

Bruxelles, le 29 juin 2021
(OR. en)

10301/21

STAT 21
FIN 533

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	délégations
N° doc. préc.:	9761/21 STAT 20 FIN 460
Objet:	Rapport spécial n° 23/2020 de la Cour des comptes européennes intitulé "Office européen de sélection du personnel: le moment est venu d'adapter le processus de sélection à des besoins de recrutement en pleine évolution" - Conclusions du Conseil (28 juin 2021)

Les délégations trouveront en annexe les conclusions du Conseil sur le rapport spécial n° 23/2020 de la Cour des comptes européenne intitulé "Office européen de sélection du personnel: le moment est venu d'adapter le processus de sélection à des besoins de recrutement en pleine évolution", approuvées par le Conseil AGRYPECHE lors de sa session du 28 juin 2021.

**Conclusions du Conseil sur
le rapport spécial 23/2020 de la Cour des comptes européenne intitulé
"Office européen de sélection du personnel:
le moment est venu d'adapter le processus de sélection à des besoins de recrutement en pleine
évolution"**

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE:

1. SALUE le rapport spécial (ci-après dénommé "le rapport") de la Cour des comptes européenne (ci-après dénommée "la CCE") qui évalue l'efficacité et l'efficacité des efforts déployés par l'Office européen de sélection du personnel (ci-après dénommé "EPSO") pour attirer et recruter des lauréats hautement qualifiés et PARTAGE les observations et recommandations formulées dans le rapport en vue de renforcer le processus de recrutement;
2. SOUTIENT le rôle capital joué par EPSO pour permettre aux institutions de l'UE de satisfaire leurs besoins en matière de recrutement en sélectionnant de la meilleure manière un grand nombre de lauréats disposant d'aptitudes étoffées en vue d'une carrière longue et variée; SOULIGNE l'importance déterminante que revêt l'attrait de la fonction publique de l'UE pour le bon fonctionnement des institutions de l'UE;
3. RAPPELLE que la sélection doit se fonder sur le mérite et viser à assurer aux institutions, organes et agences le concours de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité, recrutés sur une base géographique la plus large possible parmi les ressortissants des États membres de l'Union;
4. INSISTE sur l'importance cruciale de la transparence et de l'égalité de traitement dans toutes les procédures de sélection et RECONNAÎT EPSO comme étant le garant du respect de ces deux conditions dans la conduite des concours, tant généraux que spécialisés;

5. ENCOURAGE EPSO à poursuivre ses efforts d'amélioration de ses méthodes de travail et des processus de sélection; SOULIGNE, en particulier, la nécessité de disposer d'un cadre pour les concours spécialisés qui fonctionne de manière plus rapide et économiquement plus efficace, tout en NOTANT qu'il faut continuer à travailler sur la pertinence de la méthodologie de sélection pour tous les concours;
6. NOTE que EPSO a programmé pour 2021 une évaluation des dispositions d'examen, notamment, à la suite de la jurisprudence récente de la Cour de justice, en ce qui concerne le régime linguistique;
7. SOULIGNE que sa préférence va à une sélection par voie de concours généraux et EST CONSCIENT du fait que le bon déroulement des concours généraux dépend de la collaboration de l'ensemble des acteurs concernés, en particulier dans le cadre d'une convention précise entre les institutions concernées et EPSO sur les modalités de planification;
8. NOTE que la communication entre les candidats et les États membres avant, pendant et après le processus de sélection, comme la communication visant à attirer de jeunes diplômés revêt une grande importance et mérite une attention constante;
9. ENCOURAGE EPSO à mettre en œuvre les recommandations formulées dans le rapport et à se montrer particulièrement attentif à:
 - intensifier la promotion de la marque "EU careers" afin d'attirer davantage de diplômés et de candidats potentiels, notamment ceux qui vivent en dehors des centres d'intérêts traditionnels pour un poste au sein des institutions de l'UE;
 - mener, dans ce contexte, une nouvelle réflexion sur la possibilité de prendre des mesures spécifiques, compte tenu des progrès réalisés, sur le modèle de discussions antérieures avec les pays cibles;
 - améliorer sa communication avec les candidats et les États membres avant, pendant et après le processus de sélection, en ce qui concerne la diversité linguistique de l'Union;
 - davantage s'adapter à un environnement de recrutement en mutation rapide, tout en tenant compte des dernières évolutions technologiques pour la tenue des concours généraux dans toutes les langues officielles de l'UE;
 - raccourcir la durée des concours pour atteindre le maximum de 10 mois, comme le prévoit le programme de développement d'EPSO, et à surveiller le coût des concours;

10. DEMANDE aux institutions de l'UE d'encourager leur personnel à faire partie d'un jury et à voir cette activité comme faisant partie intégrante de leur carrière et DEMANDE à EPSO de prévoir la formation nécessaire;
 11. INVITE la Commission à donner suite aux recommandations antérieures de la CCE concernant l'élaboration d'un plan d'action visant à attirer, à former et à retenir des personnes présentant une grande diversité d'expériences professionnelles et de nationalités.
-