

EPSO BOARD ADOPTS A NEW APPROACH TO COMPETITIONS

A SHORTER BUT LESS TRANSPARENT PROCESS



**No Assessment Centre, selection in two stages
with
the involvement of the institutions**

Brussels 6 February 2023

FR

At its last meeting, the EPSO Board adopted (with a vote against by the Court of Justice and despite some reservations expressed by the Legal Service) a new approach to open competitions, following criticisms by the Court of Justice and the institutions themselves of the current model.

This new approach reduces the selection procedure to just one-step and removes the

assessment centre phase that existed so far.

Thus, the competition phase will take place in one single stage, which includes the current reasoning tests (verbal, numerical and logical), plus a test of European knowledge (which we welcome) and/or technical tests and a written test for the best candidates. At the end of this phase, a reserve list will be drawn up and sent to the Directorates-General and the institutions, after validation by EPSO and the selection board. All these tests shall be organised remotely, something which worries us having seen the legitimate complaints received during recent competitions.

How is it possible to abandon an oral examination and to allow all tests to be carried out remotely? Is the aim to make savings? We consider that an oral and face-to-face examination cannot be deleted. The fundamental aim remains to attract the best candidates on the basis of merit and competence. In order to achieve this, it is necessary to assess the candidate's ability to develop publicly, demonstrate his ability to interact, etc.

From then on, the competition or selection phase ends, and the recruitment phase starts, **but outside the purview of the selection board.**

It is then up to the institution and/or DGs to organise the recruitment phase. This will be based on vacancies. It will be up to the recruiting institution or service to define this recruitment phase, which does not fall under EPSO's responsibility.

Each institution and department will define, for each competition, how it wants to organise this recruitment phase. It may consist of a simple oral presentation but may also include oral tests based on skills or situational issues. In this case, EPSO will be able to provide assistance to the institutions or, in some cases, take charge of this part of the recruitment phase.

This new approach is intended to be faster and more effective. In practice, it will result in a more limited selection process which will not automatically result in an enhanced recruitment phase; each institution remains free to organise the recruitment phase, in the interests of the service. It is clear that the institution's margin of discretion is far greater in the recruitment phase than the selection stage.

This new approach also raises the question of EPSO's central role as guarantor of transparency and equal treatment of candidates. Moreover, the institutions will certainly raise sooner or later the question of the resources of this interinstitutional body.

The last EPSO Board adopted this approach, which would have to be finalised at the next meeting on 21 February 2023, with a view to the entry into force of this reform already in May 2023.

TAO regrets that staff representation has not been involved in these discussions, which will have a strong impact on the cohesion of the European civil service. This approach has been

adopted after having decided on the Junior Professional Program (JPP), for which the selection process for trainees does not seem to us to be completely transparent and after the adoption of the new rules (general implementing provisions) on the selection and recruitment of contract staff, which greatly strengthen the appointing authority's power to the detriment of the principle of equal treatment.

Can this be seen as a coincidence?

Your **TAO** team



LE BOARD EPSO ADOPTE UNE NOUVELLE APPROCHE EN MATIÈRE DE CONCOURS PROCESSUS PLUS COURT MAIS MOINS TRANSPARENT



**Plus d'Assesement centre, sélection en deux
étapes avec l'intervention des institutions**

Bruxelles, 6 Février 2023

Lors de sa dernière réunion, les membres du conseil d'EPSO ont adopté (avec un vote contre de la Cour de Justice et malgré quelques réserves énoncées par le Service Juridique), une nouvelle approche en matière de concours, suite aux critiques de la Cour de justice et des institutions elles-mêmes sur le modèle actuel.

Cette nouvelle approche prend en compte la proposition du Conseil de réduire la procédure de sélection à une seule étape et supprime la phase d'assessment center qui existait jusqu'à maintenant.

Par conséquent, la phase de concours se tiendra en une étape qui comprend les tests de raisonnement actuels (verbal, numérique et logique), une épreuve de connaissances européennes (que nous saluons) et/ ou techniques et une épreuve écrite pour les meilleurs candidats. À la fin de cette phase, une liste de réserve sera constituée et transmise aux Directions Générales et aux institutions, après validation par EPSO et le jury. L'ensemble de ces épreuves devrait s'organiser en ligne ; ce qui n'est pas sans nous inquiéter par rapport aux difficultés d'organisations et plaintes légitimes lors des derniers concours.

Comment est-il possible de renoncer à un examen oral, et d'accepter que toutes les épreuves se fasse à distance ? Le but est-il de réaliser des économies ? Nous estimons qu'un examen oral, et en présentiel, ne peut pas être supprimé. Le but fondamental demeure d'attirer les meilleurs candidats sur la base du mérite et de la compétence. Pour y parvenir, il est nécessaire d'évaluer les compétences du candidat à évoluer publiquement, à montrer ses capacités d'interaction, etc.

Une fois achevée cette phase raccourcie menée par EPSO, la phase de concours ou de sélection s'arrête et la phase de recrutement commence, ceci en dehors de la compétence du jury.

Il appartient alors à l'institution et/ou aux DG d'organiser la phase de recrutement. Celle-ci sera basée sur des vacances de poste. Il appartiendra à l'institution ou au service recruteur de définir cette phase de recrutement qui ne tombe pas sous la compétence d'EPSO.

Chaque institution et ou service définira, pour chaque concours, la manière dont elle veut organiser cette phase de recrutement. Celle-ci peut être constituée d'une simple présentation orale mais peut également comporter des épreuves orales basées sur les compétences ou sur des questions situationnelles. Dans ce cas, EPSO pourra fournir une assistance aux institutions voire, dans certains cas, prendre en charge cette partie de la phase de recrutement.

Cette nouvelle approche se veut plus rapide et plus efficace. Concrètement, elle va se traduire par un processus de sélection plus restreint qui ne se traduira pas automatiquement par une phase de recrutement renforcé ; chaque institution restant libre d'organiser la phase de recrutement, dans l'intérêt du service Il est évident que la marge

d'appréciation de l'institution est de loin plus importante dans la phase de recrutement que la phase de sélection.

Cette nouvelle approche pose également la question du rôle central d'EPSO comme garant de la transparence et de l'égalité de traitement des candidats qui est plus restreint. D'ailleurs, les institutions ne manqueront pas de poser la question des ressources de cet organe interinstitutionnel, à plus ou moins brève échéance.

Le dernier Board d'EPSO a arrêté cette approche qui devra être finalisée lors de la prochaine réunion du 21 février 2023 pour une entrée en vigueur de cette réforme des concours déjà en mai 2023.

TAO regrette que la représentation du personnel n'ait pas été associée à ces réflexions qui vont conditionner fortement la cohésion de la fonction publique européenne. Cette approche est adoptée après avoir décidé du « Junior Professional program » (JPP), pour lequel le processus de sélection des stagiaires ne nous semble pas complètement transparent et après l'adoption des nouvelles règles (dispositions générales d'exécution) sur la sélection et le recrutement des contractuels qui renforcent grandement le pouvoir de l'AIPN au détriment du principe d'égalité de traitement.

Faut-il voir une coïncidence ?

Votre équipe **TAO**



Your **TAO-AFI** team:

Raúl Trujillo Herrera, Rosario de Simone, Stavroula Vassilouni
Egzona Curraj, Cristina Perret, Piergiorgio Rieder

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

TAO - The Association of Independents

European Commission

Rue Joseph II, 70 – 1049 Bruxelles

+32 2 296 25 89 // 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-AFI is an official EC staff association. [Here](#) to unsubscribe. [Here](#) to view our Policy statement.