



**Note à l'attention de Mme Gertrud INGESTAD
Directrice générale des Ressources Humaines et de la Sécurité**

Objet : Nouveau modèle de concours EPSO

Chère Présidente, Chère Gertrud,

C'est avec surprise et consternation que le Comité Central du Personnel (CCP) a découvert les documents que le Conseil d'administration d'EPSO s'apprête à discuter le 31 janvier.

Une fois de plus, nous ne pouvons que regretter que le Comité du Personnel de la Commission n'ait pas été informé des travaux menés ces dernières semaines et que des décisions si importantes soient envisagées sans aucune concertation sociale ni large consultation interne des services.

Le CCP est bien conscient que le modèle de concours actuel doit être revu, mais ceci ne doit pas être fait à n'importe quel prix.

L'approche envisagée, proposée par le représentant du Conseil, et qui consiste à supprimer toutes les épreuves orales du centre d'évaluation ne garantit aucunement une égalité de traitement et ne fait que transférer la charge de travail vers les services de la Commission et des autres institutions. La « phase de concours » produira de longues listes de réserve de candidats dont les compétences générales n'auront pas été testées et qui ne seront probablement jamais épuisées. Les services devront ensuite eux même tester ces compétences en conduisant durant la phase de recrutement des tests réalisés aujourd'hui en phase de sélection. Les services n'étant pas préparés à ces travaux, il y aura *in fine* autant de modèles de sélection/recrutement que de DGs à la Commission. C'est la fin de l'égalité de traitement des candidats et la porte ouverte à toutes les dérives et à toutes les discriminations possibles. Le support de base envisagé par EPSO (formation, conseil, méthodes et outils de notation) laissera les services bien démunis quand il faudra préparer les tests et organiser la logistique pour les réaliser. La seconde option (mini tests de compétences générales réalisés par EPSO en parallèle aux entretiens de recrutement) laisse déjà présager des difficultés de planification et des limitations en termes de personnel qualifié côté EPSO. La troisième option qui envisage la réalisation d'un mini centre d'évaluation par EPSO avec délivrance d'un passeport de compétences (ce qui n'est pas prévu dans les autres options) semble illusoire avec le niveau de ressources en psychologues aujourd'hui existant chez EPSO.

De manière générale le document manque cruellement d'une sérieuse analyse d'impact qui devrait accompagner un changement de cette ampleur. Aucun impact chiffré n'est fourni si ce n'est un vague exemple de la réduction possible du nombre de membres de jury sur un concours spécifique et le démantèlement à terme du pool de membres permanents de jury de concours (PSBMs). L'impact sur le staff existant dont les activités sont amenées à disparaître n'est pas évoqué, le « complément » nécessaire de staff EPSO pour fournir le staff requis pour apporter « free of charge » le service de support n'est pas non plus analysé sérieusement et son étude est renvoyée à plus tard. Rien n'est dit sur ce qui est prévu en ce qui concerne la mise à niveau des outils informatiques, l'impact financier associé et ce qui sera offert dans le domaine IT aux DGs. Aucun détail sur l'organisation dans un tel contexte des concours en 24 langues ni sur les modalités de transition de l'ancien modèle au nouveau modèle (i.e. gestion des concours en cours pendant la phase de transition).

Aucune opinion du service juridique n'est fournie pour confirmer que tout ceci peut se faire dans le cadre législatif existant ni sur l'impact juridique possible de tels changements (gestion des requêtes de révision et des cas portés devant la Cour). Pour le CCP, il est impératif que l'annexe III du Statut soit respectée et notamment la parité Administration/Personnel et ce tout au long du processus de sélection. Si une partie de la sélection est faite en phase de recrutement nous devons alors y être associés. La mise en œuvre de ce point doit faire l'objet d'une étude toute particulière et nous serons particulièrement vigilants au respect de sa mise en application. Pour conclure, il nous semble aujourd'hui bien hasardeux de vouloir prendre une décision aussi importante et lourde de conséquence sur la base d'éléments aussi peu étayés. Nous invitons donc le Conseil d'administration à surseoir à toute décision prématurée et à déclencher une étude d'impact à la hauteur de ces enjeux, en ligne avec les standards de la Commission et qui fera l'objet d'une véritable consultation des services de la Commission (potentiellement fortement impactés) mais aussi du CCP.

(signé)

Athanasios KATSOGIANNIS
Président du CCP

Copie : M. D. Müller, Cabinet Hahn
M. C. Levasseur, M. C. Roques, Mme D. Enjolras, M. L. Duluc, DG HR
Mme M. Vuorio, M. M. Ohridski (EPSO)
Collège des présidents des comités du personnel
M. J.L. Stephany