Parlement européen
2024-2029

TEXTES ADOPTÉS

P10_TA(2025)0313

Mauvaise gestion de l’organisation des concours par l’Office européen de sélection du personnel (EPSO)

Résolution du Parlement européen du 27 novembre 2025 sur la mauvaise gestion de l’organisation des concours par l’Office européen de sélection du personnel (EPSO) (2025/2880(RSP))

Le Parlement européen,

– vu l’article 227 du traité sur le fonctionnement de l’Union européenne,

– vu la charte des droits fondamentaux de l’Union européenne, et notamment son article 41 sur le droit à une bonne administration,

– vu la pétition n° 0525/2025 présentée par un citoyen de l’Union sur des problèmes d’organisation présumés rencontrés par des candidats participant aux concours de l’Office européen de sélection du personnel (EPSO),

– vu l’article 233, paragraphe 2, de son règlement intérieur,

A. considérant que l’EPSO est chargé de sélectionner le personnel de l’ensemble des institutions, organes et agences de l’Union et qu’il doit respecter les normes les plus élevées en matière de professionnalisme, d’impartialité et de transparence;

B. considérant que la légitimité démocratique et l’efficacité des institutions de l’Union reposent sur les services d’une administration publique de l’Union hautement compétente, indépendante et multilingue, accessible de la manière la plus objective possible à tous les citoyens de l’Union;

C. considérant que la pétition n° 0525/2025 exprime de graves préoccupations quant aux manquements organisationnels et techniques répétés dans les concours EPSO au cours des deux dernières années, notamment l’annulation d’épreuves et de concours, le fait qu’il soit fréquent que des épreuves doivent être recommencées, les délais excessivement longs et la mauvaise

communication avec les candidats;

D. considérant que les représentants des comités du personnel et des syndicats ont également exprimé à plusieurs reprises leurs préoccupations quant au dysfonctionnement de l'EPSO;

E. considérant que des procédures de recrutement transparentes et équitables sont essentielles pour garantir l'égalité d'accès de tous les citoyens de l'Union et maintenir la confiance du public dans les institutions de l'Union;

F. considérant que le pétitionnaire et d'autres candidats concernés font état d'une grande détresse mentale et d'une perte de confiance dans l'équité et la fiabilité du processus de recrutement de l'Union;

G. considérant que les candidats investissent beaucoup de temps et de ressources financières dans la préparation des examens EPSO;

H. considérant que la Médiatrice européenne a conclu, dans le cadre de plusieurs enquêtes distinctes[1], que l'EPSO avait fait preuve de mauvaise administration dans le traitement des plaintes des candidats, en particulier en ce qui concerne les procédures de test à distance, les déficiences de la plateforme et la communication incohérente sur des questions techniques, y compris dans un cas où une mère qui venait d'accoucher avait été désavantagée;

I. considérant que la Médiatrice a critiqué l'EPSO pour son manque de souplesse, ses instructions contradictoires, ses décisions injustifiées et le rejet de plaintes valables, même lorsque les candidats avaient

---

[1] Décision du Médiateur européen du 8 juillet 2024 sur la manière dont l'Office européen de sélection du personnel (EPSO) a traité une plainte concernant des questions dans le cadre des tests à distance dans le cadre de la procédure de sélection EPSO/AST/151/22-3; décision du Médiateur européen du 8 juillet 2024 sur la manière dont l'Office européen de sélection du personnel (EPSO) a traité une plainte concernant des problèmes techniques dans le cadre d'une procédure de sélection (EPSO/AST/155/22 – Assistants dans le domaine de la sécurité opérationnelle); décision du Médiateur européen du 8 juillet 2024 sur la manière dont l'Office européen de sélection du personnel (EPSO) a traité une plainte concernant l'indisponibilité de surveillants lors d'une épreuve à distance dans le cadre d'une procédure de sélection du personnel de l'UE EPSO/AD/398/22; décision du Médiateur européen du 21 juin 2024 sur la manière dont l'Office européen de sélection du personnel (EPSO) a traité une plainte concernant des difficultés techniques rencontrées lors de tests à distance dans le cadre d'une procédure de sélection pour le programme «Jeunes professionnels»; décision du Médiateur européen du 12 décembre 2024 sur la manière dont l'Office européen de sélection du personnel (EPSO) a exclu un candidat d'une procédure de sélection du personnel de l'UE (EPSO/AST/151/22).

suivi les instructions officielles pour signaler des problèmes;

J. considérant que la Médiatrice a fait plusieurs suggestions à l'EPSO[2] en vue d'améliorer la manière dont il effectue les tests, notamment en donnant aux candidats la possibilité de passer des tests dans des centres de tests et en fournissant des informations claires et complètes sur la manière de déposer une plainte, ainsi qu'en améliorant la manière dont il traite les plaintes;

K. considérant que, selon un rapport spécial de la Cour des comptes européenne[3], on constate, entre 2019 et 2023, une baisse de 35 % du nombre de concours EPSO lancés et de 38 % du nombre de concours EPSO achevés, par rapport aux cinq années précédentes, ce qui s'est traduit par une diminution du nombre de candidats disponibles pour le recrutement et, par conséquent, par une augmentation considérable du nombre d'agents temporaires employés sur des postes permanents (augmentation de 192 % à la Commission, de 256 % au Conseil et 89 % au Parlement);

L. considérant que le recours croissant à des agents temporaires remet en question l'engagement des institutions de l'Union en faveur d'un service public européen indépendant, recruté de manière ouverte, avec des procédures de recrutement accessibles à tous les citoyens de l'Union au moyen de concours généraux largement publiés;

M. considérant que le dernier concours d'administrateurs généralistes remonte à 2019; que le nouveau concours a déjà été reporté à plusieurs reprises;

N. considérant que la Cour de justice de l'Union européenne a jugé en 2023[4] que les restrictions imposées par l'EPSO au choix de la deuxième langue dans certains concours étaient illégales, estimant que la Commission n'avait pas suffisamment justifié la limitation des choix à l'anglais, au français et à l'allemand, ce qui constitue une discrimination à l'encontre des candidats des États membres où aucune de ces langues n'est la plus parlée;

O. considérant que, si un service public de l'Union peut nécessiter plusieurs langues de travail, les procédures de recrutement devraient permettre aux candidats de choisir des combinaisons

---

2 Décision du Médiateur européen du 22 janvier 2024 dans le cadre d'une enquête d'initiative concernant l'utilisation par l'Office européen de sélection du personnel (EPSO) de tests à distance dans les procédures de sélection pour le recrutement de fonctionnaires de l'UE

3 Rapport spécial 24/2024 de la Cour des comptes européenne: Fonction publique européenne – Un cadre d'emploi souple, peu mis à profit pour améliorer la gestion du personnel, 7 novembre 2024

4 Arrêt de la Cour de justice du 16 février 2023, *Commission contre République italienne*, C-623/20 P, ECLI:EU:C:2023:97.

linguistiques qui leur permettent le mieux d’exprimer leurs compétences aux différentes étapes d’une procédure de recrutement;

P. considérant que l’EPSO a mis en place des tests dans les 24 langues officielles de l’Union et est responsable de la qualité et de la clarté des questions des tests dans toutes les langues dans lesquelles les épreuves sont proposées, mais que des disparités subsistent dans la qualité des tests dans certaines des langues proposées;

Q. considérant que le Contrôleur européen de la protection des données, dans son rapport d’audit du 25 avril 2023 sur les tests surveillés à distance effectués par l’EPSO par l’intermédiaire de prestataires de services externes, a conclu que les tests à distance modifiaient profondément le traitement des données à caractère personnel dans le cadre des concours généraux et avaient une incidence accrue sur le droit au respect de la vie privée et sur la protection des données à caractère personnel des candidats; qu’il a recommandé à l’EPSO de suspendre les tests à distance et d’évaluer soigneusement leur utilisation, étant donné que l’EPSO n’avait pas mesuré l’efficacité des tests entièrement à distance par rapport aux tests en présentiel;

R. considérant qu’un dysfonctionnement de l’EPSO nuit gravement à la crédibilité et à la réputation des procédures de sélection de l’Union, portant ainsi préjudice à l’image de l’ensemble de la fonction publique de l’Union;

S. considérant que la pandémie de COVID-19 a entraîné des changements dans les formats de test de l’EPSO, y compris l’adoption de tests à distance, mais que, selon la décision de la Médiatrice du 22 janvier 2024, ces transitions n’ont pas été mises en œuvre avec une supervision, une préparation technique ou une responsabilité adéquate;

T. considérant que les tests à distance, s’ils sont mis en œuvre correctement, peuvent avoir une incidence positive considérable sur la capacité des candidats du monde entier, même dans des endroits éloignés, à accéder à des concours, en éliminant la nécessité de voyager, tout en présentant des avantages supplémentaires pour l’environnement;

U. considérant que le recours à des tests informatiques comportant des mesures complexes pour garantir l’intégrité du système peut désavantager certaines catégories de candidats et introduire de nouveaux types de discrimination découlant de différents niveaux de compétence informatique;

V. considérant que les procédures de recrutement de l’Union devraient être accessibles à tous les citoyens de l’Union, indépendamment des éventuelles contraintes budgétaires de l’EPSO;

W. considérant que de nombreux candidats ont exprimé leurs préoccupations quant à l'absence d’accès à des outils et à des équipements informatiques appropriés et fiables, y compris le bloc-notes et la calculatrice pour les tests à distance, ainsi qu'à l’absence de centres de test en présentiel, qui pourraient garantir un environnement d’examen plus contrôlé, normalisé et équitable; que les outils numériques, s’ils sont correctement gérés, peuvent accroître l’accessibilité, l’inclusion et la durabilité du recrutement, mais nécessitent des infrastructures solides, une surveillance et un support pour les candidats; que l’EPSO devrait répondre à toutes les réclamations et aux recours administratifs ultérieurs;

X. considérant que la réduction du nombre de concours EPSO et l’augmentation parallèle du recrutement d’agents temporaires et contractuels ont entraîné une précarité croissante au sein des institutions de l’Union, mettant à mal le modèle d’emploi social et sûr que l’Union devrait incarner; que le recours excessif à des contractants privés dans des fonctions publiques vitales telles que la sélection régulière et permanente du personnel risque d’affaiblir la souveraineté et la responsabilité institutionnelles;

Y. considérant que l’impact des défaillances techniques est inégal et touche particulièrement les candidats issus de régions périphériques ou disposant de moins de ressources économiques, ce qui aggrave les inégalités;

Z. considérant qu’en 2023, plusieurs concours spécialisés ont été touchés par des problèmes tels que l’annulation ou la répétition des séances d’examen;

AA. considérant que de nombreux candidats ont également signalé des problèmes techniques informatiques sur le nouveau portail unique des candidats de l’EPSO;

1. condamne fermement les manquements techniques, organisationnels et procéduraux répétés dans le fonctionnement de l’EPSO au cours des deux dernières années, qui ont eu une incidence significative sur la confiance des citoyens dans le processus de recrutement de l’Union; est profondément convaincu que l’EPSO devrait accorder la priorité à remédier à toutes les lacunes graves dans l’organisation des procédures de sélection, afin d’éviter de nouvelles atteintes majeures à son rôle, qui est d’assurer aux institutions de l'Union les services de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d’intégrité, recrutés sur une base géographique aussi large que possible parmi les ressortissants des États membres de l’Union;

2. souligne qu’il est urgent de rétablir l’intégrité, la transparence, la responsabilité et la prévisibilité des procédures de sélection de l’EPSO afin de réparer l’atteinte à la réputation des institutions de

l’Union, d'assurer le bon fonctionnement de la fonction publique de l’Union et de garantir l’égalité de traitement des candidats de tous les États membres;

3. reconnaît les efforts, le temps et les ressources considérables déployés par les candidats pour préparer et mener à bien les procédures de sélection, souvent aux dépens de leur vie professionnelle et personnelle; exprime son mécontentement face à l’incidence négative de la mauvaise gestion organisationnelle des concours EPSO sur le bien-être psychologique des candidats et leur situation financière et personnelle, en raison des diverses lacunes du processus de sélection, telles que les annulations répétées ou la dépendance excessive à l’égard des technologies numériques et des solutions d’intelligence artificielle (IA) sans contrôle humain adéquat;

4. invite la Commission, avec la contribution de la Médiatrice et d’experts indépendants en matière de tests numériques, à procéder à 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 contractants externes, y compris ceux qui utilisent des plateformes dont les serveurs sont basés en dehors de l’Union, le traitement des plaintes des candidats et les pratiques de communication, en vue de remédier aux causes de la mauvaise administration de l’EPSO et de rétablir la confiance dans le processus de recrutement de l’Union;

5. demande instamment à l’EPSO de réintroduire des installations de test en présentiel, certifiées EPSO, qui seraient accessibles aux candidats, parallèlement aux tests à distance, en donnant aux candidats la possibilité de choisir le mode de test qu’ils préfèrent, et en garantissant des conditions de test équitables et uniformes, l’égalité des chances et l’inclusivité; rappelle que les tests organisés dans les centres de test de l’EPSO par le passé ne donnaient pas lieu à autant de problèmes techniques;

6. presse l’EPSO de revoir ses méthodes de test afin de les rendre conviviales et de mettre en place un système dans lequel la technologie numérique et l’IA feront l’objet d’une surveillance et d’une vérification humaines par un personnel compétent, à chaque étape du processus; souligne la nécessité de mettre en place un système fondé sur une transparence maximale et une responsabilité totale pour l’ensemble du personnel participant au processus de sélection, y compris la direction de l’EPSO; rejette toute tentative de déléguer à des systèmes automatisés des décisions qui touchent les droits fondamentaux des candidats, étant donné que ces droits doivent rester de la responsabilité d’agents publics qualifiés sous contrôle démocratique;

7. souligne que l’EPSO est responsable de la qualité et de la clarté de la formulation utilisée dans les 24 langues dans lesquelles les tests sont disponibles et qu’il doit remédier d’urgence aux lacunes à cet égard; condamne fermement la qualité insuffisante et le manque de cohérence des examens verbaux de deuxième langue menés dans des langues officielles de l’Union autres que l’anglais ou le français, soulignant que cette pratique constitue un désavantage structurel pour les candidats choisissant des langues officielles de l’Union autres que l’anglais ou le français et nuit au multilinguisme, à l’égalité de traitement et à l’équité dans les procédures de recrutement de l’Union;

8. critique le système actuel d’examen dans lequel les candidats doivent d’abord être évalués au moyen d’un test sur ordinateur avant de pouvoir démontrer des connaissances spécifiques, avec le risque d'éliminer des candidats qualifiés pour des postes spécifiques;

9. invite l’EPSO à garantir l’égalité d’accès aux procédures de test et de recrutement pour les personnes handicapées, y compris les personnes souffrant de troubles de l’apprentissage et de conditions neurodivergentes, afin de répondre à leurs besoins particuliers, dans le but ultime d’éviter toute forme de discrimination ou de désavantage, et de garantir aux personnes handicapées une véritable accessibilité au service public de l’Union; note que l’EPSO s’est engagé à prévoir des aménagements raisonnables pour les candidats ayant des besoins spécifiques en raison de leur handicap ou de leur état de santé, et souligne que la procédure d’évaluation doit être transparente et faire l’objet d’une procédure de recours;

10. invite l’EPSO à 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; invite l’EPSO à inclure dans son rapport annuel une analyse de ce retour d’information ainsi que des statistiques annuelles sur les candidatures, les admissions et les taux de réussite, ventilées par pays, afin d’identifier et de corriger les déséquilibres;

11. recommande que le point de contact de l’EPSO soit renforcé par des capacités multilingues et une disponibilité accrue, afin qu’il puisse aider les candidats en interne et en temps réel pendant et après les sessions de test, en accordant une attention particulière à l’accessibilité et à l’inclusion;

12. prend acte de la politique de résolution des réclamations des candidats de l’EPSO en tant qu’outil permettant de clarifier la manière dont l’EPSO traite les plaintes; invite l’EPSO à améliorer sa politique en vue d’établir et de mettre en œuvre une charte des droits des candidats, en définissant clairement les droits, les obligations, les procédures de réclamation et les mécanismes de

recours pour toutes les étapes et tous les aspects des procédures de sélection, notamment en prenant l’engagement de répondre aux réclamations le plus rapidement possible et d’une manière transparente et conviviale, avec la possibilité d’un réexamen par un organe de recours indépendant; souligne la nécessité de procédures de réclamation et de recours inclusives, accessibles et rapides, dotées de capacités multilingues pour aider les candidats en temps réel et sans recourir à des contractants externes, y compris dans les situations où les candidats sont confrontés à un rejet ou à des obstacles peu avant de débuter ou pendant les tests, pour des raisons qui pourraient inclure une vérification de l’identité fondée sur l’IA ou des problèmes liés à l’environnement des candidats en mode à distance;

13. invite l’EPSO à 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; déplore qu’il n’existe pas de modalités standard permettant aux candidats de recevoir leurs résultats à l’issue d’un examen;

14. invite les dirigeants de l’EPSO à consulter le conseil d’administration de l’EPSO en temps utile et de manière constructive et à engager un dialogue plus efficace et plus direct avec les organes de représentation du personnel des institutions de l’Union, afin de les consulter sur les améliorations possibles de l’ensemble du processus de sélection, en mettant particulièrement l’accent sur les tests et la communication avec les candidats;

15. invite l’EPSO à 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); invite l’EPSO à communiquer clairement sur son site internet les dates d’examen CAST à venir avec un préavis raisonnable;

16. note que les entreprises privées proposent des cours de préparation aux concours EPSO, à des coûts exorbitants pour les candidats, parce que l'EPSO ne fournit pas suffisamment de possibilités de simuler les tests et de questions pour s'exercer au préalable; encourage l’EPSO à investir dans de meilleurs outils de simulation et d'exercices à pratiquer avant les tests, afin que les candidats puissent se familiariser avec le système et réduire l’anxiété technique; souligne la nécessité de fournir des explications plus claires sur la manière dont les tests et les exercices sont notés;

17. encourage la commission du contrôle budgétaire à surveiller en permanence les lacunes techniques, organisationnelles et

procédurales dans le fonctionnement de l’EPSO qui ont été décrites dans la présente résolution, dans son évaluation de la décharge annuelle sur le budget de la Commission;

18. recommande une formation régulière du personnel de l’EPSO et des surveillants des tests afin de garantir des pratiques cohérentes et adaptées aux candidats à toutes les étapes des cycles de concours; déplore l'utilisation de réponses standard aux plaintes et aux questions spécifiques soulevées par les candidats; condamne fermement la pratique consistant à utiliser des déclarations standard pour l’évaluation finale des profils de candidats lorsqu’ils sont considérés comme ne correspondant pas aux exigences spécifiques;

19. demande à la Commission de proposer des solutions appropriées et équitables pour les candidats directement concernés par les annulations de tests, les problèmes informatiques ou les retards de procédure, telles que des possibilités de reprogrammer un test de façon souple et rapide;

20. estime que le recours croissant au personnel temporaire et aux contrats de courte durée au sein des institutions de l’Union est également une conséquence directe de l’inefficacité de l’EPSO et pourrait nuire à la stabilité et à la qualité nécessaires de l’emploi dans les services publics de l’Union; demande que des mesures urgentes soient prises pour inverser cette tendance et garantir des conditions de travail dignes et sûres;

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

22. charge sa Présidente de transmettre la présente résolution à la Commission, à la Médiatrice européenne et à l’Office européen de sélection du personnel.