

# Résolution sur la mauvaise gestion de l'organisation des concours par l'Office européen de sélection du personnel (EPSO)

2025/2880(RSP) - 27/11/2025 - Texte adopté du Parlement, lecture unique

Le Parlement européen a adopté une résolution sur la mauvaise gestion organisationnelle des concours de l'Office européen de sélection du personnel (EPSO).

L'EPSO est chargée du recrutement du personnel de toutes les institutions, organes et agences de l'UE et doit respecter les normes les plus élevées en matière de professionnalisme, d'impartialité et de transparence. La pétition n° 0525/2025, déposée par un citoyen de l'UE, fait part de vives inquiétudes quant aux défaillances organisationnelles et techniques répétées des concours de l'EPSO ces deux dernières années, notamment l'annulation d'épreuves et de concours, la multiplication des sessions d'épreuves, des délais excessivement longs et une mauvaise communication avec les candidats. Les représentants des comités du personnel et des syndicats ont également exprimé à plusieurs reprises leurs préoccupations concernant le dysfonctionnement de l'EPSO.

Le Parlement a fermement condamné les **défaillances techniques, organisationnelles et procédurales répétées** de l'EPSO, qui ont gravement nui à la confiance des citoyens dans le processus de recrutement de l'UE. Il estime que l'EPSO doit s'attacher en priorité à **corriger toutes ses graves lacunes** dans l'organisation des procédures de sélection, afin d'éviter de compromettre davantage sa mission, qui est de garantir aux institutions de l'UE les services de fonctionnaires d'une compétence, d'une efficacité et d'une intégrité irréprochables, recrutés parmi les ressortissants des États membres de l'UE selon une base géographique aussi large que possible.

La résolution a souligné l'urgence de **rétablir l'intégrité, la transparence, la responsabilité et la prévisibilité** des procédures de sélection de l'EPSO afin de réparer le préjudice porté à la réputation des institutions de l'UE, d'assurer le bon fonctionnement de la fonction publique européenne et de garantir l'égalité de traitement des candidats de tous les États membres. Le Parlement a exprimé son mécontentement face aux conséquences néfastes de la mauvaise gestion organisationnelle des concours de l'EPSO sur le bien-être psychologique des candidats ainsi que sur leur situation financière et personnelle, en raison des diverses lacunes du processus de sélection, telles que les annulations répétées ou le recours excessif aux technologies numériques et aux solutions d'intelligence artificielle (IA) sans supervision humaine adéquate.

Le Parlement a demandé à la Commission, avec la contribution du Médiateur et d'experts indépendants en tests numériques, de mener **une évaluation approfondie, transparente et indépendante de la gestion, des systèmes, de l'externalisation et des procédures** de l'EPSO, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre des tests à distance, leur faisabilité technologique, la dépendance excessive à l'égard de sous-traitants externes, y compris ceux utilisant des plateformes dont les serveurs sont situés hors de l'UE, le traitement des plaintes des candidats et les pratiques de communication, afin de remédier aux causes de la mauvaise gestion de l'EPSO et de rétablir la confiance dans le processus de recrutement de l'UE.

Par ailleurs, le Parlement a souligné que l'EPSO est responsable de la qualité et de la clarté du langage utilisé dans les 24 langues dans lesquelles les tests sont disponibles et qu'elle doit remédier d'urgence aux lacunes à cet égard.

L'ESPO est invitée à :

- réintroduire des **installations de tests en présentiel**, certifiées EPSO, qui seraient accessibles aux candidats, parallèlement aux tests à distance, donnant aux candidats la possibilité de choisir leur mode préféré, garantissant des conditions de test justes et uniformes, l'égalité des chances et l'inclusion;
- **revoir ses méthodes de test** en vue de les rendre plus conviviales et de mettre en place un système dans lequel la technologie numérique et l'IA seront soumises à une surveillance et à une vérification humaines par un personnel compétent, à chaque étape du processus;
- garantir **l'égalité d'accès** aux procédures de test et de recrutement pour les personnes handicapées, y compris les personnes ayant des troubles d'apprentissage et des troubles neurodivergents;
- recourir à des **enquêtes anonymes et systématiques après les tests**, en utilisant une plateforme sécurisée de l'Union et une consultation structurée, afin d'améliorer en permanence les procédures de sélection et de résoudre les problèmes récurrents;
- renforcer son **point de contact** grâce à des capacités multilingues et une disponibilité étendue, afin de pouvoir assister les candidats en interne et en temps réel pendant et après les sessions de test, en mettant l'accent sur l'accessibilité et l'inclusion;
- élaborer une **politique de communication transparente et complète**, notamment un calendrier clair et fiable des concours pour chaque phase, ainsi que des mises à jour proactives, par l'intermédiaire de multiples canaux officiels, sur les changements de calendrier, les incidents techniques et les mesures correctives;
- garantir la **transparence des critères** utilisés lors de la présélection des candidats invités à passer les tests dans le cadre des procédures de sélection CAST (outil de sélection des agents contractuels); les dates des prochains examens CAST doivent être clairement communiquées sur son site web avec un préavis raisonnable.

Le Parlement a estimé que le recours croissant au **personnel temporaire** et aux contrats à durée déterminée au sein des institutions de l'UE était une conséquence directe de l'inefficacité de l'EPSO et risquait de compromettre la stabilité et la qualité indispensables de l'emploi dans la fonction publique européenne. Il a donc demandé des mesures urgentes pour inverser cette tendance et garantir des conditions de travail dignes et sûres.

La Commission devra faire rapport au Parlement sur la mise en œuvre des réformes demandées, y compris sur les critères de référence et les indicateurs de performance, dans un délai de six mois à compter de l'adoption de la présente résolution.