



## ETHOS EUROPE'S TAKE ON THE STAFF COMMITTEE PLENARY MEETING OF 19 JANUARY 2026

### Certification procedure – A tentative yet promising reform



Mr Pasquale CIUFFREDA, Director for Strategic Governance of Human Resources, Recruitment and Careers, and Mr Paul EMMETT, Head of Unit for Talent Selection and Outreach (DG PERS), presented the evolution of the Certification procedure for AST officials wishing to move to Administrator (AD) functions.

#### **Overview of the Certification Procedure (Article 45a)**

Introduced in 2005 and significantly reformed in 2016, the procedure identifies high-potential officials in the AST function group (from grade AST5 and above) capable of performing AD-level duties, such as policy formulation, analysis, management, and advisory roles. It operates as a merit-based, competitive internal mobility pathway, preserving high standards for career progression while ensuring rigorous selection.

Core annual process (unchanged in fundamentals):

1. The Appointing Authority (AA) launches a call for applications following consultation with the Joint Certification Procedure Committee (COPAC).
2. Initial ranking is determined exclusively on the basis of appraisal reports (performance evaluations over relevant cycles).
3. Directorates-General (DGs) may award additional points to candidates within their services, typically based on the nature, quality, and relevance of professional experience (often assessed against five defined criteria, though specifics can vary by DG/institution).
4. COPAC reviews applications, establishes a consolidated ranking, and selects the top 15 candidates to proceed to written and oral tests.
5. Following successful performance in tests, COPAC proposes the top 10 candidates for mandatory training delivered by the European School of Administration (EuSA), followed by EPSO examinations (historically three exams aligned with AD competencies).

6. Successful completion leads to certification, enabling transfer to AD functions and potential recruitment as AD officials.

The process remains highly selective, with limited places historically allocated per cycle.

### **2025 Pilot Reform: Key Adjustments and Outcomes**

DG PERS representatives highlighted the following targeted changes:

- **Reduction of EPSO examinations from three to two**, reducing the assessment burden.
- **Shortening of the mandatory EuSA training programme from 25 to 18 days** to make it more efficient.
- **Enhanced alignment with the EPSO competency framework**, ensuring the training and exams more accurately reflect day-to-day realities of AD functions (e.g., strategic thinking, leadership, policy work, digital skills).

For the 2025–2026 cycle, the number of available certification places has been increased from 7 to 10.

### **Ethos Europe representatives reiterated longstanding demands for:**

- **Improved transparency throughout the procedure, including better communication from DGs to candidates (e.g., feedback on point allocation, ranking rationale).**
- **Assessment of the process's overall efficiency (timeframe, resource use, success/conversion rates).**
- **Insights into candidate and DG satisfaction levels (perceived fairness, support during preparation, post-procedure outcomes).**

**Our main message is that the certification procedure must be a channel to reward deserving colleagues who have worked hard to achieve an improvement in their career progression. The process can be truly fair only if it revolves around individual merit, regardless of whom you know and where you come from!**

Responses confirmed that dialogue will continue with EuSA, EPSO, and other relevant institutions. This includes a formal evaluation of the 2025 pilot, exploration of additional refinements, and potential updates to the General Implementing Provisions (GIP) governing the procedure.

## **Meeting the Delegation for security staff : new rules are a good start**



The Staff Committee welcomed the newly elected Delegation representing Security staff. The Delegation, chaired by Mr Youssef HASSANI JIYAR (who also serves as treasurer of Ethos Europe), thanked DG SAFE Management for the positive signal given by the reform of the internal rules and presented the still challenging realities of their work.

### **Key highlights from the discussion**

**Security roles demand far more than physical presence:** they require constant vigilance, handling potentially chaotic situations, while maintaining calm and diplomatic communication (in at least two languages), deep knowledge of numerous buildings (including sensitive areas), and adapting to evolving technical tools and access systems.

**Security roles at the EP involve a number of stress factors** such as extreme climatic conditions, 24/7 coverage with up to 11 different shift types, disruption of biological rhythms, health, social

life, and family life. **Underperformance due to fatigue may directly impact service quality to the institution.**

### **Key concerns raised**

- Strict enforcement of 45-minute rest breaks.
- Reinstatement of the right to compensation in hours for days of closure and public holidays worked, with flexible arrangements for taking time off in lieu, as was previously the case.
- Career stagnation affecting around 700 colleagues, DG SAFE contract agents across the three sites (Brussels, Strasbourg, Luxembourg), with limited financial progression, particularly acute in Luxembourg due to the high cost of living.
- Desire for better access to internal competitions for career advancement.
- Growing under-recognition, demotivation, organisational instability, leading some to consider leaving the EP.
- Links to broader issues like demotivation and absenteeism, with calls for concrete improvements.

**Ethos Europe (via the Chair of the Staff Committee) acknowledged these challenges, emphasised the risks security staff face (e.g., during demonstrations), and committed to ongoing constructive dialogue with the administration. The delegation was heavily encouraged to participate actively in this dialogue. We offer our full support to the security agents, whose role is essential to the sustainability and well-being of our institution and staff.**

### *In brief...*

- ✓ **EU Login authentication:** DG ITEC confirmed that work is ongoing on an alternative authentication solution for colleagues who do not wish to use a mobile application.
- ✓ **Harassment Committee:** appointment of Mr Willem MEIJST as substitute member of the Harassment Committee.



Do you like what you read? Come join us! Get in touch with us: [ethos-europe@europarl.europa.eu](mailto:ethos-europe@europarl.europa.eu)

The ETHOS EUROPE Team  
[www.ethos-europe.org](http://www.ethos-europe.org)

\*\*\*\*\*



## POINT DE VUE D'ETHOS EUROPE SUR LA RÉUNION PLÉNIÈRE DU COMITÉ DU PERSONNEL DU 19 JANVIER 2026

### Procédure de certification – Une timide réforme



Pasquale CIUFFREDA, directeur de la direction «Gouvernance stratégique des ressources humaines, du recrutement et des carrières», et Paul EMMETT, chef de l'unité «Sélection des talents et sensibilisation» (DG PERS), présentent l'évolution de la procédure de certification pour les fonctionnaires AST souhaitant accéder à des fonctions d'administrateur (AD).

#### Aperçu de la procédure de certification (article 45 bis)

Introduite en 2005 et considérablement réformée en 2016, la procédure a pour but de sélectionner les fonctionnaires à haut potentiel du groupe de fonctions AST (de grade AST5 et supérieur) capables d'exercer des fonctions de niveau AD, telles que la formulation de politiques, l'analyse, la gestion et les fonctions consultatives. Elle fonctionne comme un parcours de mobilité interne compétitif et fondé sur le mérite, préservant des normes élevées pour la progression de carrière tout en assurant une sélection rigoureuse.

Processus annuel de base (inchangé en fondamentaux):

1. L'autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN) lance un appel à candidatures après consultation du Comité paritaire pour la procédure de certification (COPAC).
2. Le classement initial est déterminé exclusivement sur la base de rapports de notation (évaluations des performances au cours des cycles pertinents).
3. Les directions générales (DG) peuvent attribuer des points supplémentaires aux candidats au sein de leurs services, généralement en fonction de la nature, de la qualité et de la pertinence de l'expérience professionnelle (souvent évaluée sur la base de cinq critères définis, bien que les spécificités puissent varier d'une DG/institution à l'autre).
4. Le COPAC examine les candidatures, établit un classement consolidé et sélectionne les 15 meilleurs candidats pour passer aux épreuves écrites et orales.
5. Après les tests, le COPAC propose les 10 meilleurs candidats à la formation obligatoire dispensée par l'École européenne d'administration (EuSA), suivie des examens EPSO (historiquement trois examens alignés sur les compétences AD).
6. La réussite conduit à la certification, ce qui permet le transfert vers des fonctions AD et un recrutement potentiel en tant que fonctionnaires AD.

Le processus reste très sélectif, avec des places limitées historiquement allouées par cycle.

### Réforme pilote 2025: Principaux ajustements et résultats

Les représentants de la DG PERS soulignent les changements ciblés suivants:

- **Réduction du nombre d'examens EPSO de trois à deux**, ce qui réduit la charge d'évaluation.
- **Raccourcir le programme de formation obligatoire EuSA de 25 à 18 jours** pour le rendre plus efficace.
- **Amélioration de l'alignement sur le cadre des compétences de l'EPSO**, en veillant à ce que la formation et les examens reflètent plus fidèlement les réalités quotidiennes des fonctions AD (par exemple, réflexion stratégique, leadership, travail politique, compétences numériques).

Pour le cycle 2025-2026, le nombre de places de certification disponibles est passé de 7 à 10.

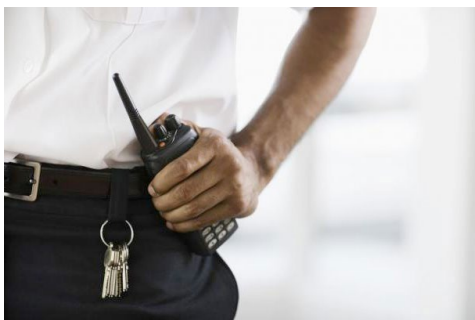
### Les représentants d'Ethos Europe ont réitéré leurs demandes de longue date pour:

- **Amélioration de la transparence tout au long de la procédure, y compris une meilleure communication entre les DG et les candidats (par exemple, retour d'information sur l'attribution des points, justification du classement).**
- **Évaluation de l'efficacité globale du processus (calendrier, utilisation des ressources, taux de réussite/conversion).**
- **Aperçu des niveaux de satisfaction des candidats et des DG (équité perçue, soutien pendant la préparation, résultats postérieurs à la procédure).**

**Notre message principal est que la procédure de certification doit être un moyen de récompenser les collègues méritants qui ont travaillé dur pour améliorer leur progression de carrière. Le processus ne peut être véritablement équitable que s'il repose sur le mérite individuel, indépendamment des relations et des origines des candidats !**

Les réponses confirment que le dialogue se poursuivra avec EuSA, EPSO et d'autres institutions concernées. Il s'agit notamment d'une évaluation formelle du projet pilote 2025, de l'exploration d'améliorations supplémentaires et d'éventuelles mises à jour des dispositions générales d'exécution (DGE) régissant la procédure.

### Rencontre avec la délégation pour le personnel de sécurité : les nouvelles règles sont un bon début



Le Comité du Personnel a accueilli un groupe de collègues membres de la délégation nouvellement élue représentant le personnel de sécurité. La délégation, présidée par M. Youssef HASSANI JIYAR (également trésorier d'Ethos Europe), a remercié la direction de la DG SAFE, reconnaissant ainsi le signal positif donné par la réforme des règles internes, et elle a présenté les réalités toujours difficiles du travail sur le terrain.

#### Principaux points saillants de la discussion

**Les rôles de sécurité exigent bien plus que la présence physique:** elles nécessitent une vigilance constante, la gestion de situations potentiellement chaotiques, le maintien d'une communication calme et diplomatique (dans au moins deux langues), une connaissance approfondie de nombreux bâtiments (y compris les zones sensibles) et l'adaptation à l'évolution des outils techniques et des systèmes d'accès.

**Les rôles de sécurité au Parlement européen impliquent un certain nombre de facteurs de stress** tels que des conditions climatiques extrêmes, une couverture 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, avec jusqu'à 11 types d'horaires de travail différents, une perturbation des rythmes biologiques, de la santé, de la vie sociale et de la vie familiale. De plus, une **sous-performance due à la fatigue peut avoir une incidence directe sur la qualité du service.**

#### **Principales préoccupations soulevées**

- Application stricte des pauses de 45 minutes.
- Rétablissement du droit à la compensation en heures pour les jours de fermeture et jours fériés prestés, avec une organisation flexible de leur récupération, comme cela était appliqué auparavant.
- Stagnation des carrières touchant environ 700 collègues, agents contractuels de la DG SAFE, sur les trois sites (Bruxelles, Strasbourg, Luxembourg), avec une progression financière limitée, particulièrement aiguë à Luxembourg en raison du coût élevé de la vie.
- Désir d'un meilleur accès aux concours internes pour l'avancement professionnel.
- Sous-reconnaissance croissante, démotivation, instabilité organisationnelle, ce qui pousse certains à envisager de quitter le Parlement européen.
- Liens avec des questions plus larges telles que la démotivation et l'absentéisme, avec des appels à des améliorations concrètes.

**Ethos Europe (par l'intermédiaire du président du comité du personnel) a reconnu ces défis, a souligné les risques auxquels le personnel de sécurité est confronté (par exemple, lors des manifestations) et s'est engagé à poursuivre un dialogue constructif avec l'administration. La délégation a été fortement encouragée à participer activement à ce dialogue. Nous apportons notre soutien plein et entier aux agents de Sécurité dont le rôle est évidemment essentiel pour la pérennité et le bien-être de notre institution et du personnel.**

#### *En bref...*

- ✓ Authentification **EU Login** : La DG ITEC confirme que des travaux sont en cours sur une solution d'authentification alternative pour les collègues qui ne souhaitent pas utiliser d'application mobile.
- ✓ Comité Harcèlement : nomination de M. Willem MEIJST comme membre suppléant du comité.



Aimez-vous ce que vous lisez? Venez nous rejoindre! Contactez-nous: [ethos-europe@europarl.europa.eu](mailto:ethos-europe@europarl.europa.eu)

L'équipe ETHOS EUROPE  
[www.ethos-europe.org](http://www.ethos-europe.org)

\*\*\*\*\*