactive permettra au Centre de faire face aux incertitudes de manière efficace et de maintenir son engagement en faveur d'une prise de décision stratégique judicieuse.

Le contrat actuel de location de bureaux expirant en 2030, le Centre commencera à réfléchir à ses besoins futurs en matière de bureaux en tenant compte des accords de télétravail et de l'incidence des technologies intégrées dans ses méthodes de travail. L'infrastructure jouant un rôle central dans le soutien aux objectifs opérationnels, une évaluation détaillée de l'infrastructure actuelle sera également réalisée afin d'identifier les domaines d'amélioration potentiels. Simultanément, le Centre étudiera les possibilités de minimiser les coûts de maintenance de l'infrastructure en utilisant les ressources de manière efficace et en tirant parti des progrès technologiques.

## 2.5. Priorités négatives/diminution des tâches existantes

Compte tenu de l'avènement de technologies de pointe dans les domaines linguistiques, le Centre se doit d'admettre le potentiel d'amélioration transformatrice qu'elles représentent pour le paysage opérationnel. En tant qu'organisation autofinancée en quête de l'excellence, le Centre reconnaît de manière proactive que ces progrès technologiques à venir nous fourniront nécessairement une nouvelle occasion de réévaluer et d'améliorer nos processus et procédures existants.

La nature dynamique des technologies souligne la nécessité d'une amélioration continue, et la prise en compte de cette réalité place le Centre dans une position stratégique pour un avenir fructueux. Il est impératif que le Centre reste attentif et réceptif à l'évolution du paysage numérique, en veillant à ce que ses processus s'alignent parfaitement sur les possibilités qu'offrent ces technologies émergentes. Dans ce contexte, en donnant la priorité à l'optimisation des processus, le Centre renforce sa résilience organisationnelle et s'assure un avantage concurrentiel dans un environnement économique en constante évolution.

## SECTION III

### 3. Programme de travail 2026

#### 3.1 Synthèse

Le programme de travail 2026 présente les activités prévues par le Centre, regroupées dans les quatre domaines suivants: les activités opérationnelles principales, les activités de support, les activités de gestion et de contrôle et, enfin, les projets et l'innovation. S'appuyant sur les résultats obtenus jusqu'à présent, le Centre continuera à consolider sa structure organisationnelle tout en tirant parti des opportunités toujours plus nombreuses offertes par l'intelligence artificielle et les transformations technologiques en cours dans le domaine des langues.

Le domaine des activités opérationnelles principales couvre les actions liées à la fourniture de services de traduction et d'autres services linguistiques. En 2026, le Centre conservera et optimisera son niveau de service aux clients en matière de délais de livraison et de qualité des services qui leur sont offerts. Une attention particulière sera accordée à l'augmentation du volume de post-édition des traductions automatiques en fonction de la performance du système de traduction automatique neuronale. En outre, le Centre continuera d'apporter un support technique et organisationnel à la mise en œuvre des fonctionnalités IATE et promouvra des activités communes ou conjointes au sein du CITI.

Les activités de support visent à garantir un environnement de travail performant. Afin de consolider la mise en œuvre de sa stratégie globale 2024-2027, des stratégies spécifiques seront élaborées et mises en œuvre au cours de ce cycle de programmation dans le domaine de la finance, du développement des activités et des technologies de l'information. Le rôle de chef de file du Centre dans la promotion du multilinguisme dans l'ensemble de l'UE sera renforcé par l'organisation régulière d'événements de sensibilisation destinés à différentes catégories de parties prenantes. En 2026, le Centre mettra en œuvre Qlik Sense, un module d'analyse flexible et axé sur l'utilisateur qui propose des tableaux de bord visuels, pour remplacer l'actuel outil d'établissement de rapports de Business Objects. Le Centre multipliera ses efforts visant à expliquer son offre de services aux clients afin d'accroître la demande de ses services.

Dans le domaine de la gestion et du contrôle, le Centre agira en fonction des besoins spécifiques des clients identifiés dans le cadre des enquêtes ciblées entreprises l'année précédente et continuera d'adapter les profils d'emploi et les critères de sélection afin de garantir un alignement permanent des capacités du personnel sur l'offre de services et les évolutions du secteur de la traduction et du marché du travail. Pour soutenir ces activités, le Centre concevra et mettra en œuvre une stratégie spécifique relative à ses ressources humaines.

Dans le domaine des projets et de l'innovation, le Centre continuera d'investir dans sa plateforme eCdT en améliorant encore l'automatisation, l'ergonomie et l'expérience des utilisateurs. En outre, le Centre continuera d'analyser une solution eCdT qui pourrait être adoptée par d'autres partenaires.

Il en va de même pour la solution logicielle Tramark du Centre. Le remplacement de la technologie linguistique de base (système de gestion de la traduction) sera mis en œuvre en 2026 à la suite de la décision de gestion prise en 2025.

Le Centre continuera de préparer la mise en œuvre de SUMMA conformément au calendrier de la Commission, et l'outil d'évaluation Themis sera remplacé par Sysper.

## 3.2 Activités opérationnelles principales

### Aperçu des activités

Le domaine des activités opérationnelles principales couvre les activités du Centre relatives à la fourniture de services de traduction et d'autres services linguistiques. En 2026, le Centre continuera à prodiguer ses services dans le respect des critères de qualité, des prix et des délais convenus et à investir pour améliorer la qualité de ses ressources linguistiques. Les actions 1.1 à 1.14 du tableau ci-dessous fournissent une liste non exhaustive des services de traduction et des autres services linguistiques du Centre et de leurs objectifs indicatifs pour 2026, sur la base des prévisions des clients.

La ponctualité des services fournis aux clients sera maintenue puisque le Centre a réduit certains délais indicatifs et qu'il les optimisera encore, de même que le pourcentage de délais renégociés. Il continuera également à évaluer et à ajuster les nouveaux services à valeur ajoutée en fonction des besoins.

À la suite de la mise en œuvre d'une stratégie métamoteur permettant de sélectionner les meilleurs moteurs de traduction automatique au moyen d'un outil d'estimation de la qualité, le Centre augmentera progressivement le volume de post-édition de traductions automatiques.

Le Centre continuera à analyser une solution eCdT qui pourrait être adoptée par d'autres partenaires.

Par ailleurs, en sa qualité de partenaire chef de file du groupe de gestion IATE (IMG), le Centre continuera de fournir le soutien technique et organisationnel requis pour les fonctionnalités IATE, conformément au plan de projet interinstitutionnel 2026.

Dans le cadre de la coopération internationale, le Centre promouvra des activités communes ou conjointes au sein du CITI.

## Indicateurs relatifs aux activités opérationnelles principales

Activités opérationnelles principales (domaines EBA)	RÉF.	INDICATEUR	OBJECTIF 2026	RÉSULTAT ESCOMPTÉ POUR 2025	LIEN AVEC L'IS <sup>4</sup>
Traduction	1.1	Nombre de documents traduits	452 694	256 340	S.O.
	1.2	Nombre de pages relatives aux marques de l'UE traduites	210 000	207 000	S.O.
	1.3	Nombre de pages de traductions automatiques			S.O.
	1.4	Nombre de pages de documents traduits à l'aide du service Paste n' Go			S.O.
Traduction personnalisée	1.5	Nombre de documents soumis à une post-édition complète	56 539	90 066	S.O.
Post-édition légère	1.6	Nombre de documents soumis à une post-édition légère	18 557		S.O.
Révision	1.7	Nombre de pages de révision	347	303	S.O.
Modification	1.8	Nombre de pages de modifications	2 732	2 334	S.O.
Contrôle rédactionnel	1.9	Nombre de pages de contrôle rédactionnel	1 843	1 628	S.O.
Transcription	1.10	Minutes de fichiers audio/vidéo transcrits		61	S.O.
	1.11	Minutes de fichiers audio/vidéo transcrits automatiquement			S.O.
Sous-titrage	1.12	Minutes de vidéos sous-titrées	610	389	S.O.
Activité terminologique	1.13	Termes traduits et révisés	27 963	29 511	S.O.
	1.14	Jours-personnes pour des projets de terminologie	22	22	S.O.
Contrôle de la qualité	1.15	Fourniture des services aux clients dans les délais (pourcentage de délais respectés)	>99 %	>99 %	S.O.
		Fourniture des services aux clients dans les délais (pourcentage de délais renégociés)	≤5 %	≤5 %	S.O.
Gestion des demandes de services linguistiques	1.16	Mettre en œuvre le « plan d'action pour l'assurance qualité de la traduction 2025-2026 »	100 %	50 %	[3.2]

<sup>4</sup> Initiative stratégique.

Activités opérationnelles principales (domaines EBA)	RÉF.	INDICATEUR	OBJECTIF 2026	RÉSULTAT ESCOMPTÉ POUR 2025	LIEN AVEC L'IS <sup>4</sup>
	1.17	Adapter les délais indicatifs des services, si possible	100 %	100 %	[3.2]
Gestion de l'externalisation de la mise en page et du formatage de contenu	1.18	Assurer le suivi ex post de la qualité de la traduction: nombre de contrôles de qualité ex post (EPQC) réalisés sur des traductions fournies aux clients	Sur une base trimestrielle	Sur une base trimestrielle	[3.2]
		Pourcentage de traductions excellentes livrées aux clients à la suite d'un contrôle de la qualité ex post	25 %	25 %	
		Pourcentage de traductions acceptables livrées aux clients à la suite d'un contrôle de la qualité ex post	72 %	72 %	
		Pourcentage de traductions de mauvaise qualité livrées aux clients à la suite d'un contrôle de la qualité ex post	3 %	3 %	
Activités de post-traitement	1.19	Augmenter le volume de post-édition de textes résultant de la traduction automatique en fonction des résultats de l'évaluation de la qualité de la traduction automatique	60 %	50 %	[3.2]
Gestion de IATE	1.20	Fournir un support technique et organisationnel pour la base de données IATE	100 %	100 %	[1.2]
	1.21	Promouvoir des activités communes ou conjointes dans le cadre du CITI	100 %	100 %	[1.2]

## Affectation de ressources pour les activités opérationnelles principales

Activités opérationnelles principales	TOTAL (%)	TOTAL	FONCTION-NAIRES	AT	AC	TITRE 1 (EUR)	TITRE 2 (EUR)	TITRE 3 (EUR)	TITRE 10 (EUR)	BUDGET TOTAL (EUR)	BUDGET (%)
Sous-total	<b>61,7 %</b>	<b>137,6</b>	<b>27,5</b>	<b>84,1</b>	<b>26,0</b>	<b>22 917 480</b>	<b>4 998 793</b>	<b>7 712 578</b>		<b>35 628 851</b>	<b>73,2 %</b>
Traduction	22,7 %	50,6	11,9	31,7	7,1	8 125 917	1 571 839	223 981		9 921 736	20,4 %
Traduction personnalisée	4,3 %	9,6	2,2	6,1	1,2	1 562 335	302 211	43 064		1 907 610	3,9 %
Post-édition légère	0,2 %	0,5	0,3	0,2	0,0	84 278	16 302	2 323		102 903	0,2 %
Révision	0,1 %	0,1	0,1	0,1		24 331	4 706	671		29 708	0,1 %
Modification	0,6 %	1,3	0,3	0,7	0,3	190 678	36 884	5 256		232 818	0,5 %
Contrôle rédactionnel	0,5 %	1,0	0,3	0,8		159 423	30 838	4 394		194 655	0,4 %
Transcription	0,1 %	0,1	0,0	0,1		15 048	2 911	415		18 373	0,0 %
Sous-titrage	0,2 %	0,5	0,2	0,3	0,1	93 318	18 051	2 572		113 941	0,2 %
Activité terminologique	1,7 %	3,7	0,7	3,0	0,1	662 265	128 105	18 255		808 625	1,7 %
Contrôle de la qualité	15,0 %	33,4	8,3	20,4	4,7	5 518 706	1 067 512	152 116		6 738 334	13,8 %
Gestion des demandes de services linguistiques	3,7 %	8,2	0,0	4,1	4,1	1 115 378	342 961	46 905		1 505 244	3,1 %
Activités techniques de prétraitement	3,5 %	7,8	0,5	3,3	4,0	1 068 063	328 413	44 915		1 441 391	3,0 %
Gestion de l'externalisation de la mise en page et du formatage de contenu	0,0 %	0,0	0,0		0,0	2 783	856	117		3 756	0,0 %

Activités opérationnelles principales	TOTAL (%)	TOTAL	FONCTION-NAIRES	AT	AC	TITRE 1 (EUR)	TITRE 2 (EUR)	TITRE 3 (EUR)	TITRE 10 (EUR)	BUDGET TOTAL (EUR)	BUDGET (%)
Activités de post-traitement	2,0 %	4,6	0,5	0,8	3,3	634 575	195 122	26 686		856 383	1,8 %
Gestion de IATE	0,8 %	1,8		1,8		1 217 661	374 412	51 206		1 643 279	3,4 %
Autres activités opérationnelles principales	6,4 %	14,4	2,3	10,9	1,3	2 442 722	577 670	79 702		3 100 094	6,4 %



### 3.3 Activités de support

#### Aperçu des activités

Les activités de support visent à garantir un environnement de travail performant. En tant qu'organe autonome de l'Union européenne, le Centre dispose de fonctions de support administratif et technique pour les ressources humaines, les finances, les marchés, les infrastructures et la logistique, afin de fournir le support nécessaire à son activité principale. Les activités de support sont également nécessaires à la coordination des projets transversaux de grande envergure visant à apporter des solutions commerciales qui présentent une efficacité accrue et permettent d'offrir de meilleurs services aux clients.

L'adaptation des services de bout en bout aux demandes des clients sur la base de la solution B2B du Centre, qui est proposée dans le cadre d'un accord de niveau de service, reste une action récurrente. Le Centre promouvra activement son offre technologique dans le domaine linguistique afin d'attirer un volume de travail plus important. Par exemple, le plug-in de traduction web, un outil conçu pour faciliter la gestion des contenus web multilingues, qui rend les contenus rapidement disponibles dans les 24 langues de l'UE.

En 2026, le Centre continuera d'adapter les nouveaux systèmes potentiels eTra-Local<sup>5</sup> aux fonctionnalités demandées par les clients, afin de répondre à leurs exigences commerciales et de confidentialité. En outre, le Centre améliorera l'expérience de l'utilisateur du système.

Le Centre ouvrira de nouvelles lignes de communication et encouragera les clients à utiliser au mieux son offre technologique dans le domaine linguistique. Le programme de formation des linguistes évoluera en fonction de l'évolution de l'offre de services du Centre.

La sélection des profils adéquats est essentielle pour intégrer les transformations du secteur linguistique et du marché du travail dans leur ensemble. À cet égard, les membres des comités de sélection mettront leurs compétences à niveau afin d'être au fait des dernières approches en matière de sélection des profils adéquats.

Afin de renforcer la sécurité informatique, le Centre déploiera l'authentification multifactorielle (AMF) sur les portails web, conformément aux résultats de l'étude d'impact réalisée en 2025.

---

<sup>5</sup> Mise en œuvre locale du service eTranslation pour les clients.

## Indicateurs relatifs aux activités de support

Activités de support (domaines EBA)	RÉF.	INDICATEUR	OBJECTIF 2026	RÉSULTAT ESCOMPTÉ POUR 2025	LIEN AVEC L'IS <sup>4</sup>
Finances	2.1	Élaborer la stratégie financière du Centre	100 %	S.O.	[3.1]
Gestion des contrats et accords contractuels passés avec les clients	2.2	Élaborer la stratégie de services du Centre en matière de développement des activités	100 %	S.O.	[1.2]
	2.3	Adapter le cahier des charges des procédures de passation de marchés pour les prestataires externes de services linguistiques	100 %	S.O.	[1.1]
Entretien structurel	2.4	À la demande des clients, adapter les services de bout en bout, par exemple sur la base de la solution B2B du Centre	100 %	100 %	[2.2]
	2.5	Adapter eTra-Local au moyen de nouvelles fonctionnalités et déployer de nouvelles instances d'eTra-Local en fonction de la demande des clients, si nécessaire	100 %	100 %	[2.2]
	2.6	Élaborer la stratégie informatique du Centre	100 %	S.O.	[1.1]
Communication et sécurité	2.7	Organiser des événements de sensibilisation au multilinguisme pour les parties prenantes du Centre	100 %	100 %	[2.2]
	2.8	Promouvoir le portefeuille de services et l'offre technologique du Centre dans le domaine linguistique	100 %	S.O.	[1.2]
	2.9	Réviser le plan de cybersécurité	100 %	Plan de cybersécurité initial mis en œuvre	S.O.
	2.10	Sur la base des résultats de l'étude, planifier le déploiement de l'AMF sur les portails web du Centre	100 %	S.O.	[3.2]
Procédure relative à l'administration du personnel	2.11	Former les linguistes en fonction de l'évolution de l'offre de services linguistiques et des évolutions technologiques	100 %	S.O.	[1.1]
	2.12	Former régulièrement les membres des comités de sélection afin qu'ils soient au fait des approches les plus récentes en matière de sélection des profils adéquats	100 %	S.O.	[1.1]

## Affectation de ressources pour les activités de support

Activités de support	TOTAL (%)	TOTAL	FONCTIONNAIRES	AT	AC	TITRE 1 (EUR)	TITRE 2 (EUR)	TITRE 3 (EUR)	TITRE 10 (EUR)	BUDGET TOTAL (EUR)	BUDGET (%)
Sous-total	<b>27,9 %</b>	<b>62,2</b>	<b>13,4</b>	<b>45,1</b>	<b>3,7</b>	<b>7 725 133</b>	<b>2 302 858</b>	<b>296 011</b>		<b>10 324 002</b>	<b>21,2 %</b>
Finances	3,7 %	8,2	0,9	6,0	1,3	434 245	128 119	17 575		579 940	1,2 %
Gestion des contrats et accords contractuels passés avec les clients	0,5 %	1,1	0,1	0,9		179 408	39 336	5 561		224 306	0,5 %
Entretien structurel	0,5 %	1,2	0,1	1,2		748 886	266 027	31 927		1 046 840	2,2 %
Communication et sécurité	0,4 %	1,0	0,0	1,0		353 986	125 747	15 092		494 825	1,0 %
Autres activités de support	22,7 %	50,7	12,2	36,0	2,4	6 008 608	1 743 628	225 856		7 978 092	16,4 %

## 3.4 Activités de gestion et de contrôle

### Aperçu des activités

Les activités de gestion et de contrôle visent au bon fonctionnement et à la bonne gestion du Centre grâce à des processus efficaces et efficients ainsi qu'à un système de contrôle interne solide. Il incombe au Centre d'assurer la conformité avec le statut et le règlement financier applicable aux organes et institutions de l'UE, ainsi que de garantir la légalité et la régularité de ses opérations, l'efficacité de son système de contrôle interne et le respect de son approche axée sur la gestion de la qualité.

Le Centre donnera suite aux besoins spécifiques des clients identifiés dans le cadre des enquêtes ciblées bisannuelles en vue de développer davantage son offre de services.

Pour réaliser son initiative stratégique visant à attirer, maintenir et conserver l'expertise au plus haut niveau, le Centre adaptera les profils d'emploi et les critères de sélection, tant pour les linguistes que pour le personnel d'appui, en fonction des nouvelles tendances dans le domaine d'activité correspondant.

## Indicateurs relatifs aux activités de gestion et de contrôle

Activités de gestion et de contrôle (domaines EBA)	RÉF.	INDICATEUR	OBJECTIF 2026	RÉSULTAT ESCOMPTÉ POUR 2025	LIEN AVEC L'IS <sup>4</sup>
Relations avec les clients	3.1	Organiser des enquêtes ciblées pour recenser les besoins dans des domaines spécifiques	100 %	S.O.	[2.1]
Gestion	3.2	Revoir les profils d'emploi et les critères de sélection des linguistes et du personnel d'appui en fonction des besoins du Centre et des tendances du marché	100 %	S.O.	[1.1]
	3.3	Mettre en œuvre la stratégie du Centre en matière de ressources humaines, telle qu'elle a été définie en 2025	100 %	Stratégie relative aux ressources humaines définie	[1.1]

## Affectation de ressources pour les activités de gestion et de contrôle

Activités de gestion et de contrôle	TOTAL (%)	TOTAL	FONCTION-NAIRES	AT	AC	TITRE 1 (EUR)	TITRE 2 (EUR)	TITRE 3 (EUR)	TITRE 10 (EUR)	BUDGET TOTAL (EUR)	BUDGET (%)
Sous-totaux	<b>6,8 %</b>	<b>15,2</b>	<b>8,3</b>	<b>6,8</b>	<b>0,0</b>	<b>1 014 276</b>	<b>310 914</b>	<b>28 944</b>		<b>1 354 134</b>	<b>2,8 %</b>
Relations avec les clients	0,3 %	0,6	0,3	0,3	0,0	43 106	13 214	1 230		57 549	0,1 %
Communication	0,8 %	1,7	0,7	1,0		183 479	56 243	5 236		244 958	0,5 %
Gestion	4,6 %	10,3	6,6	3,8		642 238	196 870	18 327		857 435	1,8 %
Planification et stratégie	0,4 %	0,9	0,3	0,6		66 572	20 407	1 900		88 878	0,2 %
Autres activités de gestion et de contrôle	0,6 %	1,3	0,5	0,8		78 882	24 180	2 251		105 314	0,2 %

## 3.5 Projets et innovation

### Aperçu des activités

Les projets et les activités d'innovation visent à créer de la valeur pour le Centre en améliorant ses performances internes conformément aux objectifs stratégiques.

Le Centre continuera d'avancer dans le projet SUMMA (qui remplacera ABAC), la plateforme financière institutionnelle pour la gestion du budget, la comptabilité et la trésorerie, y compris les analyses et les rapports intégrés, et sera prêt à le mettre en œuvre conformément au calendrier de la Commission.

Le Centre continuera à suivre et à évaluer les technologies émergentes pour améliorer les performances de qualité et le taux de récupération des outils utilisés pour la gestion de la traduction des marques de l'UE.

La maintenance et le développement futur de l'eCdT se poursuivront après l'achèvement d'eCdT Evolution<sup>3</sup> pour inclure l'approche des documents confidentiels et de nouvelles automatisations pour améliorer l'ergonomie et l'efficacité. Les travaux prendront la forme de projets ad hoc plus petits que le grand projet eCdT Evolution.

À la suite des travaux internes sur l'intelligence artificielle, le Centre continuera de se concentrer sur les domaines prioritaires en 2026, en particulier sur: un alignement de documents basé sur l'IA pour tirer parti de vastes référentiels de documents et réduire la vérification manuelle de l'alignement; un pilote sur les flux de travail RAG pour les services juridiques, les ressources humaines et potentiellement l'assurance qualité; et l'intégration d'un assistant TWA dans eCdT. Le Centre étudiera la possibilité d'utiliser l'IA pour introduire un système automatique de contrôle de la qualité des traductions fournies par des prestataires de services linguistiques externes afin de déterminer le temps nécessaire à la révision humaine interne ultérieure. En 2027, le Centre envisagera de publier une version majeure de NICE et une solution de post-édition automatique (PEA) afin de réduire les efforts de post-édition.

La technologie linguistique est un domaine en constante évolution, qui exige du Centre qu'il maintienne un environnement de technologie linguistique de base hautement efficace et actualisé, conforme aux normes du secteur. Afin d'améliorer l'efficacité et la productivité globales, le Centre mettra en œuvre une nouvelle solution pour remplacer la technologie linguistique de base actuelle (système de gestion de la traduction) conformément à la décision prise en 2025.

Les fonctionnalités CRM spécifiques mises en œuvre en 2025 seront évaluées afin de contribuer à optimiser davantage l'activité de gestion des clients.

## Indicateurs relatifs aux projets et à l'innovation

Réf.	PROJET	INDICATEUR/RÉALISATION	OBJECTIF 2026	RÉSULTAT ESCOMPTÉ POUR 2025	IS <sup>4</sup>
4.1	Intégration du projet SUMMA	Intégration de la solution SUMMA pour remplacer ABAC	100 %	Analyse et conceptualisation de la solution de remplacement de l'interopérabilité ABAC par la plateforme SUMMA de la CE	[3.1]
4.2	Outil d'évaluation (remplacement de Themis)	Migration de l'outil d'évaluation Themis vers Sysper	100 %	Migration vers l'instance principale de Sysper et mise en œuvre de l'outil d'établissement de rapports RH	[3.2]
4.3	Tramark2: un système de marque renforcé s'appuyant sur les nouvelles technologies	Solution retenue	100 %	Solution retenue	[2.2]
4.4	Recenser et mettre en œuvre de nouvelles automatisations et fonctionnalités dans la plateforme eCdT	Progrès de la plateforme eCdT	50 %	100 % de mise en œuvre du projet eCdT Evolution <sup>3</sup>	[3.2]
4.5	Mettre en œuvre la solution choisie pour remplacer la technologie linguistique de base, le cas échéant	Mettre en œuvre la technologie linguistique de base de remplacement	100 %	Évaluer le remplacement potentiel de la technologie linguistique de base	[3.2]
4.6	Évaluer les fonctionnalités CRM mises en œuvre	Évaluer les fonctionnalités CRM mises en œuvre	100 %	Fonctionnalités CRM mises en œuvre	[2.1]
4.7	Entreprendre les travaux préparatoires pour la connexion de l'API au système TRIS de la DG GROW	Travaux préparatoires pour la connexion à l'API	100 %	S.O.	[3.2]
4.8	Élaborer des rapports et des tableaux de bord dans Qlik Sense	Rapports et tableaux de bord dans Qlik Sense	100 %	Mettre en œuvre Qlik Sense	[3.2]
4.9	Mettre en œuvre des projets basés sur l'IA	Mettre en œuvre des projets basés sur l'IA	100 %	S.O.	[3.2]

## Affectation de ressources pour les projets et l'innovation

Réf.	PROJET/INNOVATION	TOTAL (%)	TOTAL	FONCTIONNAIRES	AT	AC	TITRE 1 (EUR)	TITRE 2 (EUR)	TITRE 3 (EUR)	TITRE 10 (EUR)	BUDGET TOTAL (EUR)	BUDGET (%)
	<b>Sous-total</b>	<b>3,6 %</b>	<b>8,1</b>	<b>1,9</b>	<b>6,0</b>	<b>0,2</b>	<b>1 032 611</b>	<b>316 535</b>	<b>29 467</b>		<b>1 378 613</b>	<b>2,8 %</b>
4.1	Suivi du projet SUMMA	0,5 %	1,0	0,4	0,5	0,1	78 882	24 180	2 251		105 314	0,2 %
4.2	Outil d'évaluation (remplacement de Themis)	0,0 %	0,1	0,1			3 106	952	89		4 146	0,0 %
4.3	Tramark2	0,1 %	0,3	0,0	0,3		18 012	5 522	514		24 048	0,0 %
4.4	Recenser et mettre en œuvre de nouvelles automatisations et fonctionnalités dans la plateforme eCdT	0,2 %	0,4	0,1	0,3		106 211	32 558	3 031		141 800	0,3 %
4.5	Remplacement de la technologie linguistique de base	0,1 %	0,3	0,2	0,1		46 915	14 381	1 339		62 635	0,1 %
4.6	Mise en œuvre des fonctionnalités CRM	0,1 %	0,1	0,0	0,1		8 696	2 666	248		11 609	0,0 %
4.7	Mettre à niveau la plateforme eCdT pour répondre aux exigences du projet de la DG GROW	0,0 %	0,1	0,0	0,0		4 969	1 523	142		6 634	0,0 %
4.8	Mettre en œuvre Qlik Sense pour remplacer les rapports Business Objects	0,0 %	0,1	0,0	0,1		59 627	18 278	1 702		79 607	0,2 %



Réf.	PROJET/INNOVATION	TOTAL (%)	TOTAL	FONCTIONNAIRES	AT	AC	TITRE 1 (EUR)	TITRE 2 (EUR)	TITRE 3 (EUR)	TITRE 10 (EUR)	BUDGET TOTAL (EUR)	BUDGET (%)
4.9	Mettre en œuvre des projets basés sur l'IA	0,2 %	0,5	0,2	0,3		63 975	19 611	1 826		85 412	0,2 %
	Autres projets et innovation	2,4 %	5,3	0,9	4,3	0,1	642 217	196 864	18 327		857 408	1,8 %

## Initiatives stratégiques visant à appliquer la stratégie du Centre

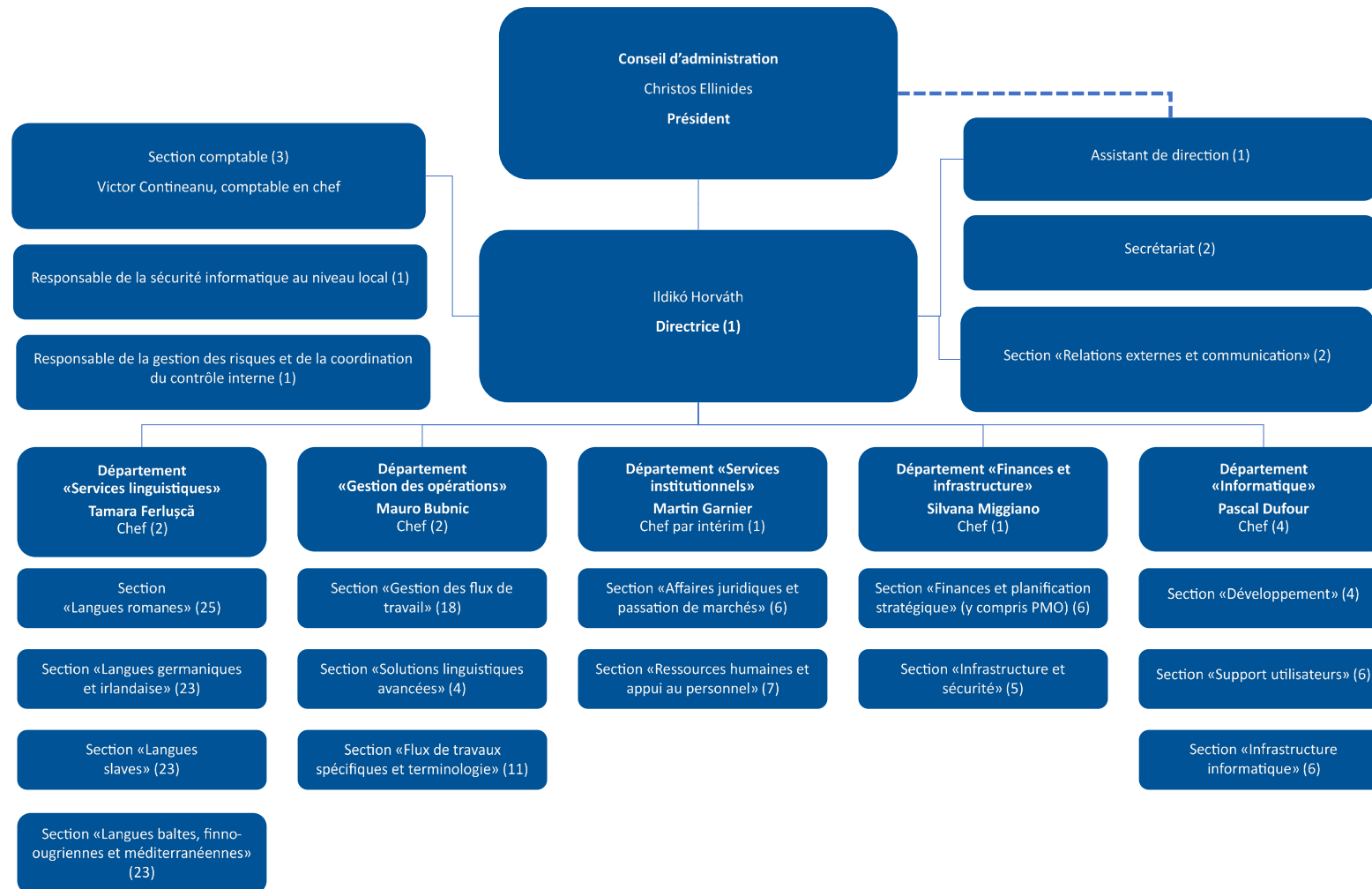
Initiatives		DOMAINES D'ACTIVITÉS			
N°	Description	1. ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES PRINCIPALES	2. ACTIVITÉS DE SUPPORT	3. ACTIVITÉS DE GESTION ET DE CONTRÔLE	4. PROJETS ET INNOVATION
1.1	Attirer, maintenir et conserver une expertise au plus haut niveau dans le domaine linguistique; anticiper l'acquisition des profils adéquats pour occuper les postes clés dans les domaines dans lesquels le Centre investit		2.3, 2.6, 2.11, 2.12	3.2, 3.3	
1.2	Informer les partenaires interinstitutionnels de l'évolution des nouveaux services et des nouvelles possibilités que propose le Centre	1.20, 1.21	2.2, 2.8		
2.1	Réaliser des enquêtes sur les besoins spécifiques des clients			3.1	4.6
2.2	Mettre l'accent sur la consultation directe des parties intéressées en ce qui concerne la mise en œuvre du multilinguisme		2.4, 2.5, 2.7		4.3
3.1	Évaluer les nouvelles approches en matière de facturation des services linguistiques		2.1		4.1
3.2	Continuer à automatiser les fonctions manuelles dans l'ensemble des processus et procédures	1.16, 1.17, 1.18, 1.19, 1.20	2.10		4.2, 4.4, 4.5, 4.7, 4.8, 4.9

# ANNEXES

## Annexe I: Organigramme

Effectifs au 31/12/2024

(\*) Nombre de personnes



## Annexe II: Affectation des ressources par activité 2026-2028

### Synthèse des ressources humaines et financières nécessaires pour l'année 2026 en vue d'atteindre les objectifs du Centre

Activités	RESSOURCES HUMAINES (*)					RESSOURCES FINANCIÈRES (**)					
	TOTAL (%)	TOTAL	FONCTION-NAIRES	AT	AC	TITRE 1 (EUR)	TITRE 2 (EUR)	TITRE 3 (EUR)	TITRE 10 (EUR)	BUDGET TOTAL (EUR)	BUDGET (%)
Activités opérationnelles principales	61,7 %	137,6	27,5	84,1	26,0	22 917 480	4 998 793	7 712 578		35 628 851	73,2 %
Activités de support	27,9 %	62,2	13,4	45,1	3,7	7 725 133	2 302 858	296 011		10 324 002	21,2 %
Gestion et contrôle	6,8 %	15,2	8,3	6,8	0,0	1 014 276	310 914	28 944		1 354 134	2,8 %
Projets et innovation	3,6 %	8,1	1,9	6,0	0,2	1 032 611	316 535	29 467		1 378 613	2,8 %
Provisions											
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>223,0</b>	<b>51,0</b>	<b>142,0</b>	<b>30,0</b>	<b>32 689 500</b>	<b>7 929 100</b>	<b>8 067 000</b>		<b>48 685 600</b>	<b>100,0 %</b>

(\*) Exprimé en personnes physiques.

(\*\*) Chiffres arrondis.

## Synthèse des ressources humaines et financières nécessaires pour l'année 2027 en vue d'atteindre les objectifs du Centre

Activités	RESSOURCES HUMAINES (*)					RESSOURCES FINANCIÈRES (**)					
	TOTAL (%)	TOTAL	FONCTION-NAIRES	AT	AC	TITRE 1 (EUR)	TITRE 2 (EUR)	TITRE 3 (EUR)	TITRE 10 (EUR)	BUDGET TOTAL (EUR)	BUDGET (%)
Activités opérationnelles principales	61,7 %	137,6	27,5	84,1	26,0	23 987 806	5 074 079	6 691 237		35 753 123	72,6 %
Activités de support	28,1 %	62,7	13,4	45,5	3,7	8 029 494	2 338 269	303 906		10 671 670	21,7 %
Gestion et contrôle	6,7 %	15,0	8,3	6,6	0,0	1 066 146	317 426	29 914		1 413 486	2,9 %
Projets et innovation	3,5 %	7,8	1,8	5,8	0,2	1 067 153	317 726	29 943		1 414 821	2,9 %
Provisions											
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>223,0</b>	<b>51,0</b>	<b>142,0</b>	<b>30,0</b>	<b>34 150 600</b>	<b>8 047 500</b>	<b>7 055 000</b>		<b>49 253 100</b>	<b>100,0 %</b>

(\*) Exprimé en personnes physiques.

(\*\*) Chiffres arrondis.

## Synthèse des ressources humaines et financières nécessaires pour l'année 2028 en vue d'atteindre les objectifs du Centre

Activités	RESSOURCES HUMAINES (*)					RESSOURCES FINANCIÈRES (**)					
	TOTAL (%)	TOTAL	FONCTION-NAIRES	AT	AC	TITRE 1 (EUR)	TITRE 2 (EUR)	TITRE 3 (EUR)	TITRE 10 (EUR)	BUDGET TOTAL (EUR)	BUDGET (%)
Activités opérationnelles principales	61,7 %	137,6	27,5	84,0	26,0	24 928 170	5 164 084	6 725 824		36 818 077	72,5 %
Activités de support	27,9 %	62,3	13,4	45,2	3,7	8 371 825	2 379 547	310 048		11 061 420	21,8 %
Gestion et contrôle	6,8 %	15,1	8,5	6,6	0,0	1 108 038	323 280	30 597		1 461 916	2,9 %
Projets et innovation	3,6 %	8,1	1,6	6,2	0,2	1 105 667	322 589	30 531		1 458 787	2,9 %
Provisions											
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>223,0</b>	<b>51,0</b>	<b>142,0</b>	<b>30,0</b>	<b>35 513 700</b>	<b>8 189 500</b>	<b>7 097 000</b>		<b>50 800 200</b>	<b>100,0 %</b>

(\*) Exprimé en personnes physiques.

(\*\*) Chiffres arrondis.

## Annexe III: Ressources financières 2026-2028

### Annexe III. Tableau 1 – Recettes

Recettes	2026	2027
	RECETTES ESTIMÉES PAR LE CENTRE	PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES
Contribution de l'UE		
Financement supplémentaire de l'UE: subventions ad hoc et conventions de délégation		
Autres recettes	48 685 600	<u>46 303 500</u>
<b>Total des recettes</b>	<b>48 685 600</b>	<b>46 303 500</b>

Recettes	RECETTES						
	BUDGET EXÉCUTÉ 2024	BUDGET 2025	PROJET DE BUDGET 2026		VAR 2026/2025 (%)	ENVISAGÉES EN 2027	ENVISAGÉES EN 2028
			DEMANDE DU CENTRE	PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES			
1 RECETTES DES REDEVANCES ET TAXES (y compris la réserve d'ajustement des excédents des exercices précédents)	35 233 562	41 203 800	42 759 200		3,77 %	43 053 600	43 273 200
2 CONTRIBUTION DE L'UE							
- dont recettes affectées découlant des excédents des exercices précédents							
3 CONTRIBUTION DES PAYS TIERS (y compris les pays membres de l'EEE/AELE et les pays candidats)							
- dont pays membres de l'EEE/AELE (à l'exclusion de la Suisse)							
- dont pays candidats							
4 AUTRES CONTRIBUTIONS	895 985	870 200	927 400		6,57 %	951 200	979 500

- dont financement supplémentaire de l'UE provenant de subventions ad hoc (article 7 du RFC)							
- dont financement supplémentaire de l'UE dérivé d'accords des délégations (article 8 du RFC)							
5 OPÉRATIONS ADMINISTRATIVES	1 091 521	598 700	456 700		-23,72 %	457 500	408 400
- dont intérêts produits par les fonds payés par la Commission au moyen de la contribution de l'UE (article 58 du RFC)							
6 RECETTES DE SERVICES FOURNIS À TITRE ONÉREUX							
7 CORRECTION DES DÉSÉQUILIBRES BUDGÉTAIRES	0	2 474 600	4 542 300		83,56 %	1 841 200	
<b>Total</b>	<b>37 221 069</b>	<b>45 147 300</b>	<b>48 685 600</b>		<b>7,84 %</b>	<b>46 303 500</b>	<b>44 661 100</b>

### Financement supplémentaire de l'UE: conventions de subvention, octrois de contribution et accords de niveau de service

Recettes	2025	2026
	RECETTES ESTIMÉES PAR LE CENTRE	PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES
<b>Total des recettes</b>		

Recettes	FINANCEMENT SUPPLÉMENTAIRE DE L'UE: CONVENTIONS DE SUBVENTION, OCTROIS DE CONTRIBUTION ET ACCORDS DE NIVEAU DE SERVICE						
	EXÉCUTÉES EN 2024	ESTIMÉES PAR LE CENTRE POUR 2025	2026		VAR 2026/2025 (%)	ENVISAGÉES EN 2027	ENVISAGÉES EN 2028
			DEMANDE DU CENTRE	PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES			
Financement supplémentaire de l'UE provenant de subventions (article 7 du RFC)							



Recettes	FINANCEMENT SUPPLÉMENTAIRE DE L'UE: CONVENTIONS DE SUBVENTION, OCTROIS DE CONTRIBUTION ET ACCORDS DE NIVEAU DE SERVICE						
	EXÉCUTÉES EN 2024	ESTIMÉES PAR LE CENTRE POUR 2025	2026		VAR 2026/2025 (%)	ENVISAGÉES EN 2027	ENVISAGÉES EN 2028
			DEMANDE DU CENTRE	PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES			
Financement supplémentaire de l'UE provenant des conventions de contribution (article 7 du RFC)							
Financement supplémentaire de l'UE provenant des accords de niveau de service (article 43, paragraphe 2 du RFC)							
<b>Total</b>							

## Annexe III. Tableau 2: Dépenses

Dépenses	2026		2027	
	CRÉDITS D'ENGAGEMENT	CRÉDITS DE PAIEMENT	CRÉDITS D'ENGAGEMENT	CRÉDITS DE PAIEMENT
Titre 1 – Dépenses de personnel	32 689 500	32 689 500	34 150 600	34 150 600
Titre 2 – Dépenses d'infrastructure et de fonctionnement	7 929 100	7 929 100	8 047 500	8 047 500
Titre 3 – Dépenses opérationnelles	8 067 000	8 067 000	7 055 000	7 055 000
Titre 10 – Réserves				
<b>Total des dépenses</b>	<b>48 685 600</b>	<b>48 685 600</b>	<b>49 253 100</b>	<b>49 253 100</b>

Dépenses	CRÉDITS D'ENGAGEMENT						
	BUDGET EXÉCUTÉ 2024	BUDGET 2025	PROJET DE BUDGET 2026		VAR 2026/2025 (%)	ENVISAGÉES EN 2027	ENVISAGÉES EN 2028
Titre 1 – Dépenses de personnel	<b>29 352 034</b>	<b>30 643 800</b>	<b>32 689 500</b>		<b>6,68 %</b>	<b>34 150 600</b>	<b>35 513 700</b>
Salaires et indemnités	23 813 369	25 218 600	27 022 400		7,15 %	28 240 900	29 380 500
- dont postes du tableau des effectifs	22 385 679	23 419 900	25 151 600		7,39 %	26 224 200	27 234 800
- dont personnel externe	1 427 690	1 798 700	1 870 800		4,01 %	2 016 700	2 145 700
Dépenses relatives au recrutement de personnel	138 848	168 300	169 900		0,95 %	171 400	173 000
Contribution de l'employeur au régime de pension	4 323 235	4 125 000	4 345 900		5,36 %	4 555 000	4 748 100
Frais de mission	43 100	67 300	58 000		-13,82 %	63 300	64 800
Infrastructure à caractère sociomédical	822 738	850 200	873 600		2,75 %	894 900	916 800
Formation	181 044	150 000	153 800		2,53 %	157 600	161 500
Services externes							

Dépenses	CRÉDITS D'ENGAGEMENT						
	BUDGET EXÉCUTÉ 2024	BUDGET 2025	PROJET DE BUDGET 2026		VAR 2026/2025 (%)	ENVISAGÉES EN 2027	ENVISAGÉES EN 2028
Réceptions, événements et représentation	0	2 500	2 500		0,00 %	2 500	2 500
Bien-être social	29 700	61 900	63 400		2,42 %	65 000	66 500
Autres dépenses liées au personnel							
<b>Titre 2 – Dépenses d'infrastructure et de fonctionnement</b>	<b>6 959 202</b>	<b>7 983 500</b>	<b>7 929 100</b>		<b>-0,68 %</b>	<b>8 047 500</b>	<b>8 189 500</b>
Location d'immeubles et frais accessoires	2 923 109	2 961 500	2 940 500		-0,71 %	2 990 700	3 042 000
Information, technologies de communication et traitement des données	3 587 183	4 301 000	4 390 300		2,08 %	4 464 300	4 538 300
Biens meubles et frais accessoires	49 640	82 500	82 500		0,00 %	82 500	87 500
Dépenses administratives courantes	224 063	251 200	264 400		5,25 %	257 700	267 600
Poste/télécommunications	98 169	118 300	106 400		-10,06 %	108 300	110 100
Frais de réunions	14 147	72 000	17 000		-76,39 %	17 000	17 000
Frais de fonctionnement liés aux activités opérationnelles	43 022	62 000	57 000		-8,06 %	57 000	57 000
Information et publication	19 870	35 000	21 000		-40,00 %	20 000	20 000
Études	0	100 000	50 000		-50,00 %	50 000	50 000
Autres dépenses d'infrastructure et de fonctionnement							
<b>Titre 3 – Dépenses opérationnelles</b>	<b>6 187 664</b>	<b>6 520 000</b>	<b>8 067 000</b>		<b>23,73 %</b>	<b>7 055 000</b>	<b>7 097 000</b>
Services de traduction externe	5 363 799	5 595 000	7 085 000		26,63 %	6 045 000	6 065 000
Dépenses liées à la coopération interinstitutionnelle	823 865	925 000	982 000		6,16 %	1 010 000	1 032 000

Dépenses	CRÉDITS D'ENGAGEMENT						
	BUDGET EXÉCUTÉ 2024	BUDGET 2025	PROJET DE BUDGET 2026		VAR 2026/2025 (%)	ENVISAGÉES EN 2027	ENVISAGÉES EN 2028
Dépenses liées au programme eCdT							
Titre 10 – Réserves							
<b>Total</b>	<b>42 498 900</b>	<b>45 147 300</b>	<b>48 685 600</b>		<b>7,84 %</b>	<b>49 253 100</b>	<b>50 800 200</b>

Dépenses	CRÉDITS DE PAIEMENT						
	BUDGET EXÉCUTÉ 2024	BUDGET 2025	PROJET DE BUDGET 2026		VAR 2026/2025 (%)	ENVISAGÉES EN 2027	ENVISAGÉES EN 2028
			DEMANDE DU CENTRE	PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES			
Titre 1 – Dépenses de personnel	<b>29 352 034</b>	<b>30 643 800</b>	<b>32 689 500</b>		<b>6,68 %</b>	<b>34 150 600</b>	<b>35 513 700</b>
Salaires et indemnités	23 813 369	25 218 600	27 022 400		7,15 %	28 240 900	29 380 500
- dont postes du tableau des effectifs	22 385 679	23 419 900	25 151 600		7,39 %	26 224 200	27 234 800
- dont personnel externe	1 427 690	1 798 700	1 870 800		4,01 %	2 016 700	2 145 700
Dépenses relatives au recrutement de personnel	138 848	168 300	169 900		0,95 %	171 400	173 000
Contribution de l'employeur au régime de pension	4 323 235	4 125 000	4 345 900		5,36 %	4 555 000	4 748 100
Frais de mission	43 100	67 300	58 000		-13,82 %	63 300	64 800
Infrastructure à caractère sociomédical	822 738	850 200	873 600		2,75 %	894 900	916 800
Formation	181 044	150 000	153 800		2,53 %	157 600	161 500
Services externes							
Réceptions, événements et représentation	0	2 500	2 500		0,00 %	2 500	2 500
Bien-être social	29 700	61 900	63 400		2,42 %	65 000	66 500
Autres dépenses liées au personnel							
Titre 2 – Dépenses d'infrastructure et de fonctionnement	<b>6 959 202</b>	<b>7 983 500</b>	<b>7 929 100</b>		<b>-0,68 %</b>	<b>8 047 500</b>	<b>8 189 500</b>
Location d'immeubles et frais accessoires	2 923 109	2 961 500	2 940 500		-0,71 %	2 990 700	3 042 000
Information, technologies de communication et traitement des données	3 587 183	4 301 000	4 390 300		2,08 %	4 464 300	4 538 300
Biens meubles et frais accessoires	49 640	82 500	82 500		0,00 %	82 500	87 500
Dépenses administratives courantes	224 063	251 200	264 400		5,25 %	257 700	267 600
Poste/télécommunications	98 169	118 300	106 400		-10,06 %	108 300	110 100

Dépenses	CRÉDITS DE PAIEMENT						
	BUDGET EXÉCUTÉ 2024	BUDGET 2025	PROJET DE BUDGET 2026		VAR 2026/2025 (%)	ENVISAGÉES EN 2027	ENVISAGÉES EN 2028
			DEMANDE DU CENTRE	PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES			
Frais de réunions	14 147	72 000	17 000		-76,39 %	17 000	17 000
Frais de fonctionnement liés aux activités opérationnelles	43 022	62 000	57 000		-8,06 %	57 000	57 000
Information et publication	19 870	35 000	21 000		-40,00 %	20 000	20 000
Études	0	100 000	50 000		-50,00 %	50 000	50 000
Autres dépenses d'infrastructure et de fonctionnement							
<b>Titre 3 – Dépenses opérationnelles</b>	<b>6 187 664</b>	<b>6 520 000</b>	<b>8 067 000</b>		<b>23,73 %</b>	<b>7 055 000</b>	<b>7 097 000</b>
Services de traduction externe	5 363 799	5 595 000	7 085 000		26,63 %	6 045 000	6 065 000
Dépenses liées à la coopération interinstitutionnelle	823 865	925 000	982 000		6,16 %	1 010 000	1 032 000
Dépenses liées au programme eCdT							
Titre 10 – Réserves							
<b>Total</b>	<b>42 498 900</b>	<b>45 147 300</b>	<b>48 685 600</b>		<b>7,84 %</b>	<b>49 253 100</b>	<b>50 800 200</b>

### Annexe III. Tableau 3: Exécution budgétaire et annulation de crédits 2022-2024

#### Calcul de l'exécution budgétaire

Résultat de l'exécution budgétaire	2022	2023	2024(*)
Résultat de l'année précédente	1 118 150	-1 243 691	83 965
Recettes effectivement perçues (+)	43 962 513	43 159 760	37 221 069
Paievements effectués (-)	-41 615 028	-40 741 855	-40 091 877
Report de crédits (-)	-2 783 109	-2 755 947	-2 407 023
Annulation des crédits reportés (+)	384 444	234 962	227 570
Ajustement pour le report de crédits issus des recettes affectées de l'exercice précédent (+)			
Variations de taux de change (+/-)	-207	-50	-60
Réserves (création et utilisation de réserves pour la stabilité des prix et pour les investissements exceptionnels)	-2 310 455	1 430 787	29 530
<b>Total</b>	<b>-1 243 691</b>	<b>83 965</b>	<b>-4 936 826</b>

(\*) Les chiffres de 2024 seront finalisés à la suite de la préparation des comptes provisoires 2024.

## Résultat de l'exécution budgétaire

Les recettes perçues par le Centre ont chuté de 13,8 % en 2024 par rapport à 2023. Quatre clients ont choisi de bénéficier d'un mécanisme de paiement anticipé mis en place par le Centre, ce qui a entraîné la perception par le Centre de recettes budgétaires supplémentaires d'un montant de 0,6 million d'EUR en 2024 pour des services à fournir en 2025. Ce mécanisme a été mis en place pour aider les clients du Centre à réduire leurs crédits budgétaires reportés. En 2023, le Centre a perçu des paiements anticipés d'un montant de 1,7 million d'EUR pour des services à fournir en 2024, et l'incidence nette des paiements anticipés de 2023 – 2024 a entraîné une baisse des recettes de 1,1 million d'EUR en 2024. Les recettes sans incidence des paiements anticipés conduiraient à une baisse de 4,9 millions d'EUR par rapport à 2023 (5,9 millions d'EUR, avec incidence des paiements anticipés).

En 2024, les paiements ont diminué de 1,6 % et le report de crédits de 12,6 % par rapport à 2023, tandis que le montant de 0,2 million d'EUR de crédits reportés à 2024 a été annulé.

Le résultat final de l'exécution du budget 2024 comprend le résultat du calcul effectif du résultat de l'exécution du budget pour 2024 (-5,05 millions d'EUR), plus le résultat de l'exécution du budget 2023 de 0,08 million d'EUR plus le montant de 0,03 million d'EUR provenant de la «réserve pour la stabilité des prix» (afin d'assurer la stabilité budgétaire du Centre à l'avenir). Par conséquent, le résultat budgétaire à reporter en 2025 est - 4,94 millions d'EUR. Cette perte sera intégrée dans le budget rectificatif 1/2025.

## Annulation de crédits d'engagement

Fin 2024, 93,5 % du budget pour les titres 1 à 3 avaient été consommés en termes d'engagements et par conséquent, 6,5 % des crédits ont été annulés (contre 8,1 % en 2023).

## Annulation de crédits de paiement pour l'exercice et crédits de paiement reportés

Le Centre dispose de crédits non dissociés, et l'annulation des crédits de paiement pour l'exercice est par conséquent identique à l'annulation des crédits d'engagement pour l'exercice. Sur les crédits de paiement reportés de 2023 à 2024, 8,2 % ont été annulés, contre 8,4 % en 2023, ce qui correspond à 224 790 EUR. 62 % des annulations concernent le titre 2, dont 25 % sont liées à l'eau, au gaz et à l'électricité et le reste concerne principalement les services externes (9 %), le nettoyage et l'entretien (4 %) ainsi que les frais juridiques (4 %). Les dépenses liées au personnel du titre 1 représentent 27 % du total des annulations. Les 11 % restants de l'annulation totale relèvent du titre 3, dont 8 % sont dus à des annulations de services de traduction externe.



## Annexe IV: Ressources humaines – analyse quantitative

Tableau 1 – Les effectifs et leur évolution; aperçu de toutes les catégories de personnel

Personnel statutaire et experts nationaux détachés (END)

Personnel	ANNÉE 2024			2025	2026	2027	2028
	BUDGET AUTORISÉ	NOMBRE DE POSTES RÉELLEMENT POURVUS AU 31/12/2024	TAUX D'OCCUPATION (%) <sup>6</sup>				
Administrateurs (AD)	139	119	85.6%	139	139	139	139
Assistants (AST)	52	48	92.3%	52	53	54	54
Assistants/Secrétaires (AST/SC)	2	1	50%	2	1	0	0
<b>Total des postes du tableau des effectifs</b>	<b>193</b>	<b>168</b>	<b>87%</b>	<b>193</b>	<b>193</b>	<b>193</b>	<b>193</b>

<sup>6</sup> Le taux d'occupation est calculé comme suit: 100 - pourcentage des postes vacants (pourcentage de postes vacants = nombre de postes vacants divisé par le nombre total de postes autorisés \* 100).

PERSONNEL EXTERNE	ETP CORRESPONDANT AU BUDGET AUTORISÉ	EXÉCUTÉS EN ETP AU 31/12/2024	TAUX D'EXÉCUTION %	EFFECTIFS AU 31/12/2024	2025 ETP CORRESPONDANT AU BUDGET AUTORISÉ	2026 ETP ENVISAGÉS	2027 ETP ENVISAGÉS	2028 ETP ENVISAGÉS
Agents contractuels (AC)	35	20	57.1%	20	30	30	30	30
Experts nationaux détachés (END)	0	0	0.0%	0	0	0	0	0
Total personnel externe	35	20	57.1%	20	30	30	30	30
<b>Total personnel</b>	<b>228</b>	<b>188</b>	<b>82.5%</b>	<b>188</b>	<b>223</b>	<b>223</b>	<b>223</b>	<b>223</b>

Personnel externe supplémentaire dont il est prévu qu'il soit financé sur les conventions de subvention, d'octroi de contribution ou accords de niveau de service

Ressources humaines	2025	2026	2027	2028
	ETP ENVISAGÉS	ETP ENVISAGÉS	ETP ENVISAGÉS	ETP ENVISAGÉS
Agents contractuels (AC)	0	0	0	0
Experts nationaux détachés (END)	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Autres ressources humaines

- Prestataires de services structurels<sup>7</sup>

	NOMBRE DE POSTES EFFECTIVEMENT POURVUS AU 31/12/2024 <sup>8</sup>
Sécurité	1
IT	7
Autre (préciser)	3,5 (IATE)
Autre (préciser)	2 (sécurité),

Travailleurs intérimaires

	TOTAL DES ETP EN 2024
Nombre	1,7

<sup>7</sup> Les prestataires de services sont engagés par une entreprise privée et effectuent des tâches externalisées spécialisées de nature horizontale/de soutien. À la Commission, les critères généraux suivants doivent être remplis: 1) n'avoir conclu aucun contrat individuel avec la Commission; 2) travailler dans les locaux de la Commission, habituellement avec un PC et un bureau; 3) être suivi sur le plan administratif par la Commission (badge, etc.); et 4) contribuer à la valeur ajoutée de la Commission.

<sup>8</sup> ETP.

Tableau 2 – Plan pluriannuel en matière de politique du personnel 2026, 2027, 2028

Groupe de fonctions et grade	2024				2025		2026		2027		2028	
	BUDGET AUTORISÉ		NOMBRE DE POSTES RÉELLEMENT POURVUS AU 31/12		BUDGET AUTORISÉ		ENVISAGÉ		ENVISAGÉ		ENVISAGÉ	
	POSTES PERMANENTS	POSTES TEMPORAIRES	POSTES PERMANENTS	POSTES TEMPORAIRES	POSTES PERMANENTS	POSTES TEMPORAIRES	POSTES PERMANENTS	POSTES TEMPORAIRES	POSTES PERMANENTS	POSTES TEMPORAIRES	POSTES PERMANENTS	POSTES TEMPORAIRES
AD 16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AD 15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
AD 14	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0
AD 13	3	0	1	0	3	0	2	0	3	0	3	0
AD 12	11	7	7	1	13	6	5	7	4	8	4	8
AD 11	5	5	2	8	7	5	3	6	5	7	5	7
AD 10	8	8	7	7	10	8	7	11	6	14	6	14
AD 9	7	22	6	16	9	22	10	21	9	18	9	18
AD 8	9	20	4	15	3	25	10	15	6	15	6	15
AD 7	1	15	4	14	1	18	6	16	10	18	10	18
AD 6	1	10	2	15	0	6	1	11	1	9	1	9
AD 5	1	4	0	9	0	1	2	4	2	2	2	2
TOTAL AD	47	92	33	86	47	92	47	92	47	92	47	92
AST 11	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0
AST 10	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
AST 9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
AST 8	0	2	0	0	1	2	1	2	1	4	1	4
AST 7	1	8	1	6	0	8	0	11	0	12	0	12
AST 6	0	11	0	14	0	11	0	11	0	10	0	10

Groupe de fonctions et grade	2024				2025		2026		2027		2028	
	BUDGET AUTORISÉ		NOMBRE DE POSTES RÉELLEMENT POURVUS AU 31/12		BUDGET AUTORISÉ		ENVISAGÉ		ENVISAGÉ		ENVISAGÉ	
	POSTES PERMANENTS	POSTES TEMPORAIRES	POSTES PERMANENTS	POSTES TEMPORAIRES	POSTES PERMANENTS	POSTES TEMPORAIRES	POSTES PERMANENTS	POSTES TEMPORAIRES	POSTES PERMANENTS	POSTES TEMPORAIRES	POSTES PERMANENTS	POSTES TEMPORAIRES
AST 5	0	15	0	9	0	15	0	10	0	9	0	9
AST 4	0	8	0	7	0	8	0	9	0	9	0	9
AST 3	0	2	0	5	0	2	0	4	0	4	0	4
AST 2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
AST 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL AST	4	48	4	44	4	48	4	49	4	50	4	50
AST/SC 6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AST/SC 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AST/SC 4	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
AST/SC 3	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
AST/SC 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AST/SC 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL AST/SC	0	2	0	1	0	2	0	1	0	0	0	0
<b>Total</b>												

## Personnel externe

### Agents contractuels

Agents contractuels	ETP CORRESPONDANT AU BUDGET AUTORISÉ POUR 2024	EXÉCUTÉS EN ETP AU 31/12/2024	EFFECTIFS AU 31/12/2024	ETP CORRESPONDANT AU BUDGET AUTORISÉ POUR 2025	ETP CORRESPONDANT AU BUDGET AUTORISÉ POUR 2026	ETP CORRESPONDANT AU BUDGET AUTORISÉ POUR 2027	ETP CORRESPONDANT AU BUDGET AUTORISÉ POUR 2028
Groupe de fonctions IV	19	6	6	15	15	15	15
Groupe de fonctions III	16	14	14	15	15	15	15
Groupe de fonctions II	0	0	0	0	0	0	0
Groupe de fonctions I	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

### Experts nationaux détachés

EXPERTS NATIONAUX DÉTACHÉS	ETP CORRESPONDANT AU BUDGET AUTORISÉ POUR 2024	EXÉCUTÉS EN ETP AU 31/12/2024	EFFECTIFS AU 31/12/2024	ETP CORRESPONDANT AU BUDGET AUTORISÉ POUR 2025	ETP CORRESPONDANT AU BUDGET AUTORISÉ POUR 2026	ETP CORRESPONDANT AU BUDGET AUTORISÉ POUR 2027	ETP CORRESPONDANT AU BUDGET AUTORISÉ POUR 2028
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tableau 3 – Prévisions de recrutement pour 2026 à la suite des départs à la retraite/de la mobilité ou des nouveaux postes demandés (informations sur le niveau d'entrée pour chaque type d'emploi: tableau indicatif)

Intitulé du poste au sein du Centre	TYPE DE CONTRAT (FONCTIONNAIRE, AT OU AC)		AT/FONCTIONNAIRE		AC
			GROUPE DE FONCTIONS/GRADE DU RECRUTEMENT INTERNE (FOURCHETTE) ET EXTERNE (GRADE UNIQUE) PRÉVU POUR LA PUBLICATION [LES DEUX DOIVENT ÊTRE INDIQUÉS]		GROUPE DE FONCTIONS POUR LE RECRUTEMENT (I, II, III ET IV)
	EN RAISON DE LA RETRAITE/MOBILITÉ PRÉVUE	NOUVEAU POSTE DEMANDÉ EN RAISON DE TÂCHES SUPPLÉMENTAIRES	INTERNES (FOURCHETTE)	EXTERNES (FOURCHETTE)	
Administrateur (AD)	1		AD 5-12	AD 5	

Ce poste concerne un départ à la retraite prévu. Comme pour tout départ, le Centre examinera attentivement ses besoins et priorités actuels et futurs pour attribuer le poste.

Nombre de membres du personnel interagences à destination et en provenance du Centre en 2024 (mobilité):

Aucun.

## Annexe V: Ressources humaines – analyse qualitative

### A. Politique de recrutement

Modalités d'application en place:

		OUI	NON	SI NON, QUELLES AUTRES MODALITÉS D'APPLICATION SONT EN PLACE?
Engagement d'AC	Modèle de décision C(2019)3016	x		
Engagement d'AT	Modèle de décision C(2015)1509	x		
Encadrement intermédiaire	Modèle de décision C(2018)2542	x		
Type de poste	Modèle de décision C(2018)8800	x		

Le tableau des effectifs du Centre reprend les fonctionnaires et les agents temporaires. Le Centre dispose également d'agents contractuels et de prestataires de services structurels. Pour recruter son personnel, le Centre organise des procédures de sélection internes, interagences, interinstitutionnelles et externes ou a recours aux listes de réserve d'autres agences. Par ailleurs, des concours internes sont organisés pour la titularisation de membres du personnel.

La valeur ajoutée que le Centre retire de l'emploi de fonctionnaires réside dans sa capacité à retenir certains membres du personnel de catégorie AD. Au contraire, s'agissant du personnel de catégorie AST, il apparaît contre-productif d'employer des fonctionnaires. Sur la base de ces constats, le conseil d'administration a révisé en 2011 la politique en matière de personnel du Centre et a établi de nouvelles lignes directrices. Ces recommandations portaient notamment sur l'interruption du recrutement de nouveaux fonctionnaires pour les postes de catégorie AST et le recrutement d'agents temporaires pour les postes de catégorie AD, et l'autorisation, dans les limites du raisonnable, du recrutement de fonctionnaires pour les postes de traducteurs et les postes clés.

Les concours de sélection des fonctionnaires sont conformes aux dispositions établies à l'annexe III du statut.

Un poste vacant pour agents temporaires peut être pourvu par le mécanisme de la mobilité interne, de la mobilité entre les agences de l'UE ou par un recrutement à la suite d'une procédure de sélection externe. Si l'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement décide de pourvoir un poste par procédure de sélection externe, la procédure de sélection est menée selon les mêmes critères que les concours EPSO organisés pour des fonctionnaires avec un profil et un nombre équivalents de candidats.

#### Grade et groupe de fonctions correspondant aux tâches et au niveau du poste

Pour les concours internes, le Centre applique les dispositions prévues à l'article 31 du statut. Si le Centre publie un avis de vacance sur la base des dispositions prévues à l'article 29, paragraphe 1, points a) et b), du statut, les grades qu'il propose peuvent différer de ceux qui sont prévus pour un recrutement particulier. Les procédures précitées permettent la publication d'avis de vacances pour



lesquels les niveaux de grades peuvent légèrement différer des grades envisagés pour le recrutement. En tout état de cause, les «demandes de mutation» ne déboucheront pas sur une promotion.

Les procédures de sélection des agents temporaires visés à l'article 2, point f), sont organisées à l'un des grades suivants:

- a) AST/SC 1 à AST/SC 2 pour le groupe de fonctions AST/SC;
- b) AST 1 à AST 4 pour le groupe de fonctions AST; ou
- c) AD 5 à AD 8 pour le groupe de fonctions AD.

Le Centre a décidé de supprimer progressivement le recrutement du grade AST/SC, étant donné que la nature des tâches effectuées correspond à celles du grade AST et compte tenu également du coût élevé de la vie au Luxembourg. La même logique a été appliquée par le passé lorsque le Centre a décidé de cesser le recrutement de personnel pour le grade GF II.

Pour les postes hautement spécialisés, dans les limites établies par l'article 53 du régime applicable aux autres agents (RAA), le Centre peut engager un agent temporaire visé à l'article 2, point f), aux grades AD 9, AD 10, AD 11 ou, exceptionnellement, au grade AD 12. Ces recrutements doivent être dûment justifiés.

Les agents contractuels sont recrutés dans le groupe de fonctions et au grade envisagés dans la décision régissant les conditions d'emploi des agents contractuels engagés conformément à l'article 3 bis. Le Centre s'efforcera de recourir principalement, mais non exclusivement, à des agents contractuels sous contrat à long terme pour effectuer des tâches manuelles et des tâches de support administratif. Les agents contractuels sous contrat à court terme sont généralement recrutés pour combler les absences des fonctionnaires et des agents temporaires ou pour l'accomplissement d'activités relevant de projets limités dans le temps. Il est évident que les agents contractuels sous contrat à court terme ou sous contrat à durée limitée ne sauraient être pris en considération dans l'optique de la stabilité à long terme du Centre et ne peuvent être garants de connaissances et d'une mémoire institutionnelles.

#### Politique concernant la durée de l'emploi

À l'exception du poste de directeur, le Centre a, pour l'instant, défini tous les postes d'agents temporaires, conformément à l'article 2, point f), du RAA, comme étant à long terme. Au moment de leur recrutement, les agents temporaires (article 2, point f), se voient offrir un contrat de trois ans renouvelable. Ce contrat peut être prolongé pour une nouvelle période de trois ans et, après un premier renouvellement, pour une période indéterminée. Les contrats ne peuvent être prolongés que dans l'intérêt du service et dans les limites établies à l'article 8 du RAA.

Dans des cas dûment justifiés, l'AHCC peut décider de conclure des contrats à horizon temporel limité. Ces contrats sont notamment justifiés pour des projets de durée limitée, lorsque le Centre doit obtenir des connaissances actualisées dans un domaine spécifique, ou pour remplacer des membres du personnel absents. Dans ces cas, l'AHCC informe clairement le candidat, dans la lettre d'offre, dans le contrat, dans tout contrat de renouvellement et, le cas échéant, dans l'avis de sélection, que la relation contractuelle avec le Centre est limitée dans le temps.

Le poste de directeur est un poste d'agent temporaire de courte durée. Ce poste est proposé pour une durée limitée de cinq ans renouvelable une seule fois. Les contrats des agents temporaires sous contrat à court terme peuvent être conclus pour une période fixe ou, dans des cas dûment justifiés

uniquement, pour une durée limitée. Dans ce dernier cas, le contrat est conclu pour la durée de la tâche spécifique.

Conformément aux nouvelles dispositions générales d'exécution régissant les conditions d'emploi des agents contractuels engagés conformément à l'article 3 bis, le Centre recrute des agents contractuels à long terme et pour des périodes de courte durée.

Lors de leur recrutement, les agents contractuels sous contrat à long terme se voient offrir un contrat de deux ans renouvelable. Ce contrat peut être prolongé pour une nouvelle période de quatre ans et, dans le cas d'un second renouvellement, pour une période indéterminée. Les grades de base des agents contractuels sous contrat à court terme sont identiques à ceux des agents contractuels sous contrat à long terme.

### Mobilité (interne, entre les agences et entre les agences et les institutions)

Dès qu'un poste devient disponible au Centre, l'autorité investie du pouvoir de nomination évalue si la fonction est toujours pertinente. Cette approche est susceptible d'avoir une incidence sur la mobilité interne et sur celle des fonctionnaires.

#### Mobilité interne

##### *Fonctionnaires*

Lorsqu'un poste de fonctionnaire se libère, le Centre publie l'avis de vacance conformément à l'article 29 du statut.

Le Centre examine en premier lieu les possibilités de pourvoir le poste vacant par voie de mutation, de nomination conformément à l'article 45 bis du statut, ou de promotion interne. Ce mode opératoire offre aux fonctionnaires souhaitant évoluer sur le plan personnel ou changer de poste la possibilité de faire part de leur intérêt pour le poste vacant.

Si aucun candidat adéquat n'est trouvé en interne, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut pourvoir le poste en recrutant un candidat sur une liste de réserve, en publiant l'avis de vacance de poste dans les autres institutions [article 29, paragraphe 1, point b), du statut] et/ou en organisant un concours interne, ouvert uniquement aux fonctionnaires et agents temporaires ou contractuels définis conformément à l'article 2 et à l'article 3, point a), du RAA.

##### *Agents temporaires*

Lorsqu'un poste se libère dans un département et qu'il est à pourvoir, le Centre vérifie d'abord si un membre du personnel présentant le profil recherché est déjà disponible au sein de l'organisation. Cela permet aux agents temporaires qui souhaitent évoluer sur le plan personnel ou changer de poste de faire part de leur intérêt pour le poste vacant.

##### *Mobilité entre les agences*

Étant donné que le Centre a adopté de nouvelles dispositions générales d'exécution sur l'engagement et l'emploi d'agents temporaires visés à l'article 2, point f), en octobre 2015, il participe au marché de l'emploi interagences conformément aux dispositions énoncées dans les dispositions d'exécution. La mobilité des agents temporaires travaillant dans les agences devrait dès lors être facilitée.

## Mobilité entre les agences et les institutions

Comme les années précédentes, il y a eu une mobilité entre le Centre et d'autres institutions, comme décrit au chapitre 2.1.

## B. Évaluation des performances et reclassement/promotions

### Modalités d'application en place:

		OUI	NON	SI NON, QUELLES AUTRES MODALITÉS D'APPLICATION SONT EN PLACE?
Évaluation des fonctionnaires, AT, AC	Modèle de décision C(2015)1513	x		
	Modèle de décision C(2015)1456			
Promotion des fonctionnaires	Modèle de décision C(2015)9563	x		
Reclassement des AT	Modèle de décision C(2015)9560	x		
Reclassement des AC	Modèle de décision C(2015)9561	x		

### Procédure d'évaluation

Le conseil d'administration du Centre a adopté les nouvelles dispositions générales d'exécution concernant l'évaluation des fonctionnaires, des agents temporaires et des agents contractuels en octobre 2015. Ces dispositions sont conformes à l'article 43 du statut et à l'article 87, paragraphe 1, du RAA en ce qui concerne les évaluations du personnel, ainsi qu'à l'article 44, paragraphe 1, en ce qui concerne le blocage de l'avancement d'échelon. Les règles s'appliquent à compter de 2016 pour les évaluations portant sur la période de référence 2015.

Le système d'évaluation applicable au personnel du Centre fournit un retour d'information régulier et structuré, afin d'améliorer les prestations et de contribuer à l'évolution future de la carrière. Plus particulièrement, il évalue les performances qualitatives individuelles en termes d'efficacité, de capacité et de comportement au sein du service. Le rapport annuel contient également une déclaration indiquant si les prestations du titulaire de poste ont été satisfaisantes ou non. Par ailleurs, l'avancement d'échelon du titulaire du poste est subordonné à la condition que ses prestations n'aient pas été évaluées comme insatisfaisantes dans la version la plus récente du rapport annuel finalisé. En ce qui concerne les fonctionnaires du grade AST 5 ou des grades supérieurs, le rapport doit contenir, à la demande du titulaire du poste, un avis quant à sa capacité d'exercer une fonction d'administrateur.

Les dispositions prévoient une procédure annuelle d'évaluation pour tout le personnel; la possibilité pour le titulaire du poste de procéder à une auto-évaluation; l'organisation d'un entretien annuel entre le titulaire du poste et l'évaluateur; la confirmation du caractère insatisfaisant des prestations par le valideur; la possibilité pour le titulaire du poste d'introduire un recours devant le notateur d'appel; la possibilité d'évaluer la formation suivie avec succès par le titulaire du poste et de revoir les besoins en formation et les objectifs du titulaire du poste.

## Procédures de promotion/reclassement

En ce qui concerne les politiques de promotion et de reclassement, trois nouvelles dispositions générales d'exécution, reposant sur les décisions types définies par la Commission européenne pour toutes les agences, ont été adoptées par le conseil d'administration en mars 2016. Celles-ci concernent les fonctionnaires, les agents temporaires et les agents contractuels.

Le nombre de promotions/reclassements est déterminé sur la base de l'article 6 et de l'annexe I (B) du statut ainsi que sur la base de considérations budgétaires. Les promotions et les reclassements impliquent un examen comparatif des mérites des fonctionnaires et agents temporaires éligibles à une promotion/un reclassement, ces mérites étant établis à partir de leurs rapports annuels, de l'utilisation dans l'accomplissement de leurs tâches de langues autres que leur langue principale [dont ils ont justifié posséder une connaissance approfondie conformément à l'article 28, point f), du statut] et, le cas échéant, du niveau de responsabilités exercées.

Les nouvelles dispositions générales d'exécution en matière de promotion/reclassement définissent clairement les conditions à remplir pour pouvoir prétendre à une promotion ou un reclassement (ancienneté d'au moins deux ans dans le grade, démonstration avant la première promotion suivant le recrutement de la capacité à travailler dans une troisième langue, comme défini dans les dispositions communes adoptées en la matière, etc.).

Les tableaux ci-dessous indiquent le nombre moyen d'années dans le grade des membres du personnel promus et reclassés au cours d'une période de référence de cinq ans.

Tableau 1 – Reclassement des AT/promotion des fonctionnaires

ANCIENNETÉ MOYENNE DANS LE GRADE PARMIS LES AGENTS RECLASSÉS							
Grade	2021	2022	2023	2024	2025 <sup>9</sup>	MOYENNE RÉELLE SUR 5 ANS	MOYENNE SUR 5 ANS [CONFORMÉMENT À LA DÉCISION C(2015)9563]
AD 5	3,4	3,8	2,4	2,3	2,8	3,0	2,8
AD 6	6,3	4,9	3,3	3,5	2,8	4,2	2,8
AD 7	6,0	4,7	4,3	3,3	2,8	4,2	2,8
AD 8	4,7	6,2	5,0	4,6	3,0	4,7	3
AD 9	4,5	5,0	4,0	3,6	4	4,2	4
AD 10	6,2	8,5	5,0	5,0	4	5,7	4
AD 11	6,8	6,0	0,0	3,0	4	5,0	4
AD 12	0,0	0,0	0,0	0,0	6,7	S.O.	6,7
AD 13	0,0	0,0	0,0	0,0	6,7	S.O.	6,7
AST 1	0,0	0,0	0,0	0,0	3	S.O.	3
AST 2	0,0	0,0	0,0	0,0	3	S.O.	3
AST 3	3,4	4,8	3,4	0,0	3	3,6	3
AST 4	5,0	5,3	3,3	2,4	3	3,8	3
AST 5	4,7	7,3	4,3	4,5	4	5,0	4
AST 6	4,5	6,4	4,0	3,0	4	4,4	4
AST 7	0,0	0,0	0,0	0,0	4	S.O.	4
AST 8	6,0	0,0	4,0	5,0	4	4,8	4
AST 9	0,0	0,0	0,0	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
AST 10 (Assistant confirmé)	0,0	0,0	0,0	5,0	5	S.O.	5
						S.O.	
AST/SC 1	0,0	0,0	0,0	0,0	4	S.O.	4
AST/SC 2	0,0	0,0	4,4	5,0	5	4,7	5
AST/SC 3	0,0	0,0	0,0	4,8	5,9	5,3	5,9
AST/SC 4	0,0	0,0	0,0	0,0	6,7	S.O.	6,7
AST/SC 5	0,0	0,0	0,0	0,0	8,3	S.O.	8,3

<sup>9</sup> La moyenne prévue pour 2025 est une prévision conforme à la décision C(2015)9563.

Tableau 2 – Reclassement du personnel contractuel

Groupe de fonctions	GRADE	PERSONNEL EN ACTIVITÉ AU 01/01/2024	NOMBRE DE MEMBRES DU PERSONNEL RECLASSÉS EN 2024	NOMBRE MOYEN D'ANNÉES DANS LE GRADE DES MEMBRES DU PERSONNEL RECLASSÉS	NOMBRE MOYEN D'ANNÉES DANS LE GRADE DES MEMBRES DU PERSONNEL RECLASSÉS CONFORMÉMENT À LA DÉCISION C(2015)9561
AC IV	17				6-10
	16	4			5-7
	15	1			4-6
	14	3	1	3,2	3-5
	13				3-5
AC III	11	2			6-10
	10	3			5-7
	9	5	1	3.1	4-6
	8				3-5
AC II	6				6-10
	5				5-7
	4				3-5
AC I	2				6-10
	1				3-5

## C. Représentation des hommes et des femmes

Tableau 1 – Données au 31/12/2024 – personnel statutaire (uniquement fonctionnaires, AT et AC)

\* Les chiffres concernant les agents contractuels sont exprimés en personnes physiques au 31/12/2024.

		FONCTIONNAIRES		AGENTS TEMPORAIRES		AGENTS CONTRACTUELS		TOTAL	
		PERSONNEL	%	PERSONNEL	%	PERSONNEL	%	PERSONNEL	%
Femmes	Niveau administrateur	18	9,6 %	56	29,8 %	6	3,2 %	80	42,6 %
	Niveau assistant (AST et AST/SC) <sup>10</sup>	0	0,0 %	26	13,8 %	7	3,7 %	33	17,6 %
	Total	18	9,6 %	82	43,6 %	13	6,9 %	113	60,1 %
Hommes	Niveau administrateur	15	8,0 %	30	16,0 %	0	0,0 %	45	23,9 %
	Niveau assistant (AST et AST/SC)	4	2,1 %	19	10,1 %	7	3,7 %	30	16,0 %
	Total	19	10,1 %	49	26 %	7	3,7 %	75	39,9 %
<b>Total</b>		<b>37</b>	<b>19,7 %</b>	<b>113</b>	<b>60,6 %</b>	<b>20</b>	<b>10,6 %</b>	<b>188</b>	<b>100,0 %</b>

Tableau 2 – Données relatives à l'évolution hommes-femmes dans l'encadrement intermédiaire et supérieur sur 5 ans<sup>11</sup>

	2020		2024	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Femmes aux postes d'encadrement	2	40 %	3	50 %
Hommes aux postes d'encadrement	3	60 %	3	50 %

Le Centre a adopté sa politique d'égalité des chances en 2006. Par cette décision, le Centre a affirmé son engagement total en faveur de l'égalité des chances pour tous ses employés au niveau de ses pratiques, politiques et procédures en matière d'emploi. La politique du Centre repose sur un modèle de bonnes pratiques destiné à favoriser une ambiance de travail dans laquelle tous les membres du personnel peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes. Grâce aux procédures mises en place et au respect des obligations découlant du statut, le Centre veille à ce qu'aucun employé ni aucun demandeur d'emploi ne soit traité d'une manière inéquitable pour des motifs fondés sur le genre, la situation familiale, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, l'origine ethnique ou les convictions

<sup>10</sup> Y compris AC GF II et GF III.

<sup>11</sup> Personnel défini comme «cadre intermédiaire» par les dispositions générales d'exécution applicables à l'encadrement intermédiaire.

religieuses en ce qui concerne le recrutement et la sélection, la formation/le développement, la rémunération et les conditions de travail, ou les perspectives d'évolution de carrière ou de promotion.

Le Centre dispose également de politiques en matière d'horaire flexible et de télétravail pour aider son personnel à concilier vie professionnelle et vie privée. Le télétravail, introduit pour la première fois en 2007, est considéré par le personnel comme une pratique positive parce qu'il prend en considération, parmi d'autres critères, la situation familiale spécifique des membres du personnel. En 2018, le Centre a adopté de nouvelles modalités d'exécution concernant le télétravail et a ajouté un télétravail occasionnel pour l'ensemble du personnel à la pratique déjà établie du télétravail structurel. La pandémie de COVID-19 de 2020 a obligé le Centre à recourir largement aux possibilités de télétravail en cas de force majeure offertes par les modalités d'application; cette situation s'est poursuivie en 2021. En 2022, le Centre a adopté par analogie la nouvelle décision de la Commission sur la mise en œuvre du temps de travail et du travail hybride et attend le résultat des discussions sur le modèle de décision pour les agences de l'UE sur ce sujet afin de poursuivre la mise à jour de ses politiques en matière de télétravail à l'avenir.

Le Centre dispose également d'une politique anti-harcèlement pour protéger la dignité de la personne sur le lieu de travail. En tant que bon employeur et afin de protéger son personnel, le Centre doit veiller au respect de la dignité des femmes et des hommes sur le lieu de travail. En 2017, une procédure de sélection de conseillers confidentiels a été organisée. Le Centre compte actuellement deux conseillers confidentiels et participe au nouveau groupe de travail sur le recours à des conseillers confidentiels géré par le réseau des agences de l'UE. En 2021, le Centre a rejoint le groupe du réseau des agences de l'UE sur la diversité et l'inclusion, a lancé la première enquête sur la diversité et l'inclusion au sein du Centre et a désigné des coordinateurs chargés des questions de handicap.



## D. Équilibre géographique

\* Les chiffres concernant les agents contractuels sont exprimés en personnes physiques au 31/12/2024.

Tableau 1 – Données au 31/12/2024 – personnel statutaire uniquement (fonctionnaires, AT et AC)

NATIONALITÉ	AD + AC GF IV		AST/SC-AST + AC GF I / AC GF II / AC GF III		TOTAL	
	NOMBRE	% DU TOTAL DES MEMBRES DU PERSONNEL DANS LES CATÉGORIES AD ET GF IV	NOMBRE	% DU TOTAL DES MEMBRES DU PERSONNEL DANS LES CATÉGORIES AST SC/AST ET GF I, II ET III	NOMBRE	% DU PERSONNEL TOTAL
Belgique	5	4,0 %	13	20,6 %	18	9,6 %
Bulgarie	4	3,2 %			4	2,1 %
République tchèque	4	3,2 %			4	2,1 %
Danemark	4	3,2 %			4	2,1 %
Allemagne	6	4,8 %			6	3,2 %
Estonie	4	3,2 %			4	2,1 %
Irlande	3	2,4 %	1	1,6 %	4	2,1 %
Grèce	6	4,8 %	4	6,3 %	10	5,3 %
Espagne	9	7,2 %	7	11,1 %	16	8,5 %
France	13	10,4 %	22	34,9 %	35	18,6 %
Croatie	4	3,2 %	1	1,6 %	5	2,7 %
Italie	8	6,4 %	5	7,9 %	13	6,9 %
Chypre						
Lettonie	3	2,4 %			3	1,6 %
Lituanie	4	3,2 %	1	1,6 %	5	2,7 %
Luxembourg			1	1,6 %	1	0,5 %
Hongrie	4	3,2 %	2	3,2 %	6	3,2 %
Malte	3	2,4 %			3	1,6 %
Pays-Bas	2	1,6 %			2	1,1 %
Autriche	1	0,8 %			1	0,5 %
Pologne	4	3,2 %			4	2,1 %
Portugal	6	4,8 %	1	1,6 %	7	3,7 %
Roumanie	10	8,0 %	3	4,8 %	13	6,9 %
Slovénie	4	3,2 %			4	2,1 %
Slovaquie	5	4,0 %	2	3,2 %	7	3,7 %

NATIONALITÉ	AD + AC GF IV		AST/SC-AST + AC GF I / AC GF II / AC GF III		TOTAL	
	NOMBRE	% DU TOTAL DES MEMBRES DU PERSONNEL DANS LES CATÉGORIES AD ET GF IV	NOMBRE	% DU TOTAL DES MEMBRES DU PERSONNEL DANS LES CATÉGORIES AST SC/AST ET GF I, II ET III	NOMBRE	% DU PERSONNEL TOTAL
Finlande	3	2,4 %			3	1,6 %
Suède	4	3,2 %			4	2,1 %
Royaume-Uni	2	1,6 %			2	1,1 %
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100 %</b>	<b>63</b>	<b>100 %</b>	<b>188</b>	<b>100 %</b>

Tableau 2 – Évolution sur 5 ans de la nationalité la plus représentée au sein du Centre

Nationalité la plus représentée	2020		2024	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%
FRANÇAIS	39	18,8 %	35	18,6 %

## E. Scolarité

ACCORD EN VIGUEUR AVEC LA OU LES ÉCOLE(S) EUROPÉENNE(S) DU LUXEMBOURG (LUX I ET LUX II) (CONVENTION DE CONTRIBUTION ENTRE LE CENTRE DE TRADUCTION DES ORGANES DE L'UNION EUROPÉENNE ET LA COMMISSION EUROPÉENNE CONCERNANT LE FINANCEMENT DES ÉCOLES EUROPÉENNES)				
Conventions de contribution signées avec la CE sur les écoles européennes de type I	Oui	x	Non	
Conventions de contribution signées avec la CE sur les écoles européennes de type II	Oui		Non	x
Nombre de contrats de service en place avec des écoles internationales:	S.O.			
Description de toute autre solution ou action mise en place:				

Le personnel du Centre bénéficie de toutes les infrastructures mises à la disposition des autres institutions situées à Luxembourg, à savoir les crèches du Parlement européen, des crèches privées, les garderies extrascolaires et le Centre d'études gérés par l'Office infrastructures et logistique (OIL) de la Commission européenne, les écoles européennes, les écoles internationales, l'école secondaire française, les crèches et écoles primaires publiques du Luxembourg, les écoles secondaires, les centres de formation et l'Université de Luxembourg.

L'accès aux écoles européennes est avantageux pour l'éducation des enfants parce que les établissements sont sous le contrôle commun des gouvernements des États membres de l'UE. Dans tous ces pays, les écoles européennes sont considérées d'un point de vue juridique comme des institutions publiques et garantissent l'équivalence entre les différents degrés au sein de chaque système éducatif national des États membres de l'UE et les degrés du système éducatif appliqué en leur sein. Le Centre est convenu d'un accord de niveau de service avec la DG HR et a commencé à payer une contribution financière au prorata pour la scolarisation des enfants dans les écoles européennes I et II à Luxembourg à compter de 2020. Depuis 2022, une contribution pleine et entière pour les enfants du personnel est payée par le Centre.

## Annexe VI: Gestion environnementale

### Contexte

Au quatrième trimestre 2023, le Centre a lancé une étude avec une partie externe, spécialisée dans la conception et la mise en œuvre de systèmes de management environnemental (SME), afin d'évaluer l'état et l'efficacité des activités environnementales du Centre. L'objectif de l'étude était de déterminer si l'introduction d'un système EMAS apporterait une valeur ajoutée. Achevée au deuxième trimestre 2024, l'étude a démontré que, même si un système EMAS améliorerait un peu les performances environnementales du Centre, le rapport coût/bénéfice d'un tel projet était actuellement défavorable.

### Actions et faits relatifs aux performances environnementales du Centre:

Le Centre reste attaché à améliorer constamment ses performances environnementales et respecte les principes généraux de l'EMAS et de la norme ISO 14001 dans ses pratiques quotidiennes.

Des bornes de tri et de recyclage des déchets ont été aménagées dans les locaux, et les membres du personnel ont activement recours à cette possibilité. Le Centre renouvelle en permanence son certificat *SuperDrecksKëscht*, une initiative environnementale luxembourgeoise dans le domaine de la gestion des déchets.

Parmi les autres actions clés pertinentes figurent la mise en œuvre de mesures d'économie d'énergie telles que l'utilisation d'ampoules économes en énergie et de capteurs de mouvement. Des minuteries ont été installées dans les principaux tableaux électriques des locaux afin de permettre une gestion centralisée du temps au niveau de toutes les prises électriques.

Concernant la gestion de l'énergie dans le centre de données, les utilisateurs ont la possibilité d'allumer et d'éteindre leur poste de travail à distance.

Le Centre ne possède qu'un seul véhicule de service, qui utilise la technologie hybride rechargeable et est principalement utilisé pour les déplacements de courte distance. Le Centre encourage l'adoption de pratiques de transport respectueuses de l'environnement.

Les transports publics au Luxembourg sont pratiques, ponctuels et gratuits. En mars 2022, le Centre a adopté la décision de la Commission C(2022) 1788 final du 24 mars 2022 relative au temps de travail et au travail hybride – CT/CA-016/2022/FR. Tous les départements ont adopté le travail hybride pour la majorité des membres du personnel, réduisant ainsi d'au moins 40 % la nécessité de se déplacer quotidiennement entre le domicile et le bureau.

Le nombre de missions devrait rester stable dans les années à venir et est assez faible; la politique du Centre en matière de missions comprend une évaluation appropriée pour déterminer si une présence physique est nécessaire ou si une participation par visioconférence à distance est suffisante.

Le Centre achète de l'électricité provenant d'une source verte par le biais d'un contrat-cadre interinstitutionnel.

## Annexe VII: Politique immobilière – année 2025

#	NOM ET TYPE DE BÂTIMENT	LIEU	SUPERFICIE (EN M <sup>2</sup> )		CONTRAT DE LOCATION						PAYS D'ACCUEIL (SUBVENTION OU SOUTIEN FINANCIER)
			ESPACE DE BUREAUX	ESPACE HORS BUREAUX	TOTAL	LOYER (EUR/AN)	DURÉE DU CONTRAT	TYPE	CLAUDE DE SÉPARATION O/N	CONDITIONS LIÉES À LA CLAUDE DE SÉPARATION (LE CAS ÉCHÉANT)	
1	Technopolis Gasperich	Luxembourg	4 449,3	658,2 497,5 36 emplacements de parking	5 605	1 540 535,24	Jusqu'en octobre 2030	Bail à durée déterminée	N	Pas de clause de séparation	170 000 EUR/an
2	Technopolis Gasperich	Luxembourg		87 emplacements de parking		141 900,00	Jusqu'en octobre 2030	Bail à durée déterminée	N	Pas de clause de séparation	
3	Centre de données Kayl	Luxembourg		108	108	386 903,70	Jusqu'au 31 mars 2027	Bail à durée déterminée	O	Articles 3.3 et 3.4 - Contrat de sous-location (e-Business & resilience Centre (EBRC) et CdT - signé le 19/12/2012	
<b>TOTAL</b>			<b>4 449,3</b>	<b>1 263,7<sup>12</sup></b>	<b>5 713</b>						

<sup>12</sup> dont 463,22 m2 de locaux de stockage.

Projets immobiliers en phase de planification

S.O.

Projets immobiliers présentés au Parlement européen et au Conseil

S.O.

## Annexe VIII: Privilèges et immunités

PRIVILÈGES DU CENTRE	PRIVILÈGES ACCORDÉS AU PERSONNEL	
	PROTOCOLE SUR LES PRIVILÈGES ET IMMUNITÉS/STATUT DIPLOMATIQUE	ÉDUCATION/GARDERIE
<p>En juillet 2014, le Centre a conclu un accord de siège avec son pays d'accueil, le Grand-Duché de Luxembourg. Le Centre, sa propriété, son financement et ses actifs bénéficient de l'immunité judiciaire au Luxembourg. Les locaux du Centre sont inviolables.</p> <p>Dans le cadre de ses activités officielles, le Centre, ses actifs, ses recettes, sa propriété et ses opérations et transactions autorisées par le règlement (CE) n° 2965/94 sont exonérés de toute forme de fiscalité, actuelle ou future.</p>	<p>Tous les 36 mois, les fonctionnaires et les autres agents (agents temporaires et contractuels) peuvent acheter une voiture bénéficiant d'une exonération temporaire de la TVA au Grand-Duché de Luxembourg ou dans un autre État membre de l'UE. Les membres du personnel doivent avoir conclu un contrat avec le Centre (ou une institution de l'UE au Luxembourg) d'au moins six mois et doivent habiter au Luxembourg. Cette exonération est accordée sous réserve du remboursement de la TVA de la vente de l'ancienne voiture achetée avec exonération temporaire de la TVA. Si les membres du personnel quittent le Centre ou déménagent à l'étranger, ils doivent rembourser la TVA de la voiture.</p>	<p>Le personnel du Centre bénéficie de toutes les infrastructures mises à la disposition des autres institutions situées à Luxembourg, à savoir les crèches du Parlement européen, des crèches privées, les garderies extrascolaires et le Centre d'études gérés par l'Office infrastructures et logistique (OIL) de la Commission européenne, les écoles européennes, les écoles internationales, l'école secondaire française, les crèches et écoles primaires publiques du Luxembourg, les écoles secondaires, les centres de formation et l'Université de Luxembourg.</p> <p>Le Centre applique toutes les dispositions prévues dans le statut (annexe VII) et dans les modalités d'exécution générales relatives à l'allocation scolaire. L'allocation scolaire est versée par le Centre et est octroyée aux fonctionnaires, aux agents temporaires et aux agents contractuels, ainsi qu'aux bénéficiaires légalement autorisés à recevoir cette allocation.</p>

### Écoles européennes

Les membres du personnel du Centre ont accès aux deux écoles européennes de Luxembourg.

## Annexe IX: Évaluations

Conformément aux principes d'amélioration de la réglementation, la Commission organisera une évaluation du Centre afin d'évaluer l'efficacité et l'efficience des activités du Centre, sa gouvernance et son rôle en tant que prestataire de services linguistiques pour les agences, offices et organes décentralisés de l'Union européenne. Comme expliqué dans les lignes directrices «Mieux légiférer»: «L'évaluation est un outil destiné à aider la Commission à s'informer sur le fonctionnement des interventions de l'UE et à évaluer leurs performances réelles par rapport aux attentes initiales. En procédant à une évaluation, la Commission examine d'un œil critique si les activités de l'UE sont adaptées à leur finalité et si elles atteignent les objectifs visés à un coût minimal (c'est-à-dire en évitant les coûts ou les charges inutiles). L'objectif de l'évaluation est de déterminer dans quelle mesure le Centre de traduction atteint ses objectifs de manière efficace et efficiente».

Le système de suivi des performances du Centre repose sur l'évaluation des activités et initiatives prévues pour la mise en œuvre de ses objectifs stratégiques. La direction du Centre suit les progrès réalisés dans la mise en œuvre de ses programmes de travail et de ses initiatives pluriannuelles en effectuant un examen trimestriel des résultats des tableaux de bord des départements et du Centre ainsi que du registre des risques du Centre. Le comité de pilotage informatique examine, approuve et contrôle régulièrement les projets d'amélioration. Les analyses budgétaires sont communiquées au directeur du Centre. Conformément à son règlement financier, le Centre réalise des évaluations ex ante et ex post des programmes et activités qui impliquent d'importantes dépenses. Le directeur rend compte de toute évolution et de toute question importante au conseil d'administration. En outre, à la demande du Service d'audit interne (SAI), le directeur fournit des informations sur toute évolution interne ou externe importante dans le cadre du plan d'audit annuel du SAI. Enfin, le rapport d'activité annuel consolidé (RAAC) du Centre, qui reflète le programme de travail annuel du Centre, fournit tous les indicateurs nécessaires pour faciliter les tâches de contrôle du conseil d'administration. Le Centre fait l'objet d'un audit annuel réalisé par la Cour des comptes et par le service d'audit interne de la Commission.



## Annexe X: Stratégie pour la gestion organisationnelle et les systèmes de contrôle interne

### Gestion organisationnelle

La finalité de la gestion organisationnelle et du contrôle interne du Centre est de contribuer à la réalisation des objectifs stratégiques du Centre en veillant à ce qu'une structure adéquate, dotée des processus et des contrôles appropriés, soit en place. Cela couvre les éléments suivants: la gouvernance, la gestion des performances, la gestion des risques et le contrôle interne.

### Gouvernance

Le règlement fondateur<sup>13</sup> du Centre de traduction prévoit deux acteurs principaux pour la gouvernance du Centre: le conseil d'administration et le directeur, sous la supervision de la Commission, de l'autorité budgétaire (Conseil et Parlement) et de la Cour des comptes. Le conseil d'administration adopte le document unique de programmation, le budget et le rapport annuel d'activité consolidé du Centre. Ces documents sont systématiquement partagés avec le Parlement, le Conseil, la Commission et la Cour des comptes. Le directeur a mis en place une structure organisationnelle composée de cinq départements (à savoir Services institutionnels, Finances et infrastructures, Services linguistiques, Gestion des opérations et Technologies de l'information) et du bureau du directeur. La direction du Centre, représentée par le directeur et les chefs de département, est chargée de veiller à la bonne mise en œuvre du contrôle interne. Le responsable chargé de la gestion des risques et de la coordination du contrôle interne conseille et assiste la direction du Centre dans la mise en œuvre des activités de contrôle interne.

### Système de contrôle interne

Le système de contrôle interne du Centre comprend plusieurs composantes, qui ont chacune une fonction spécifique. L'objectif est que, prises ensemble, ces composantes fournissent au directeur l'assurance que l'organisation et ses processus sont gérés de manière efficace:

- Le **cadre de contrôle interne** (CCI) recouvre tous les éléments du contrôle interne et est fondé sur le référentiel COSO du contrôle interne.
- Des **contrôles ex ante** sont effectués conformément à l'article 45, paragraphe 5, du règlement financier du Centre<sup>14</sup> afin de prévenir les erreurs et les irrégularités avant l'autorisation des opérations et conformément à l'article 29 du même règlement pour les principales initiatives et les principaux projets du Centre.

---

<sup>13</sup> Règlement (CE) no 2965/94 du Conseil du 28 novembre 1994 portant création d'un Centre de traduction des organes de l'Union européenne (le «Centre de traduction»).

<sup>14</sup> Règlement financier du 22 septembre 2019 applicable au Centre de traduction des organes de l'Union européenne (réf. CT/ CA-028/2019FR).

- Des **contrôles ex post** sont réalisés conformément à l'article 45, paragraphe 8, du règlement susmentionné sur la base d'un échantillon des transactions financières du Centre et des traductions fournies aux clients – les contrôles de qualité ex post (EPQC).
- **Les exceptions et les cas de non-conformité** sont signalés et enregistrés conformément à la procédure pertinente en vigueur afin de garantir que toutes les exceptions des contrôles ou les écarts par rapport aux processus établis sont documentés, justifiés, approuvés et enregistrés.
- Un **examen des fonctions sensibles** est effectué chaque année afin d'identifier, d'évaluer et d'enregistrer les risques et les mesures d'atténuation liés à la fonction de postes spécifiques en termes d'abus du pouvoir décisionnel.
- **La gestion des risques** au sein du Centre fournit une méthode systématique et structurée pour l'identification, l'évaluation, le suivi et la notification des risques. Elle vise à ramener les risques à un niveau acceptable par des mesures d'atténuation, sans entraver la réalisation des objectifs du Centre.
- **Protection des données:** le Centre traite un nombre important d'informations sensibles et confidentielles (par exemple, des demandes de traduction dans le domaine de la répression), ainsi que des données sensibles sur le plan personnel (par exemple, les données relatives au personnel). Le Centre traite les données à caractère personnel conformément au règlement (UE) 2018/1725<sup>15</sup> et aux décisions pertinentes prises par son conseil d'administration en matière de sécurité des systèmes d'information et de communication.
- **La gestion des marchés publics** garantit que les services et les biens sont obtenus de manière transparente et efficiente, en veillant à ce que tous les soumissionnaires soient traités de manière objective et égale. Le Centre suit les règles et procédures énoncées dans son règlement financier et dans la directive 2014/24/UE sur la passation des marchés publics<sup>16</sup>.

## Gestion de la performance

Le Centre contrôle et mesure périodiquement ses performances afin de suivre les progrès accomplis et de pouvoir procéder à des ajustements en temps utile le cas échéant. Un ensemble complet d'indicateurs permet de suivre la mise en œuvre des actions dans tous les domaines d'activité. Les indicateurs sont réexaminés chaque année afin de s'assurer qu'ils soient actuels et pertinents.

Un sous-ensemble de ces indicateurs est spécifique à la mise en œuvre du programme de travail annuel du Centre. Ils détaillent les résultats escomptés du programme et leur lien avec les objectifs stratégiques du Centre. La responsabilité de la mise en œuvre du programme de travail annuel est résumée dans une matrice RACI<sup>17</sup> qui a) définit clairement la portée, le contenu et les étapes de

---

<sup>15</sup> Règlement (UE) 2018/1725 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2018 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions, organes et organismes de l'Union et à la libre circulation de ces données, et abrogeant le règlement (CE) n° 45/2001 et la décision n° 1247/2002/CE (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE).

<sup>16</sup> Directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE.

<sup>17</sup> De l'anglais «Responsible, Accountable, Communicated, Informed» (Réalisateur, Approbateur, Consulté, Informé).

chaque action; b) attribue les responsabilités pour l'exécution de chaque action; c) définit les responsabilités pour le suivi et le compte rendu des performances; et d) met en correspondance l'indicateur/les résultats de chaque action dans le système de tableaux de bord des performances du Centre.

## Stratégie de lutte contre la fraude

Le Centre dispose d'une stratégie de lutte contre la fraude qui a pour but d'optimiser les mesures de prévention de la fraude mises en vigueur par la prévention, la détection, la sensibilisation et la dissuasion. Ses trois principaux domaines d'action sont les suivants:

- gestion des marchés publics et des contrats;
- procédures de sélection;
- comportement du personnel.

La stratégie repose sur les résultats d'une évaluation des risques de fraude qui a établi que le risque de fraude est plutôt faible au sein du Centre.

Les trois objectifs suivants ont été fixés:

1. Renforcer l'éthique et la culture antifraude au sein du Centre et atteindre un niveau élevé d'intégrité en sensibilisant davantage le personnel;
2. Veiller à ce que les cas de fraude au sein du Centre soient détectés;
3. Élaborer une procédure de signalement des cas de fraude, clarifier les rôles en cas de suspicion de fraude et renforcer la coopération avec l'OLAF.

La stratégie antifraude est mise en œuvre à travers une série d'actions. Chaque année, un plan d'action est préparé dans ce contexte et sa mise en œuvre fait l'objet d'un suivi et d'un rapport.

## Conflits d'intérêts

Le conseil d'administration du Centre a adopté une politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts pour ses membres et une autre pour les membres de son personnel. Ces dispositions garantissent l'impartialité et l'objectivité dans la poursuite des objectifs du Centre.

## Alerte éthique

La procédure d'alerte éthique (signalement d'actes répréhensibles graves) est en place au Centre depuis 2008. Elle permet au personnel de faire part de ses préoccupations concernant des actes répréhensibles graves, d'éventuels cas de fraude, de corruption, de vol et de conflits d'intérêts graves dans les procédures de passation de marchés. La procédure protège le dénonciateur des représailles et préserve son anonymat.

## Annexe XI: Plan pour les accords de niveau de service (ANS)<sup>18</sup>

	INFORMATIONS GÉNÉRALES						INCIDENCE FINANCIÈRE <sup>19</sup> ET SUR LES RH			
	DATE RÉELLE OU PRÉVUE DE LA SIGNATURE	MONTANT TOTAL	DURÉE	CONTREPARTIE	BRÈVE DESCRIPTION		2025	2026	2027	2028
1. ANS AFE	07/01/2014	Environ 57 000 EUR/an	Jusqu'à juin 2024	Agence de l'Union européenne pour les chemins de fer (AFE)	Hébergement de matériel informatique dans le centre de données du CdT	Montant	S.O.	S.O.	S.O.	
						Nombre d'AC	S.O.	S.O.	S.O.	
						Nombre d'END	S.O.	S.O.	S.O.	
2. ANS EuroHPC	24/06/2019	Environ 35 000 EUR/an	12 mois renouvelable	Entreprise commune pour le calcul à haute performance européen (EuroHPC)	Hébergement de matériel informatique dans le centre de données du CdT	Montant	35 K	35 K		
						Nombre d'AC	S.O.	S.O.	S.O.	
						Nombre d'END	S.O.	S.O.	S.O.	
3. ANS AAE	24/03/2023	29 100 EUR/an pendant deux ans	24 mois renouvelable	Agence d'approvisionnement d'Euratom (AAE)	Partage des services du chef comptable du Centre de traduction	Montant	29 K	-	-	
						Nombre d'AC	S.O.	S.O.	S.O.	
						Nombre d'END	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

<sup>18</sup> Le Centre a conclu des accords avec ses 72 clients pour ses activités principales.

<sup>19</sup> en milliers d'EUR.

## Annexe XII: Liste des clients

Acronyme/nom abrégé	AGENCE/ORGANE/OFFICE/INSTITUTION
ABE	Autorité bancaire européenne
ACER	Agence de l'Union européenne pour la coopération des régulateurs de l'énergie
AEAPP	Autorité européenne des assurances et des pensions professionnelles
AECF	Agence européenne de contrôle des pêches
AED	Agence européenne de défense
AEE	Agence européenne pour l'environnement
AEMF	Autorité européenne des marchés financiers
AESA	Agence de l'Union européenne pour la sécurité aérienne
AESM	Agence européenne pour la sécurité maritime
AET	Autorité européenne du travail
AFE	Agence de l'Union européenne pour les chemins de fer
Agence européenne des drogues	Agence de l'Union européenne pour les questions liées aux drogues
AUEA	Agence de l'Union européenne pour l'asile
BCE	Banque centrale européenne
BEI	Banque européenne d'investissement
CCE	Cour des comptes européenne
CdR	Comité européen des régions
CECC	Centre européen de compétences en matière de cybersécurité
Cedefop	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CEPD	Contrôleur européen de la protection des données
CEPOL	Agence de l'Union européenne pour la formation des services répressifs
CESE	Comité économique et social européen
CINEA	Agence exécutive européenne pour le climat, les infrastructures et l'environnement
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
Comité mixte des AES	Comité mixte des autorités européennes de surveillance
Conseil	Conseil de l'Union européenne
CRU	Conseil de résolution unique
CSUE	Centre satellitaire de l'Union européenne
DG EMPL	Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne

Acronyme/nom abrégé	AGENCE/ORGANE/OFFICE/INSTITUTION
DG GROW	Direction générale du marché intérieur, de l'industrie, de l'entrepreneuriat et des PME de la Commission européenne
DG JUST	Direction générale de la justice et des consommateurs de la Commission européenne
DGT	Direction générale de la traduction de la Commission européenne
EACEA	Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture
EC «Aviation propre»	Entreprise commune «Aviation propre»
EC «Chips»	Entreprise commune «Semi-conducteurs»
EC «EDCTP3 pour la santé mondiale»	Entreprise commune «EDCTP3 pour la santé mondiale»
EC «Hydrogène propre»	Entreprise commune «Hydrogène propre»
EC «Système ferroviaire européen»	Entreprise commune «Système ferroviaire européen»
EC CBE	Entreprise commune «Une Europe fondée sur la bioéconomie circulaire»
EC EuroHPC	Entreprise commune pour le calcul à haute performance européen
EC IHI	Entreprise commune «Initiative en matière de santé innovante»
EC F4E	Entreprise commune européenne pour ITER et le développement de l'énergie de fusion
EC RSI	Entreprise commune «Réseaux et services intelligents»
EC SESAR 3	Entreprise commune «Recherche sur la gestion du trafic européen dans le ciel unique européen 3»
ECDC	Centre européen de prévention et de contrôle des maladies
ECHA	Agence européenne des produits chimiques
EEL2	École européenne Luxembourg II
EFSA	Autorité européenne de sécurité des aliments
EIGE	Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes
EISMEA	Agence exécutive pour le Conseil européen de l'innovation et les PME
EIT	Institut européen d'innovation et de technologie
EMA	Agence européenne des médicaments
ENISA	Agence de l'Union européenne pour la cybersécurité
EPPO	Parquet européen
ERCEA	Agence exécutive du Conseil européen de la recherche
ETF	Fondation européenne pour la formation
EUIPO	Office de l'Union européenne pour la propriété intellectuelle
eu-LISA	Agence de l'Union européenne pour la gestion opérationnelle des systèmes d'information à grande échelle au sein de l'espace de liberté, de sécurité et de justice
EU-OSHA	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

Acronyme/nom abrégé	AGENCE/ORGANE/OFFICE/INSTITUTION
Eurofound	Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
Eurojust	Agence de l'Union européenne pour la coopération judiciaire en matière pénale
Europol	Agence de l'Union européenne pour la coopération des services répressifs
EURSC	Bureau du Secrétaire général des écoles européennes
EUSPA	Agence de l'Union européenne pour le programme spatial
FRA	Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne
Frontex	Agence européenne de garde-frontières et de garde-côtes
HADEA	Agence exécutive européenne pour la santé et le numérique
JRC	Centre commun de recherche
JUB	Juridiction unifiée du brevet
MAOC (N)	Centre d'opération et d'analyse maritime de lutte contre le trafic de drogue
Médiateur	Médiateur européen
OCVV	Office communautaire des variétés végétales
Office de l'ORECE	Agence de soutien à l'ORECE
PE – DG COMM	Parlement européen – direction générale de la communication
PE – DG TRAD	Parlement européen – direction générale de la traduction
REA	Agence exécutive européenne pour la recherche