

**SERIOUS FAILURES IN INTERNAL COMPETITIONS – WHEN
"TALENT MANAGEMENT" STUMBLES
IF TRANSPARENCY IS LACKING, THE ENTIRE STAFF IS AT RISK**





Many colleagues have reported serious malfunctions in the recent [AD5/AD6](#) internal competitions planned for 250 laureates.

They mention questions focused on the Draghi report and/or specific administrative acts unrelated to the competition notice, subjects of unequal length, few or no questions on the Institutions, and an uneven thematic distribution—without any prior communication on these aspects. These shortcomings raise **deep concerns about the management of these competitions.**

Why is this important for everyone?

Because allowing such precedents to pass weakens, day by day, the rights and guarantees of all staff—whether they are contract agents, temporary staff, or officials.

Today, it is the candidates for internal competitions who are affected; **tomorrow, it could be any staff member** subject to a selection or recruitment procedure.

Should we see this as a new trend? And what is its impact?

It is true that recent years have seen numerous reforms in selection and recruitment procedures:

- The "*Young Professionals Program*," which allows the recruitment of 70 new AD-level colleagues each year with less than three years of experience
- The "*new competition model*," which increases the power of the Appointing Authority (AIPN), reduces EPSO's role, and consequently alters the balance.
- The [new internal competition model](#), allowing transitions from AST to AD and also opening up opportunities for some contract agents... **provided that transparent procedures are in place!**

These changes have not emerged out of nowhere; they also result from difficult budgetary and legal contexts,

marked by appeals from certain Member States regarding the use of languages in competitions.

Certainly, the European civil service must evolve, given the multiplication of agencies and the increase in temporary and contract staff. However, in light of the concrete results, one may legitimately question the benefits of these transformations for the staff, given the recent failures.

From our perspective, any reform should first and foremost ensure transparency, equality, and merit among staff, to better support the Institutions we serve. To this end:

- **TAO requests to open a dialogue** with the administration to obtain guarantees preventing such failures;
- **TAO will unwaveringly defend** fair and balanced selection procedures for all Institutional staff;
- **TAO requests clarifications from the members of the Jury of these competitions** and will **inform you transparently** of any feedback received—or its absence.

We will continue to keep you informed about the actions we intend to take regarding these shortcomings, and we encourage you to keep sharing with your observations and questions.

For this purpose, **TAO** invites all concerned colleagues to contact us.

Your **TAO** team



**DÉFAILLANCES GRAVES DES CONCOURS INTERNES – QUAND
LA « GESTION DES TALENTS » TRÉBUCHE
SI LA TRANSPARENCE FAIT DÉFAUT, C'EST L'ENSEMBLE DU
PERSONNEL QUI EST MENACÉ**



De nombreux collègues nous ont fait part de dysfonctionnements graves lors des récents concours internes [AD5/AD6](#) prévus pour 250 lauréats.

Ils rapportent des questions axées sur le rapport Draghi et/ou des actes administratifs spécifiques sans lien direct avec l'avis de concours, des sujets de longueur inégale, peu ou pas de questions sur les Institutions et une répartition thématique inégale et ce, sans communication préalable sur ces points. Autant de manquements qui soulèvent de **profondes inquiétudes sur la gestion de ces concours**.

Pourquoi est-ce important pour tous ?

Parce que laisser passer de tels précédents affaiblit chaque jour un peu plus les droits et les garanties de l'ensemble des agents — qu'ils soient contractuels, temporaires ou fonctionnaires.

Aujourd'hui, ce sont les candidats aux concours internes qui en pâtissent ; **demain, cela peut toucher n'importe quel agent** soumis à une procédure de sélection ou de recrutement.

Faut-il y voir une nouvelle évolution ? Et quel en est l'impact ?

Il est vrai que ces dernières années ont vu de nombreuses réformes dans les procédures de sélection et de recrutement :

- Le « *programme jeune professionnel* », qui permet de recruter chaque année 70 nouveaux collègues au niveau AD ayant moins de 3 ans d'expérience ;
- Le « *nouveau modèle de concours* », qui accroît le pouvoir de l'AIPN, réduit le rôle de l'EPSO et modifie par conséquent les équilibres ;
- Le [nouveau modèle de concours interne](#), permettant des passages de la catégorie AST vers AD et ouvrant aussi des perspectives à certains collègues contractuels... **sous réserve de procédures transparentes !**

Ces changements n'apparaissent pas ex-nihilo : ils résultent également de contextes budgétaires et juridiques difficiles, marqués par les recours de certains États Membres sur l'emploi des langues dans les concours.

Certes, la fonction publique européenne doit évoluer, compte tenu de la multiplication des agences ainsi que de l'augmentation du personnel temporaire et contractuel. Pour autant, au vu des résultats concrets, on peut s'interroger sur les bénéfices de ces transformations pour le personnel vu les récents ratés.

À nos yeux, toute réforme devrait avant tout garantir la transparence, l'égalité et le mérite des agents, afin de mieux soutenir les Institutions que nous servons. À cette fin :

- **La TAO demande à ouvrir un dialogue** avec l'administration afin d'obtenir des garanties permettant d'éviter ces dérapages ;
- **La TAO défendra invariablement** des procédures de sélection respectueuses et équilibrées pour tout le personnel des Institutions ;
- **La TAO demande au membre du Jury de ces concours** des clarifications et vous **informera en toute transparence** des retours obtenus, ou de leur absence.

Nous continuerons à vous tenir au courant des suites que nous entendons donner à ces manquements, et nous vous invitons à poursuivre le partage de vos observations et de vos questions.

La **TAO** invite tous les collègues concernés à nous contacter.

Votre équipe **TAO**



Your **TAO** team:

Raúl Trujillo Herrera, Rosario de Simone, Egzona Curraj,
Glen Campbell, Cristina Perret

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

TAO -The Independents

European Commission

Rue Joseph II, 70 – 1049 Bruxelles

+32 2 296 25 89 // osp-tao-afi@ec.europa.eu

 **tao-afi.eu**



You receive this email because you are an official or agent of the European Commission and therefore listed in its formal directory.

TAO-The Independents is an official EC staff association. [Here](#) to unsubscribe. [Here](#) to view our Policy statement.