



## Comunicat de presă

Luxemburg, 29 octombrie 2020

### UE întâmpină dificultăți legate de recrutarea funcționarilor

Oficiul European pentru Selecția Personalului (EPSO) ar trebui să reanalizeze modul în care selectează noii angajați pentru funcția publică a UE, după cum se arată într-un nou raport publicat astăzi de Curtea de Conturi Europeană. Într-un context marcat de reducerea efectivelor de personal și de progresele realizate în materie de digitalizare, instituțiile UE caută din ce în ce mai mult să recruteze personal specializat, care poate deveni operațional rapid. Curtea a constatat însă că procesul de selecție aplicat de EPSO nu este bine adaptat concursurilor de mică amploare pentru profiluri specifice, tipul de concurs de natură să încurajeze astfel de specialiști să candideze la posturi în funcția publică a UE. Totodată, Curtea atrage atenția asupra unor deficiențe care afectează și procedurile de selecție pentru profil general desfășurate de EPSO.

Viitorii funcționari publici ai UE sunt selectați de EPSO prin intermediul a două tipuri principale de concursuri: concursuri de mare amploare pentru personal cu profil general la nivel de debutant, cum ar fi juriști, economiști și traducători, precum și concursuri de mai mică amploare pentru profiluri mai specifice, cum ar fi experți în domeniul IT și oameni de știință. EPSO a fost înființat în 2003, într-un context în care instituțiile aveau nevoie să recruteze un număr mare de persoane în fiecare an ca urmare a extinderilor din perioada 2004-2007. Cu toate acestea, începând din 2012, cea mai mare parte din noii angajați căutați de instituțiile UE au profiluri de specialiști și majoritatea concursurilor organizate de EPSO au avut liste de rezervă scurte (cu mai puțin de 30 de laureați).

*„Concursurile organizate de EPSO constituie poarta de intrare către funcția publică a UE, dar ele nu mai răspund nevoilor actuale în materie de recrutare ale instituțiilor UE,” a declarat doamna Annemie Turtelboom, membra Curții de Conturi Europene responsabilă de acest raport. „EPSO trebuie să își reanalizeze procesul de selecție pe care îl aplică și să lanseze un nou sistem mai rapid, mai flexibil și mai eficient din punctul de vedere al costurilor pentru selecția specialiștilor, precum și să își consolideze capacitatea pentru a se adapta la un mediu de recrutare aflat în rapidă schimbare.”*

Scopul acestui comunicat de presă este să prezinte mesajele principale ale raportului special adoptat de Curtea de Conturi Europeană. Textul integral al raportului este disponibil la adresa [eca.europa.eu](https://eca.europa.eu).

## ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi - L-1615 Luxembourg

E: [press@eca.europa.eu](mailto:press@eca.europa.eu) @EUAuditors [eca.europa.eu](https://eca.europa.eu)

Curtea a examinat dacă procesele aplicate de EPSO au reușit să atragă și să selecteze potențiali noi angajați adecvați pentru instituțiile UE în timp util și într-un mod eficient din punctul de vedere al costurilor în perioada 2012-2018. Ea a constatat că procesul de selecție al EPSO nu este adaptat concursurilor de mică amploare pentru profiluri specifice. În cazul acestora, Curtea a subliniat că procesele de selecție aplicate de instituțiile însele erau în general mai puțin costisitoare și mai rapide decât cele aplicate de EPSO. La această situație contribuie procedurile rigide și planificarea lipsită de fiabilitate. Curtea a observat, de asemenea, că EPSO nu își direcționează într-un mod consecvent activitățile de comunicare de așa manieră încât să atragă candidați de bună calitate, iar candidații cu profiluri foarte bune de specialiști riscă să fie eliminați timpuriu în urma examenelor psihometrice, înainte chiar să le poată fi testate cunoștințele specifice legate de locul de muncă vizat.

Curtea raportează, de asemenea, că EPSO își îndeplinește cu succes misiunea pentru care a fost conceput inițial: să pună la dispoziția instituțiilor UE un număr mare de potențiali noi angajați de bună calitate cu profil general, prin intermediul unor concursuri de mare amploare. Aceste concursuri recurente sunt planificate într-un mod eficace și atrag un număr mare de candidați de bună calitate la un cost scăzut.

Cu toate acestea, Curtea semnalează și o serie de deficiențe pe care EPSO trebuie să le remedieze. Două treimi din evenimentele legate de marca „EU Careers” au loc la Bruxelles, iar EPSO atrage în principal resortisanți ai UE care locuiesc deja la Bruxelles sau la Luxemburg, dintre care mulți lucrează sau au lucrat în instituții ale UE. Acest lucru dăunează diversității geografice și socioeconomice din cadrul instituțiilor UE. În plus, EPSO nu a reușit să atragă suficienți absolvenți de universitate sau tineri profesioniști pentru o carieră în cadrul instituțiilor, întrucât proporția candidaților cu vârsta mai mică de 35 de ani este în scădere. Această situație era deosebit de evidentă în cazul unui concurs pentru nivelul de debutant care a fost examinat de Curte, în cadrul căruia jumătate dintre candidați aveau vârsta peste 35 de ani. Mai mult, EPSO nu monitorizează costul concursurilor pe care le organizează și nici nu măsoară gradul de satisfacție a instituțiilor față de noii angajați recrutați în urma procedurilor de selecție pe care le desfășoară. Așa cum reiese în urma sondajului realizat de Curte în rândul managerilor, candidații care au fost recrutați prin intermediul EPSO nu aveau un nivel de calitate mult mai ridicat decât angajații pe care îi recrutaseră prin alte modalități.

Curtea formulează următoarele recomandări în atenția EPSO: să își revizuiască procesul de selecție pentru a răspunde mai bine nevoilor de recrutare aflate în continuă schimbare ale instituțiilor UE, să introducă un nou cadru de selecție pentru specialiști, să se coordoneze mai bine cu instituțiile UE, să măsoare gradul de satisfacție a acestora, să monitorizeze costul concursurilor și să le scurteze durata.

#### **Note către editori**

Instituțiile UE recrutează, în fiecare an, aproximativ 1 000 de noi membri ai personalului permanent în vederea unor cariere de lungă durată, din rândul a peste 50 000 de candidați la concursurile generale ale EPSO, care sunt extrem de selective: rata medie de reușită este de 2 %. Între 2012 și 2018, 411 000 de candidați au concurat pe 7 000 de locuri pe listele de rezervă ale EPSO: concursurile generale atrag zeci de mii de candidați și se pot finaliza cu până la 200 de candidați înscrși pe lista de rezervă (spre deosebire de concursurile pentru specialiști, care se finalizează cu mai puțin de 30 de candidați înscrși pe lista de rezervă). EPSO și-a redus durata procedurilor, de la 18 luni la 13 luni în medie (cu titlu de comparație, media pentru alte

organizații internaționale este de 10-12 luni, iar media pentru procedurile organizate de instituțiile însele este de 8 luni), dar aceasta încă depășește ținta de 10 luni pe care și-a stabilit-o EPSO. Costul per laureat este de aproximativ 24 000 de euro: structura costurilor este astfel concepută încât să reducă la minimum costurile pentru concursurile de mare amploare.

Raportul special nr. 23/2020 al Curții de Conturi Europene, intitulat „Oficiul European pentru Selecția Personalului: este timpul ca procesul de selecție să fie adaptat la nevoile de recrutare aflate în continuă schimbare”, este disponibil în 23 de limbi ale UE pe site-ul [eca.europa.eu](http://eca.europa.eu). Acest raport intervine la zece ani de la publicarea primului raport al Curții cu privire la EPSO și vine în completarea unor rapoarte recente privind reforma Statutului funcționarilor UE și reducerile de personal.

Informații privind măsurile luate de Curtea de Conturi Europeană ca răspuns la pandemia de COVID-19 sunt disponibile [aici](#).

**Persoana de contact pentru acest raport special**

*Damijan Fišer – E: [damijan.fiser@eca.europa.eu](mailto:damijan.fiser@eca.europa.eu) T: (+352) 4398 45510 / M: (+352) 621 552 224*