**Parlamentul European**
2024-2029

**TEXTE ADOPTATE**

# P10_TA(2025)0313

## Gestionarea defectuoasă a concursurilor organizate de Oficiul European pentru Selecția Personalului (EPSO)

### Rezoluția Parlamentului European din 27 noiembrie 2025 referitoare la gestionarea defectuoasă a concursurilor organizate de Oficiul European pentru Selecția Personalului (EPSO) (2025/2880(RSP))

*Parlamentul European*,

– având în vedere articolul 227 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene,

– având în vedere Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, în special articolul 41 privind dreptul la bună administrare,

– având în vedere Petiția nr. 0525/2025 adresată de un cetățean al UE privind presupuse probleme de organizare cu care se confruntă candidații care participă la concursurile Oficiului European pentru Selecția Personalului (EPSO),

– având în vedere articolul 233 alineatul (2) din Regulamentul său de procedură,

A. întrucât EPSO este responsabil de selectarea personalului pentru toate instituțiile, organismele și agențiile UE și trebuie să respecte cele mai înalte standarde de profesionalism, imparțialitate și transparență;

B. întrucât legitimitatea democratică și eficiența instituțiilor UE se bazează pe serviciile unei administrații publice a UE foarte competente, independente și multilingve, care este accesibilă în egală măsură fiecărui cetățean al UE în modul cel mai obiectiv posibil;

C. întrucât în Petiția nr. 0525/2025 se exprimă profunda îngrijorare cu privire la deficiențele organizaționale și tehnice repetate ale concursurilor EPSO din ultimii doi ani, inclusiv anularea testelor și a

concursurilor, repetarea frecventă a sesiunilor de testare, termenele excesiv de lungi și comunicarea deficitară cu candidații;

D. întrucât reprezentanții comitetelor pentru personal și ai sindicatelor și-au exprimat, de asemenea, în repetate rânduri îngrijorarea cu privire la funcționarea defectuoasă a EPSO;

E. întrucât procedurile de recrutare transparente și echitabile sunt esențiale pentru a garanta accesul egal al tuturor cetățenilor UE și pentru a menține încrederea publicului în instituțiile UE;

F. întrucât petiționarul și alți candidați afectați raportează suferință psihică semnificativă și pierderea încrederii în echitatea și fiabilitatea procesului de recrutare al UE;

G. întrucât candidații investesc mult timp și resurse financiare în pregătirea examenelor EPSO;

H. întrucât Ombudsmanul European a concluzionat, în mai multe anchete separate[1], că EPSO a comis un caz de administrare defectuoasă în tratarea plângerilor candidaților, în special în ceea ce privește procedurile de testare la distanță, deficiențele platformelor și comunicarea inconsecventă legată de aspectele tehnice, inclusiv cazul unei candidate în perioadă post-partum care a fost dezavantajată;

I. întrucât Ombudsmanul a criticat EPSO pentru inflexibilitatea sa, pentru instrucțiunile contradictorii, pentru deciziile nejustificate și pentru respingerea plângerilor valabile, chiar și atunci când candidații au respectat orientările oficiale pentru semnalarea

---

[1] Decizia Ombudsmanului European din 8 iulie 2024 privind modul în care Oficiul European pentru Selecția Personalului (EPSO) a tratat o plângere referitoare la aspecte legate de testarea la distanță în cadrul procedurii de selecție EPSO/AST/151/22-3; decizia Ombudsmanului European din 8 iulie 2024 privind modul în care Oficiul European pentru Selecția Personalului (EPSO) a tratat o plângere referitoare la probleme tehnice în cadrul unei proceduri de selecție (EPSO/AST155/22 – Asistenți în domeniul securității operaționale); decizia Ombudsmanului European din 8 iulie 2024 privind modul în care Oficiul European pentru Selecția Personalului (EPSO) a tratat o plângere referitoare la indisponibilitatea unor supraveghetori în timpul unui test la distanță în cadrul unei proceduri de selecție pentru personalul UE EPSO/AD/398/2; Decizia Ombudsmanului European din 21 iunie 2024 privind modul în care Oficiul European pentru Selecția Personalului (EPSO) a tratat o plângere referitoare la aspecte legate de dificultăți tehnice legate de testarea la distanță în cadrul procedurii de selecție pentru programul pentru tineri profesioniști; Decizia Ombudsmanului European din 12 decembrie 2024 privind modul în care Oficiul European pentru Selecția Personalului (EPSO) a exclus un candidat din procedura de selecție de personal pentru instituțiile UE (EPSO/AST/151/22).

problemelor;

J. întrucât Ombudsmanul a adresat EPSO mai multe sugestii[2] de îmbunătățire a modului în care efectuează testele, inclusiv a oferi candidaților posibilitatea de a susține teste în centre de testare fizice și a furniza informații clare și complete cu privire la modul de depunere a unei plângeri, precum și a îmbunătăți modul în care tratează plângerile;

K. întrucât, potrivit unui raport special al Curții de Conturi Europene[3], între 2019 și 2023 au fost lansate cu 35 % mai puține concursuri EPSO și au fost finalizate cu 38 % mai puține concursuri EPSO comparativ cu ultimii cinci ani, ceea ce a dus la reducerea numărului de candidați disponibili pentru recrutare și, ulterior, la o creștere semnificativă a numărului de agenți temporari angajați în posturi permanente (o creștere de 192 % în cadrul Comisiei, de 256 % în Consiliu și de 89 % în Parlament);

L. întrucât recurgerea din ce în ce mai frecventă la agenți temporari pune sub semnul întrebării angajamentul instituțiilor UE față de un serviciu public independent al UE recrutat în mod deschis, procesele de recrutare fiind accesibile tuturor cetățenilor UE prin intermediul unor concursuri generale promovate pe scară largă;

M. întrucât ultimul concurs pentru administratori generaliști a fost organizat în 2019; întrucât noul concurs a fost deja amânat de mai multe ori;

N. întrucât Curtea de Justiție a Uniunii Europene a hotărât în 2023[4] că restricțiile EPSO privind alegerea celei de a doua limbi în anumite concursuri sunt ilegale, constatând că Comisia nu a furnizat o justificare suficientă pentru limitarea opțiunilor la limbile engleză, franceză și germană, discriminând astfel candidații din statele membre în care niciuna dintre aceste limbi nu este vorbită cel mai frecvent;

O. întrucât un serviciu public al UE poate necesita mai multe limbi de lucru, procedurile de recrutare ar trebui să le permită candidaților să aleagă combinații lingvistice care să le permită cel mai bine să își

---

2 Decizia Ombudsmanului European din 22 ianuarie 2024 privind ancheta din proprie inițiativă referitoare la utilizarea de către Oficiul European pentru Selecția Personalului (EPSO) a testării la distanță în cadrul procedurilor de selecție pentru recrutarea de funcționari publici ai UE.

3 Curtea de Conturi Europeană, Raportul special 24/2024: Serviciul public al UE – Un cadru flexibil pentru ocuparea forței de muncă, utilizat insuficient pentru a îmbunătăți gestionarea forței de muncă, 7 noiembrie 2024.

4 Hotărârea Curții de Justiție din 16 februarie 2023, Comisia Europeană/Republica Italiană, C-623/20 P, ECLI:EU:C:2023:97.

exprime competențele în diferitele etape ale unei proceduri de recrutare;

P. întrucât EPSO a introdus teste în toate cele 24 de limbi oficiale ale UE și este responsabil pentru calitatea și claritatea întrebărilor de testare în toate limbile în care sunt oferite examenele, dar persistă disparități în ceea ce privește calitatea testelor în unele dintre limbile oferite;

Q. întrucât Autoritatea Europeană pentru Protecția Datelor, în raportul său de audit din 25 aprilie 2023 privind testarea de către EPSO supravegheată de la distanță prin intermediul prestatorilor externi de servicii, a concluzionat că testarea la distanță modifică profund prelucrarea datelor cu caracter personal în cadrul concursurilor generale și are un impact sporit asupra dreptului la viață privată și la protecția datelor cu caracter personal ale candidaților; întrucât a recomandat ca EPSO să întrerupă testarea la distanță și să evalueze cu atenție utilizarea acesteia, deoarece EPSO nu a măsurat eficacitatea testării totalmente la distanță în comparație cu testarea la fața locului;

R. întrucât funcționarea defectuoasă a EPSO subminează grav credibilitatea și afectează reputația procedurilor de selecție ale UE, afectând astfel imaginea întregii funcții publice a UE;

S. întrucât pandemia de COVID-19 a determinat modificări ale formatelor de testare EPSO, inclusiv adoptarea testării la distanță, dar, în conformitate cu decizia Ombudsmanului din 22 ianuarie 2024, aceste tranziții nu au fost puse în aplicare cu supravegherea, pregătirea tehnică sau responsabilitatea adecvate;

T. întrucât testarea la distanță desfășurată fără probleme poate avea un impact pozitiv semnificativ asupra capacității candidaților aflați peste tot în lume, chiar și în locuri îndepărtate, de a avea acces la concursuri fără a avea nevoie să călătorească, la care se adaugă beneficiile pentru mediu;

U. întrucât recurgerea la testarea pe calculator cu măsuri complexe de asigurare a integrității sistemului poate dezavantaja anumite categorii de candidați și introduce noi tipuri de discriminare care decurg din niveluri diferite de competență informatică;

V. întrucât procesele de recrutare ale UE ar trebui să fie accesibile tuturor cetățenilor UE, indiferent de constrângerile bugetare ale EPSO;

W. întrucât mulți candidați și-au exprimat îngrijorarea cu privire la lipsa accesului la instrumente și echipamente informatice adecvate și fiabile, inclusiv un blocnotes și un calculator pentru testarea la distanță, precum și la lipsa unor centre de testare cu prezență fizică, care ar putea asigura un mediu de examinare mai controlat, mai

standardizat și mai echitabil; întrucât instrumentele digitale, dacă sunt gestionate în mod corespunzător, pot mări accesibilitatea, incluziunea și sustenabilitatea în procesul de recrutare, dar necesită o infrastructură solidă, supraveghere și sprijinirea candidaților; întrucât EPSO ar trebui să răspundă tuturor plângerilor și căilor de atac administrative ulterioare;

X. întrucât reducerea concursurilor EPSO și creșterea în paralel a recrutării de agenți temporari și contractuali au condus la o precaritate din ce în ce mai mare în cadrul instituțiilor UE, subminând modelul de angajare socială și sigură pe care ar trebui să îl reprezinte UE; întrucât dependența excesivă de contractanți privați în funcții publice esențiale, cum ar fi selecția periodică și permanentă a personalului, riscă să slăbească suveranitatea și responsabilitatea instituționale;

Y. întrucât impactul defecțiunilor tehnice este inegal și afectează în special candidații din regiunile periferice sau cu mai puține resurse economice, exacerbând astfel inegalitățile;

Z. întrucât, în 2023, mai multe concursuri specializate au fost afectate de probleme precum anularea sau reluarea sesiunilor de testare;

AA. întrucât mulți candidați au raportat, de asemenea, probleme tehnice informatice pe noul portal unic pentru candidați al EPSO,

1. condamnă cu fermitate deficiențele tehnice, organizatorice și procedurale repetate în funcționarea EPSO în ultimii doi ani, care au avut un impact semnificativ asupra încrederii cetățenilor în procesul de recrutare al UE; este ferm convins că EPSO ar trebui să acorde prioritate soluționării tuturor deficiențelor sale grave în organizarea procedurilor de selecție, pentru a evita alte prejudicii grave aduse rolului său, care este de a furniza instituțiilor UE serviciile funcționarilor cu cele mai înalte standarde de competență, eficiență și integritate, recrutați pe o bază geografică cât mai largă dintre resortisanții statelor membre ale UE;

2. subliniază necesitatea urgentă de a restabili integritatea, transparența, responsabilitatea și previzibilitatea procedurilor de selecție ale EPSO pentru a remedia prejudiciile aduse instituțiilor UE, pentru a asigura buna funcționare a funcției publice a UE și pentru a garanta tratamentul egal al candidaților din toate statele membre;

3. recunoaște volumul semnificativ de eforturi, timp și resurse din partea candidaților pentru pregătirea și finalizarea procedurilor de selecție, adesea în detrimentul vieții lor profesionale și personale; își exprimă nemulțumirea cu privire la impactul negativ al gestionării defectuoase la nivel organizațional a concursurilor EPSO asupra stării psihologice a candidaților și asupra situației lor financiare și personale, din cauza diferitelor deficiențe ale procesului de selecție,

cum ar fi anulările repetate sau dependența excesivă de tehnologia digitală și de soluțiile de inteligență artificială (IA) fără o supraveghere umană adecvată;

4. invită Comisia, cu contribuția Ombudsmanului și a experților independenți în testarea digitală, să efectueze o evaluare aprofundată, transparentă și independentă a gestionării, sistemelor, externalizării și procedurilor EPSO, în special în ceea ce privește punerea în aplicare a testării la distanță, fezabilitatea sa tehnologică, dependența excesivă de contractanți externi, inclusiv de cei care utilizează platforme cu servere cu sediul în afara UE, tratarea plângerilor candidaților și practicile de comunicare, cu scopul de a aborda cauzele administrării defectuoase a EPSO și de a restabili încrederea în procesul de recrutare al UE;

5. îndeamnă EPSO să reintroducă centre de testare la fața locului, certificate de EPSO, care să fie accesibile candidaților, în paralel cu testarea la distanță, oferind candidaților posibilitatea de a alege alternativa preferată, asigurând condiții de testare echitabile și uniforme, egalitatea de șanse și incluziunea; reamintește că testele organizate în trecut în centrele de testare EPSO nu s-au confruntat cu atât de multe probleme tehnice;

6. îndeamnă EPSO să își revizuiască metodele de testare pentru a le face ușor de utilizat și să instituie un sistem în care tehnologia digitală și IA să fie supuse supravegherii și verificării umane de personal competent, în fiecare etapă a procesului; subliniază necesitatea de a institui un sistem bazat pe un nivel maxim de transparență și responsabilitate deplină pentru întregul personal implicat în procesul de selecție, inclusiv pentru conducerea EPSO; respinge orice încercare de a delega către sistemele automatizate decizii care afectează drepturile fundamentale ale candidaților, deoarece acestea trebuie să rămână responsabilitatea funcționarilor publici calificați aflați sub control democratic;

7. subliniază că EPSO este responsabil pentru calitatea și claritatea limbii utilizate în toate cele 24 de limbi în care sunt disponibile testele și că trebuie să remedieze urgent deficiențele în această privință; condamnă cu fermitate calitatea inadecvată și lipsa de coerență a examenelor verbale în a doua limbă desfășurate în alte limbi oficiale ale UE decât engleza sau franceza, subliniind că această practică constituie un dezavantaj structural pentru candidații care aleg alte limbi oficiale ale UE decât engleza sau franceza și subminează multilingvismul, egalitatea de tratament și echitatea în procedurile de recrutare ale UE;

8. critică actualul sistem de examinare, prin care candidații trebuie să fie evaluați mai întâi prin intermediul unui test pe calculator înainte de a putea demonstra cunoștințe specifice, cu riscul de a filtra candidații calificați pentru anumite posturi;

9. invită EPSO să asigure accesul egal la procedurile de testare și recrutare pentru persoanele cu dizabilități, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități de învățare și cu trăsături neurodivergente, pentru a răspunde nevoilor lor speciale, cu obiectivul final de a evita orice formă de discriminare sau dezavantaj, și să asigure persoanelor cu dizabilități o accesibilitate reală la serviciul public al UE; ia act de faptul că EPSO s-a angajat să ofere amenajări corespunzătoare pentru candidații cu nevoi specifice din cauza dizabilității sau a stării lor de sănătate și subliniază că procesul de evaluare trebuie să fie transparent și să facă obiectul unei proceduri de recurs;

10. invită EPSO să utilizeze sondaje sistematice anonime după testare, utilizând o platformă securizată la nivelul UE și o consultare structurată, pentru a îmbunătăți în permanență procedurile de selecție și pentru a aborda problemele recurente; invită EPSO să includă în raportul său anual o analiză a acestui feedback, împreună cu statisticile anuale privind candidaturile, admiterile și ratele de succes defalcate pe țări, pentru a identifica și corecta dezechilibrele;

11. recomandă ca punctul de contact al EPSO să fie consolidat cu capacitate multilingvă și disponibilitate lărgită, astfel încât să poată oferi asistență candidaților la nivel intern și în timp real în cursul și după sesiunile de testare, cu un accent deosebit pe accesibilitate și incluziune;

12. ia act de politica EPSO de soluționare a plângerilor candidaților pentru testarea evenimentelor, ca instrument de clarificare a modului în care EPSO tratează plângerile; invită EPSO să își îmbunătățească politica în vederea elaborării și punerii în aplicare a unei carte a drepturilor candidaților, care să evidențieze drepturile, obligațiile, procedurile de depunere a plângerilor și mecanismele de recurs clare legate de toate etapele și aspectele procedurilor de selecție, inclusiv angajamentul de a răspunde la plângeri cât mai curând posibil și într-un mod transparent și adaptat candidaților, cu posibilitatea revizuirii de către un organism independent de soluționare a contestațiilor; subliniază necesitatea unor proceduri incluzive, accesibile și rapide de depunere a plângerilor și a căilor de atac, cu capacitatea multilingvă de a oferi asistență candidaților în timp real și fără a recurge la contractanți externi, inclusiv în situațiile în care candidații se confruntă cu respingeri sau obstacole cu puțin timp înainte de începerea testării sau în timpul testării, din motive care ar putea include verificarea identității bazată pe IA sau probleme legate de mediul în care se află candidații care participă de la distanță;

13. invită EPSO să elaboreze o politică de comunicare transparentă și cuprinzătoare, care să includă un calendar clar și fiabil al concursului pentru fiecare etapă, precum și actualizări proactive, prin intermediul mai multor canale oficiale, cu privire la modificări ale calendarelor, incidente tehnice și măsuri corective; constată cu

nemulțumire că nu există un calendar standard care să prevadă datele la care candidații primesc rezultatele după susținerea unui examen;

14. invită conducerea EPSO să consulte Consiliul de administrație al EPSO în timp util și în mod constructiv și să inițieze un dialog mai eficace și mai direct cu organismele de reprezentare a personalului din instituțiile UE, pentru a le consulta cu privire la posibilele îmbunătățiri ale procesului general de selecție, cu un accent deosebit pe testare și comunicarea cu candidații;

15. invită EPSO să asigure transparența criteriilor utilizate la înscrierea pe lista scurtă a candidaților invitați să susțină testele pentru procedurile de selecție CAST (instrumentul de selecție a agenților contractuali); invită EPSO să comunice în mod clar pe site-ul său de internet datele viitoare ale examinării CAST, cu un preaviz rezonabil;

16. observă că întreprinderile private oferă candidaților cursuri de pregătire pentru concursurile EPSO la costuri exorbitante, deoarece EPSO nu oferă în prealabil un număr suficient de întrebări de simulare și de antrenare; încurajează EPSO să investească în instrumente de simulare și platforme de antrenare pentru testele preliminare, astfel încât candidații să se poată familiariza cu sistemul și să poată reduce anxietatea tehnică; subliniază necesitatea de a oferi explicații mai clare cu privire la modul în care sunt evaluate testele și exercițiile;

17. încurajează Comisia pentru control bugetar să monitorizeze în mod constant deficiențele tehnice, organizatorice și procedurale în funcționarea EPSO care au fost evidențiate în prezenta rezoluție, în evaluarea sa privind descărcarea anuală de gestiune a bugetului Comisiei;

18. recomandă formarea periodică a personalului EPSO și a supraveghetorilor testelor pentru a asigura practici coerente și care țin seama de nevoile candidaților în toate etapele ciclurilor de concurs; regretă utilizarea unor răspunsuri standard la plângeri și probleme specifice ridicate de candidați; condamnă cu fermitate practica de a utiliza declarații standard pentru evaluarea finală a profilurilor candidaților atunci când se consideră că acestea nu corespund cerințelor specifice;

19. solicită Comisiei să propună soluții adecvate și echitabile pentru candidații direct afectați de anulări ale testelor, de probleme informatice sau de întârzieri procedurale, cum ar fi opțiuni flexibile și rapide de retestare;

20. consideră că dependența tot mai mare de agenți temporari și de contracte pe termen scurt în instituțiile UE este, de asemenea, o consecință directă a ineficienței EPSO, care ar putea submina stabilitatea necesară și calitatea locurilor de muncă din serviciile

publice ale UE; solicită măsuri urgente pentru a inversa această tendință și pentru a garanta condiții de muncă demne și sigure;

21. invită Comisia să informeze Parlamentul cu privire la punerea în aplicare a reformelor solicitate, inclusiv a criteriilor de referință și a indicatorilor de performanță, în termen de șase luni de la adoptarea prezentei rezoluții;

22. încredințează Președintei sarcina de a transmite prezenta rezoluție Comisiei, Consiliului, Ombudsmanul European și Oficiului European pentru Selecția Personalului.