

## EPSolution: BECAUSE NOT EVERY SOLUTION IS THE ANSWER TO A PROBLEM. THE NEW RECRUITMENT MODEL OF THE EUROPEAN INSTITUTIONS

Brussels 12 September 2023



**There is a problem with the new EPSO model**, and more in general with the new recruitment policy of our institutions: let us see why.

Clearly, there are multiple objective reasons to justify the revision of the current selection and recruitment process as it has existed since the creation of EPSO more than twenty years ago, and it needs an update, but the new proposed model raises serious concerns about its transparency, its equitable treatment, and its long-term efficiency.

### **Reasons that justify a revision of the current recruitment process**

Any big public administration constantly faces the need to search for the most suitable professionals in order to respond to changing internal needs; and this needs to be done in a highly competitive labour market.

The European Commission is no stranger to this. The reality right now is that there is an increasing need for more specialists in new emerging policy fields such as health emergencies, artificial intelligence, defence, and digitalisation, just to mention a few, and in addition they need to be offered attractive working conditions. The current figures clearly indicate that there is work to do to reach the objectives of attractiveness, geo-balance (13 Member States are currently underrepresented), and diversity, to which our institution is beholden by the Staff Regulation.

To try to reach these goals, the competitions run by EPSO, have so far -according to the European Court of Auditors- *“broadly enabled the institutions to meet their needs for recruits with generalist profiles but that they proved less efficient and effective for recruiting specialists”* (Special Report 23/2020)

**Conclusion:** We need a new model of staff selection at a time of changing recruitment needs and reduced

staffing levels. We are not attractive enough for some profiles and some nationalities. Diversity must also remain a priority goal.

### **The new model: what it entails and why it concerns TAO-The Independents**

The new selection and recruitment model, called by its promoters “EPSO<sup>l</sup>ution”, is now applicable. TAO has already outlined publicly its main features in a [previous communication](#) such as the disappearance of the Assessment Centre, or the regrettable removal of the oral test. We do welcome some of the implications of the new model, as it will likely reduce the length of the selection process from an average of 13 months to around 6 months, and it will, undoubtedly, generate savings and be more environmentally friendly as the whole selection process done by EPSO will be done remotely on one single day.

The most relevant feature of the new model is the fact of **transferring a big part of the evaluation task, which was until now done by EPSO, on to the recruiting services**. Indeed, after securing a rapid selection and constitution of a laureates list, the institutions can then recruit *laureates “according to their specific needs and pursuant to their own recruitment procedures”*, meaning that there will be further evaluation stages that are not known by the candidates in advance -and thus are not indicated in the notice of competition- and which will not be equal between services or institutions: opacity is therefore herewith fully endorsed.

**TAO-The Independents** wishes to make the following considerations:

1. The selection and recruitment system will become much more subjective, un-standardised and random than before given that each EU institution (or DG) can use a different mix of tests (or none) between the reserve list and recruitment phase. This lacks transparency and may well constitute a violation of the equal treatment of candidates: **TAO-The Independents requests** that the administration provides candidates at the beginning of the competition with all the relevant information concerning both the selection and the recruitment criteria and procedures.
2. No evidence has been published by EPSO on how the new system is an objective and proven method

of “selecting in” the most suitable candidates and excluding the less suitable ones: **TAO-The Independents demands** the administration provide us with such evidence.

3. By extending the number of laureates and the validity period of the reserve lists, the new system also leaves way too much room for subjectivity and national/EU-level lobbying at the selection stage.
4. Given the enlarged/extended reserve lists, most laureates on the reserve list will never be offered a job which will lead to large-scale dissatisfaction, bad reputation for EPSO and the institutions, and fewer candidates.

This newly created recruitment system raises therefore serious concerns regarding the safeguard of the guarantees that must exist so that every candidate is treated equally regardless of whom the recruitment service is at the EU institutions and offers no objective reliable method to secure its long-term efficiency of being able to attract the best needed talent.

In addition to this new model, the recruitment policy of our institution is being completed by the so-called Junior professional program and new rules to recruit temporary agents. The consequences thereof are more non-permanent staff, more discretion, more flexibility, and less transparency.

Clearly, our institutions need to boost their capacity to adapt to the current fast-changing environment. To do so, we call on our administration to take more time to further reflect on this process in order to come up with a more balanced approach, safeguarding the competence, attractiveness, and independence of the European Civil Service. TAO will continue to follow this issue of general interest very closely.

Your **TAO-The Independents** team





**EPSolution : PARCE QUE TOUTES LES SOLUTIONS NE SONT PAS LA RÉPONSE À UN PROBLÈME.**  
**LE NOUVEAU MODÈLE DE RECRUTEMENT DES INSTITUTIONS EUROPÉENES**

*Bruxelles 12 September 2023*



**Le nouveau modèle EPSO pose des problèmes**, et plus généralement la nouvelle politique de recrutement de nos institutions, voyons pourquoi.

De toute évidence, de multiples raisons objectives justifient la révision de la procédure de sélection et de recrutement telle qu'elle existe depuis la création de l'EPSO il y a plus de vingt ans, mais le modèle proposé suscite de nombreuses préoccupations fondées quant à sa transparence, à son traitement équitable et à son efficacité à long terme.

### **Raisons justifiant une révision de la procédure de recrutement actuelle**

Toute grande administration publique est confrontée en permanence à la nécessité de rechercher les professionnels les plus appropriés pour répondre à l'évolution des besoins internes ; ceci, sur un marché du travail hautement concurrentiel.

La Commission européenne n'est pas étrangère à cette situation. La réalité actuelle est que nous avons de plus en plus besoin de spécialistes en ayant de nouveaux domaines d'action émergents, tels que l'urgence sanitaire, l'intelligence artificielle, la défense, la numérisation, pour n'en citer que quelques-uns tout en étant en mesure d'offrir des conditions de travail attractives. Les chiffres actuellement disponibles indiquent clairement qu'il y a beaucoup à faire pour atteindre les objectifs d'attractivité, d'équilibre géographique (pas moins de 13 États membres sont actuellement sous-représentés) et de diversité à laquelle notre institution est tenue par le Statut.

Pour tenter d'atteindre ces objectifs, les concours organisés par EPSO ont jusqu'à présent -selon la Cour des comptes européenne- « *largement permis aux institutions de répondre à leurs besoins en recrutant des profils généralistes, mais qu'ils se sont avérés moins efficaces et moins efficaces pour recruter des spécialistes* » (rapport spécial no 23/2020).

**Conclusion:** Nous avons besoin d'un nouveau modèle de sélection du personnel à un moment où les besoins en recrutement évoluent et à un moment de réduction du personnel.

Nous ne sommes pas assez attrayants pour certains profils et certaines nationalités. La diversité doit

également rester un objectif prioritaire.

## **Le nouveau modèle : ce qu'il implique et pourquoi cela concerne TAO-Les Indépendants**

Le nouveau modèle de sélection et de recrutement, appelé «EPSOolution» par ses promoteurs, est désormais en application. **TAO-Les Indépendants** a déjà exposé publiquement ses principales caractéristiques lors d'une [précédente communication](#) telles que la disparition du centre d'évaluation ou la suppression regrettable de l'épreuve orale. Nous nous félicitons de certaines des implications du nouveau modèle, étant donné qu'il réduira probablement la durée du processus de sélection de 13 mois en moyenne à environ 6 mois et qu'il permettra sans aucun doute de réaliser des économies et d'être plus respectueux de l'environnement étant donné que l'ensemble de la phase de sélection effectuée par EPSO se déroulera à distance le même jour.

La caractéristique principale du nouveau modèle est la **transmission d'une grande partie de la tâche d'évaluation réalisée jusqu'à présent par EPSO aux services recruteurs**. En effet, après une sélection et une constitution rapides d'une liste de lauréats, les institutions peuvent ensuite recruter des lauréats « *en fonction de leurs besoins spécifiques et conformément à leurs propres procédures de recrutement* », ce qui signifie qu'il y aura d'autres étapes d'évaluation méconnues à l'avance par les candidats - car non indiquées dans l'avis de concours - ni égales entre services ou institutions : l'opacité est donc pleinement de mise dans le nouveau modèle.

**TAO-Les Indépendants** tient à formuler les considérations suivantes:

1. Le système de sélection et de recrutement deviendra beaucoup plus subjectif, non standardisé et aléatoire qu'il ne l'était auparavant, étant donné que chaque institution (ou DG) de l'UE pourra utiliser une combinaison différente de tests (ou pas du tout) entre la liste de réserve et la phase de recrutement. Ceci manque de transparence et pourrait déboucher sur une violation de l'égalité de traitement entre candidats : **TAO-Les Indépendants** demande à l'administration de fournir aux candidats dès le début du concours toutes les informations pertinentes concernant à la fois les

critères et procédures de sélection et de recrutement ;

2. EPSO n'a publié aucune preuve de nature à démontrer que le nouveau système est une méthode objective et avérée de «*sélection des candidats les plus aptes et d'exclusion des candidats les moins aptes* »: **TAO-Les Indépendants** demande à l'administration de nous fournir ces preuves;
3. En élargissant le nombre de lauréats et la durée de validité des listes de réserve, le nouveau système laisse également trop de place à la subjectivité et au lobbying national/européen lors de la phase de sélection ;
4. Compte tenu des listes de réserve élargies/prolongées, la plupart des lauréats inscrits sur la liste de réserve pourraient ne jamais se voir proposer un emploi, ce qui entraînera un mécontentement massif, une mauvaise réputation de l'EPSO et des institutions, ainsi qu'une diminution du nombre de candidats.

Ce système de recrutement nouvellement créé suscite donc de vives inquiétudes quant à la sauvegarde des garanties qui doivent exister afin que chaque candidat soit traité sur un pied d'égalité, indépendamment de l'identité du service de recrutement au sein des institutions de l'UE, et n'offre en outre aucune méthode objective et fiable visant à garantir son efficacité à long terme afin d'attirer les meilleurs talents nécessaires.

Outre ce nouveau modèle, la politique de recrutement de notre institution est complétée par le programme professionnel junior et de nouvelles règles pour le recrutement d'agents temporaires. Les conséquences sont un plus grand nombre de membres du personnel non permanents, une plus grande marge de manœuvre, une plus grande flexibilité et moins de transparence.

Il est évident que nos institutions doivent renforcer leur capacité d'adaptation à l'environnement actuel en mutation rapide. Pour ce faire, nous demandons à notre administration de prendre davantage de temps pour réfléchir à une approche équilibrée, préservant la compétence, l'attractivité et l'indépendance de la fonction publique européenne. **TAO-Les Indépendants** continuera à suivre de très près cette question d'intérêt général.



Ton équipe TAO-Les Indépendants



Your **TAO-The Independents** team:

Raúl Trujillo Herrera, Chloé Matagne, Rosario de Simone, Egzona Curraj,  
Cristina Perret, Piergiorgio Rieder, Rubén Sanchez Villa, Adán Castillo Diaz.

**Join TAO-The Independents to reinforce the staff's action and to be informed on your rights!**

### **TAO-The Independents**

European Commission

Rue Joseph II, 70 – 1049 Bruxelles

+32 2 296 25 89 // [osp-tao-afi@ec.europa.eu](mailto:osp-tao-afi@ec.europa.eu)



You receive this email because you are an official or agent of the European Commission and therefore listed in its formal directory.

**TAO-The Independents** is an official EC staff association. [Here](#) to unsubscribe. [Here](#) to view our Policy statement.