



## ETHOS EUROPE'S TAKE ON THE PLENARY MEETING OF THE STAFF COMMITTEE ON 20 JANUARY 2025

### Mobility, missions and competitions: a lot of thinking going on, some progress in practice



Ms Ellen ROBSON, Director-General, and Mr Jesús Moreno Diaz, Director of Human Resources Development, visited us to provide an **update on current projects at DG PERS concerning staff mobility, missions and talent selection.**

The Director-General outlined the **basis for a possible reform of mobility of European Parliament staff and the mobility exercise for 2025.** According to Ms Ellen ROBSON, it was high time to address the issue of our institution's mobility policy and career management. In 2024, it was not the right time, especially as the Director-General herself took up her post during the 2024 financial year, whereas in **2025 the subject will be tackled head-on and progress can be expected within a few months.** For the moment, it is time for reflection, so the 2025 exercise will probably be suspended (Editor's note: at the time of writing, the Bureau has voted for an exemption from the mobility exercise for 2025).

The **current rule provides for compulsory rotation every seven years,** but in practice this concerns few colleagues insofar as most members of staff change post within seven years, or are not affected by this rule for one reason or another. In fact, **in 2024 only 17 people were mobilised.**

According to Ms ROBSON, the principle of **mobility is beneficial both for the institution** (smooth transfer of knowledge and processes of innovation, transformation and adaptation of services and staff, desiloization of services and procedures) and **for the members of staff themselves** (acquisition of new know-how, broader and more solid knowledge of the institution, opportunity to contribute knowledge to a new team, encouraging personal development and career advancement).

Generally speaking, the mobility policy is **one of the factors making the institution an attractive** employer for candidates aspiring to a post in the European civil service. According to Ms ROBSON, **all the Directorates-General are in favour of mobility, and staff are far from hostile to it.**

In practice, however, DG PERS agrees that there are currently **many obstacles to mobility** at the European Parliament, **not to mention malfunctions**, both for candidates for mobility and for the teams faced with this mobility, as well as for Management. Although change is often a source of stress, **mobility can sometimes be an obstacle race** for the people involved (uncertainty, time taken to publish calls for expression of interest, difficulty in finding posts in line with their skills and expectations), For the teams, it's the worry of **losing an experienced colleague** that dominates the matter, or on the contrary, the **additional workload** inherent in training a new employee. For Management, it's the **extra work involved in monitoring mobility and coordination**, which requires availability and openness.

On a broader level, it has been observed that the **rules were obscure, complex and unfair**, with **too many exceptions or room for interpretation** (for example, some entities tend to favour internal mobility at the expense of candidates from other entities). A **reform of mobility** is therefore **necessary, if not indispensable.**

With this in mind, **DG PERS has already improved the HRM-Streamline career management platform.** In addition, other improvements are being studied, and according to the Director-General, it is possible to do better by **reformulating the rules of mobility at source to make them more global, simple, transparent and fair.** Ms ROBSON would also like to **involve DG PERS's central services more closely** in order to better assist staff and Management throughout the mobility process. First and foremost, we need to **rethink the context of mobility so that colleagues have a clear vision of what is possible in terms of mobility and what is not.**

Generally speaking, the Director-General of ROBSON recognises **that the institution must make progress in the area of career development** in order to be able to adapt to individual needs and **provide tailor-made solutions** (without losing sight of the interests of the institution). **Mobility is an issue for each and every one of us**, Director-General ROBSON and **DG PERS** as a whole are listening to colleagues represented on the Staff Committee, and are keen to engage in **constructive dialogue** in order to move forward. While **mobility cannot be purely voluntary, it must not be imposed.**

DG PERS is embarking on a **cycle of reflection** in this area, with the aim of producing a **new mobility policy that is fair and comprehensible to everyone.**

**Reform is also underway in the area of mission management.**

**DG PERS consulted all the institution's Resources Units and Directorates**, and also carried out a **comparative study of the management of missions in the various European institutions.** After this long cycle of audits and consultations, it **seems essential to reform the body of rules governing staff and parliamentary assistants' missions.**

Director-General ROBSON is aware that **missions are an essential element in the life of our institution**, since it is multi-site, and the monthly shift of parliamentary activity from Brussels to Strasbourg for the plenary session in itself defines the unique character of our institution.

However, **the set of rules governing missions is too cumbersome and complex**, and has **not been revised for several decades**, so a bit of **dusting off** and a slimming cure are in order.

The rules on missions, in line with the statutory rules, are **based solely on good accounting management and cost-effectiveness**. Now that the **context** has **changed**, it is more than desirable to add **environmental criteria (sustainability)**, **transparency** and staff **well-being** to the economic and financial factor. Finally, these rules need to be **adapted to changes in the institution**, as many difficulties have been reported to DG PERS by those involved in Parliament's various sectors of activity.

The first phase of the study has taken a long time, but **DG PERS will come back to the CoP fairly quickly with concrete proposals**.

Please note: the daily allowance will remain unchanged insofar as the hourly amount is set on the basis of a budget delegation granted by the Commission.

Finally, the Director-General gave an **update on competitions and talent selection**.

For DG PERS, it is necessary to **take into account the needs of the various Directorates-General of the institution and those of the candidates**.

At present, the pace of EPSO competitions and the difficulties inherent in the reliability and predictability of the EPSO system do not offer convincing prospects. However, **Parliament does not want to work against EPSO but rather on a parallel selection channel**. For this reason, the Talent Selection Unit will organise both internal and open competitions.

**Internal AST 2-6 competitions will be organised at regular intervals**. These will be **open to temporary agents** and contract agents who have previously worked as temporary agents for a certain number of years, and will enable them, where appropriate, to move up to a permanent position in the corresponding grade.

According to Ms. ROBSON, **the current rules in the Staff Regulations make it impossible to open internal competitions to contract agents under satisfactory conditions**, as the administration cannot guarantee that they will actually be recruited if they pass a competition (Editor's note: according to the Staff Regulations, only 5% of the posts up for grabs can be awarded to contract agents).

**ETHOS's representatives were keen to point out that mobility is too often perceived as a problem rather than a solution. In fact, mobility can be very successful and rewarding as long as there are interesting opportunities at the right time in the staff member's career. However, positions must become available and other staff members must play the game and agree to move. We also mentioned unrecognised mobility, when colleagues change jobs and levels of responsibility within the same department and still find themselves eligible for promotion. This generates a lot of frustration.**

**Ethos Europe is nevertheless delighted that the reform of mobility is taking shape. We are always ready to contribute our expertise and to make the voices of the colleagues we represent heard. We remain convinced that the best form of mobility is a fully voluntary one, where those who want to move can do so under the best possible conditions and those who feel fulfilled in their post can continue to work for the institution without being obliged to change jobs.**

**In the same way, we consider that the reform of the rules governing missions is a good thing, although the room for manoeuvre is limited since the new rules will have to comply with the Staff Regulations.**

**Director MORENO DIAZ then took the floor to present the EPSO and EP competition programme for 2025.** Mr MORENO DIAZ began by outlining the current recruitment situation, with a brief retrospective on the EPSO competitions.

It was decided to move EPSO competitions 100% online in 2020–2021. Despite the reform of the competition format, this was a failure, in particular because the American service provider selected by EPSO was unable to provide a satisfactory service. A new call for tenders was launched and the competitions were cancelled or suspended.

At present, **pending resolution of the tender procedure, remote competitions have recently resumed with the service provider TestWe, which is also responsible for competitions organised by Parliament itself.**

The tender is due to be awarded at the beginning of March, and the service provider who wins the tender will then have a few months to set up, before **organising medium-sized competitions in June–July.** If all goes well, **the major competitions could also resume in autumn 2025,** starting with a general EPSO AD5 competition, which has not been held since 2018–2019.

There currently is a shortage of successful candidates, therefore future reserve lists promise to be substantial.

It should be noted that **in recent years the other institutions have made extensive use of Temporary Agents, the EP much less so, because we have used internal competitions.**

A few months ago, **DG PERS** began **organising open EP competitions** – in **addition to internal competitions and EPSO competitions** – via the apply4EP portal to recruit specific profiles directly.

An **initial package of open competitions** by nationality **was launched in autumn 2024** to offset a geographical imbalance in the reserve lists: AT, LU, NL, CY competitions are ongoing and it is hoped that **the reserve lists will be published between summer and autumn 2025.**

Once this wave of competitions is over, **DG PERS will reassess the situation and submit to the Bureau the possibility of a second package of public competitions if necessary.**

**Concerning the internal competitions planned for 2025 there will be :**

- An internal competition for AD6 and AST3 **Human Resources and Finance specialists** will be published before the end of January, to be completed in a year's time;
- An internal **DG PRES Luxembourg and Brussels** competition for AST 3 will be published at the end of January, with reserve lists to be drawn up in September;
- An internal **DG LINC** competition for FR and NL language **interpreters ;**
- An internal **DG TRAD** competition for GA language **translators;**
- An internal **DG ITEC** competition **is under consideration.**

The schedule for EPSO competitions is as follows:

- AD5 translator competition published in December 2024, reserve list for September 2025;
- AD taxation competition just published ;
- A competition for 7 lawyer-linguists DA, DE, EN, ET, HR, NL, RO, SL will be published in March 2025;
- Another AD 7 lawyer-linguist competition CS, DA, ET, FI, FR, IT, LV, SV will be published in May 2025;
- An AST 3 competition in communications is scheduled for June;
- An AD 7 competition for building specialists is scheduled for June;
- A general AD5 competition is planned for July but will probably take place in September;
- A special Luxembourg AD6/AD7 competition is being prepared (specific profiles under discussion with the other institutions in Luxembourg, probably IT specialists or lawyers).

**The ETHOS EUROPE representatives questioned Mr MORENO DIAZ on the relevance of maintaining EPSO competitions. In fact, the failure of the EPSO model no longer needs to be proven and, at a previous meeting, Director-General ROBSON informed us of the desire of the Parliament, the Commission and the Council to withdraw from EPSO, so why this about-turn? As Cicero said, "Quousque tandem abutere, Catilina, patientia nostra?" The administration wishes to maintain the use of EPSO competitions for generalist competitions and profiles common to the major institutions and to organise its own competitions for profiles specific to the EP professions. Time will tell whether the change of service provider will save the EPSO system.**

**ETHOS EUROPE welcomes the progress made on the competitions organised by our institution, in particular their opening to temporary agents. Contract agents have once again been left out in the cold, even if we admit that the 5% clause does not allow for any permanent recruitment solution that is satisfactory for both the Parliament and the contract agents themselves. Nonetheless, we insist that the 5% quota be fully applied so that contract staff can opt for a real career.**

## **A few reminders about appraisal**



**A new staff appraisal exercise has just begun.** To help colleagues, an information sheet has been presented giving a factual summary of the **instructions concerning the staff report:**

- The **report should be neutral and factual** (a snapshot of the reference year). Tip: have it proofread by an experienced colleague;
- Any **comment made by the assessor**, particularly if it is negative, must be **clear, specific and justified, and must have been mentioned previously in the reference year;**
- The **person being evaluated is not accountable for events outside their control;**
- Both the assessor and the person being assessed must **refrain from making value judgements;**

- **The eRapnot correspondence language** must match the **language chosen in HRM Streamline** (check this BEFORE launching the procedure);
- The **assessments of the two assessors must be consistent** (the person being assessed cannot be accused of one thing and its opposite);
- **Objectives must be SMART** (Specific, Measurable, Acceptable, Realistic and Time-bound);
- The person being graded has **the right to be accompanied** (by a colleague or a member of their union);
- The person being assessed has the **right to request an interview with the final assessor** (he/she may refuse);
- Do not hesitate to **complain to CORAP about the content of the staff report** within 14 days of validation by the final assessor. You may also, within 3 months of the same validation, lodge a complaint with the Appointing Authority on the basis of Art 90.2. As soon as you receive the merit points (electronic submission only, there is a Template), you can also lodge a new Article 90.2 complaint about the content or the merit points within a further period of 3 months.

Appraisal is not an easy exercise for either the assessors or the assesseees, and it is important that everyone plays their part conscientiously and ethically, as we can never say often enough.

**The ETHOS EUROPE team would like to wish you all the best for 2025: happiness, good health and continued personal and professional growth!**



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

[europe@europarl.europa.eu](mailto:ethos-europe@europarl.europa.eu)

The ETHOS EUROPE Team

[www.ethos-europe.org](http://www.ethos-europe.org)

\*\*\*\*\*

# ETHOS EUROPE



## LE POINT DE VUE D'ETHOS EUROPE SUR LA REUNION PLENIERE DU COMITE DU PERSONNEL DU 20 JANVIER 2025

**Mobilité, missions et concours: beaucoup de réflexions en cours, quelques avancées dans la pratique**



Mme Ellen ROBSON, Directrice Générale, et M. Jesús MORENO DIAZ, Directeur du développement des ressources humaines sont venus nous voir pour faire **le point sur les projets en cours au niveau de la DG PERS concernant la mobilité du personnel, les missions et la sélection des talents.**

La Directrice Générale a exposé les **fondements d'une possible réforme de la mobilité du personnel du Parlement Européen et de l'exercice de mobilité pour 2025.** Selon Mme Ellen ROBSON il est en effet plus que temps de se pencher sur la question de la politique de mobilité de notre institution ainsi que sur la gestion des carrières. En 2024 ce n'était pas le bon moment, d'autant que la Directrice Générale est elle-même arrivée en poste au cours de l'exercice 2024, tandis qu'en **2025 le sujet sera pris à bras le corps et des avancées sont à prévoir d'ici quelques mois.** Pour le moment c'est le temps de la réflexion, de ce fait l'exercice 2025 sera probablement suspendu (NDLR : au moment où nous écrivons ces lignes le Bureau a effectivement voté une exemption de l'exercice de mobilité au titre de l'année 2025).

La **règle actuelle prévoit une rotation obligatoire tous les sept ans**, dans la pratique elle concerne peu de collègues dans la mesure où la plupart des membres du personnel changent de poste endéans les sept ans, ou ne sont pas impactés par cette règle pour une raison ou une autre. De fait, **en 2024 seuls 17 personnes ont été mobilisables.**

Selon Mme ROBSON, le principe de **la mobilité est bénéfique** aussi bien **pour l'institution** (fluidité du transfert de connaissance et des processus d'innovation, de transformation et d'adaptation des services et du personnel, décloisonnement des services et des procédures) que **pour les membres du personnel eux-mêmes** (acquisition de nouveaux savoir-faire, connaissance de l'institution élargie et solide, possibilité d'apporter des connaissances à

destination d'une nouvelle équipe, favoriser le développement personnel et l'évolution de la carrière).

D'une manière générale la politique de mobilité est **un des éléments d'attractivité de l'institution** comme employeur auprès des candidats aspirants à un poste dans la fonction publique européenne. Selon Mme ROBSON **toutes les directions générales sont favorables à la mobilité** et dans les grandes lignes **le personnel est loin d'y être hostile**.

Cependant dans la pratique la DG PERS convient qu'il existe à l'heure actuelle de **nombreux obstacles à la mobilité** au Parlement Européen **voire des dysfonctionnements** aussi bien pour les candidats à la mobilité que pour les équipes confrontées à cette mobilité et pour le management. En effet, même si le changement est souvent source de stress, la **mobilité tient parfois du parcours du combattant** pour les personnes qui s'y trouvent confrontées (incertitude, temps de publication de manifestations d'intérêt, difficulté à trouver des postes en lien avec leurs compétences et leurs attentes), pour les équipes c'est le soucis de **perdre un(e) collègue(expérimenté(e))** qui domine la matière, ou au contraire la **charge de travail supplémentaire** inhérente à la formation d'un nouvel agent, pour le management c'est le **surcroît de travail lié au suivi de mobilité et à la coordination** qui exigent de la disponibilité et de l'ouverture.

Plus largement le constat qui est fait est celui d'un ensemble de **règles opaques, complexes et injustes** qui comportent **trop d'exception ou de marge d'interprétation** (par exemple, certaines entités tendent à favoriser la mobilité interne aux dépens des candidats d'autres entités). Une **réforme** de la mobilité est donc **nécessaire, voire indispensable**.

Dans cette optique, **la DG PERS a d'ores et déjà amélioré la plateforme de gestion de carrière sur HRM-Streamline**. En outre, d'autres améliorations sont à l'étude, et selon la Directrice Générale il est possible de faire mieux en **reformant à la source les règles de la mobilité pour qu'elles soient plus globales, simples, transparentes et justes**. Mme ROBSON souhaite également **impliquer davantage les services centraux de la DG PERS** afin de mieux assister le personnel et le management tout au long du processus de mobilité. Il faudra avant toute chose **repenser le contexte de la mobilité pour que les collègues puissent avoir une vision claire de ce qui est possible en terme de mobilité et ce qui ne l'est pas**.

D'une manière générale La Directrice Générale ROBSON reconnaît que **l'institution doit impérativement progresser dans le domaine du développement des carrières** pour pouvoir s'adapter aux besoins individuel et **apporter des solutions sur mesure** (sans perdre de vue l'intérêt de l'institution). La mobilité est **un enjeu pour chacun d'entre nous**, la Directrice Générale ROBSON et la **DG PERS** dans son ensemble sont **à l'écoute** des collègues représentés par le Comité du Personnel, et souhaitent un **dialogue constructif** pour aller de l'avant. Si la **mobilité ne peut pas être uniquement volontaire, elle ne doit pas pour autant être subie**.

La DG PERS entame dans ce domaine un **cycle de réflexion** dont le but est de produire une **nouvelle politique de mobilité équitable et compréhensible pour tout le monde**.

**Concernant la gestion des missions, une réforme est également en cours.**

La **DG PERS a consulté l'ensemble des unités et directions des ressources de l'institution**, elle a également effectué une **étude comparée de la gestion des missions dans les différentes institutions européennes**. Après ce long cycle d'audit et de consultations il

**apparaît indispensable de reformer le corpus des règles encadrant les missions du personnel et des assistants parlementaires.**

La Directrice Générale ROBSON a conscience que **les missions sont un élément essentiel dans la vie de notre institution** puisqu'elle est multi-site, la translation mensuelle de l'activité parlementaire de Bruxelles vers Strasbourg pour la session plénière définit en elle-même le caractère unique de notre institution. Toutefois, **l'ensemble des règles de mission est trop lourd et complexe**, de plus il n'a **pas été révisé depuis plusieurs décennies**, des lors un peu de **dépoussiérage** et une cure d'amaigrissement s'imposent.

Le règlement des missions, dans la droite ligne des règles statutaires est **basé uniquement sur la bonne gestion comptable et l'optimisation des coûts**. Le **contexte** ayant évolué, il est plus que souhaitable d'adjoindre au facteur économique & financier, le **critère environnemental (durabilité), la transparence et le bien-être du personnel**. Enfin ces règles ont besoin d'être **adaptées aux évolutions de l'institution**, de nombreuses difficultés ayant été remontées à la DG PERS par les acteurs des différents secteurs d'activité du Parlement.

La première phase d'étude a pris beaucoup de temps, mais la **DG PERS va revenir vers le CdP assez rapidement avec des propositions concrètes**.

À noter : l'indemnité journalière sera inchangée dans la mesure où le montant horaire est fixé sur base d'une délégation budgétaire donnée par la Commission.

Enfin la Directrice Générale a fait **le point sur les concours et la sélection des talents**.

Pour la DG PERS il est nécessaire de **prendre en compte les besoins des différentes Directions générales de l'institution et ceux des candidats**.

Aujourd'hui, le rythme des concours EPSO et les difficultés inhérentes à la fiabilité et la prévisibilité du système EPSO n'offrent pas de perspectives convaincantes, toutefois le **Parlement ne veut pas travailler contre EPSO mais sur un canal de sélection qui soit parallèle**. Pour cette raison l'unité de sélection des talents va organiser des concours internes et des concours ouverts.

Des **concours internes AST 2-6 vont être organisés à intervalle régulier**, ceux-ci seront **accessibles aux agents temporaires** et agents contractuels ayant exercé auparavant comme agents temporaires un certain nombre d'années, et leur permettront le cas échéant d'accéder à une situation pérenne au grade correspondant.

Selon Mme ROBSON, **du fait des règles statutaires en vigueur il n'est pas possible d'ouvrir les concours internes aux agents contractuels dans des conditions satisfaisantes**, dans la mesure où l'administration ne peut pas garantir qu'ils ou elles puissent être effectivement recruté(e)s s'ils ou elles réussissent un concours (NDLR selon le statut seuls 5% des postes mis en jeu peuvent être attribués à des agents contractuels).

**Les représentants ETHOS ont tenu à souligner que la mobilité est trop souvent perçue comme un problème plutôt que comme une solution. En effet la mobilité peut s'avérer très réussie et gratifiante à condition que d'avoir des opportunités intéressantes et au bon moment de la carrière de l'agent, encore faut-il que les postes se libèrent donc que d'autres jouent le jeu et acceptent de bouger. Nous avons également fait mention de la mobilité non-reconnue, quand des collègues changent de poste et de niveau de responsabilité au**

sein d'un même service et qui se retrouvent quand même mobilisable. Ceci génère beaucoup de frustration.

Ethos Europe se réjouit néanmoins que la réforme de la mobilité prenne forme. Nous sommes toujours prêts à apporter notre expertise et à faire entendre la voix des collègues que nous représentons. Nous restons convaincus que la meilleure mobilité est une mobilité pleinement volontaire, où ceux qui veulent bouger puissent le faire dans les meilleures des conditions et ceux qui se sentent épanouis dans leur poste puissent continuer à travailler au service de l'institution sans obligation de changer de fonction.

De la même manière nous considérons que la réforme du règlement des missions est une bonne chose bien que la marge de manœuvre soit limitée puisque les nouvelles règles devront impérativement demeurer conformes au Statut.

Le Directeur MORENO DIAZ a ensuite pris la parole pour présenter le programme des concours EPSO et PE pour l'année 2025. Tout d'abord M. MORENO DIAZ a brossé le tableau de la situation actuelle du recrutement avec une brève rétrospective sur les concours EPSO.

Il a été décidé de passer les concours EPSO en concours à 100% en ligne en 2020-2021. Malgré la réforme du format des concours, cela a été un échec notamment à cause du prestataire américain sélectionné par EPSO qui n'a pas été en mesure de fournir un service satisfaisant. Un nouvel appel d'offre a été lancé et les concours ont été annulés ou suspendus.

Actuellement, dans **l'attente de la résolution de la procédure d'appel d'offre, les concours à distance ont récemment repris avec le prestataire TestWe qui est également en charge des concours organisés par le Parlement lui-même.**

L'attribution de l'appel d'offre est prévue début mars, s'ensuivront pour le prestataire qui aura remporté cet appel d'offre quelques mois de mise en place, avant **l'organisation de concours de taille moyenne en juin-juillet** et si tout va bien **les grands concours pourront également reprendre à l'automne 2025** en commençant par un concours EPSO AD5 généraliste ce qui n'a pas eu lieu depuis 2018-2019.

Il y a pénurie de lauréats actuellement, les futures listes de réserve promettent donc d'être importantes.

À noter, **ces dernières années les autres institutions ont eu largement recours aux Agents Temporaires, le PE beaucoup moins, parce que nous avons eu recours aux concours internes.**

La **DG PERS** a commencé depuis quelques mois à **organiser des concours publics, ouverts à tous les citoyens européens, en plus des concours internes et des concours EPSO**, via le portail apply4EP pour recruter en direct des profils spécifiques.

Un **premier paquet de concours publics** par nationalité a été **lancé à l'automne 2024** pour pallier un déséquilibre géographique dans les listes de réserve : AT, LU, NL, CY, il est en cours et on espère une **publication des listes de réserve entre l'été et l'automne 2025.**

Une fois finie cette vague de concours, la **DG PERS va réévaluer la situation et soumettre au Bureau la possibilité d'un deuxième paquet de concours publics si besoin est.**

En ce qui concerne **les concours internes prévus pour 2025** nous aurons:

- Un concours interne de **spécialistes Ressources Humaines et en Finances AD6** et AST3 sera publié avant fin janvier, pour une finalisation dans un an,
- Un concours interne **DG PRES Luxembourg et Bruxelles** pour AST 3 va être publié fin janvier avec pour finalité des listes de réserve en septembre
- Un Concours interne **DG LINC interprètes** de langue FR et NL
- Un concours interne **DG TRAD traducteurs** en langue GA
- Un Concours interne **DG ITEC est à l'étude**

La planification des concours EPSO est la suivante :

- Un concours traducteur AD5 publié en décembre 2024, liste de réserve pour le mois de septembre 2025
- Un concours AD fiscalité vient d'être publié
- Un concours AD 7 juriste-linguiste DA, DE, EN, ET, HR, NL, RO, SL sera publié en mars 2025
- Un autre concours AD 7 juriste-linguiste CS, DA, ET, FI, FR, IT, LV, SV sera publié en mai 2025
- Un concours AST 3 en communication est prévu en juin
- Un concours AD 7 de spécialiste du bâtiment est prévu en juin
- Un concours AD5 généraliste est prévu en juillet mais aura probablement lieu septembre
- Un concours spécial Luxembourg AD6 /AD7 est en préparation (profils spécifiques en discussion avec les autres institutions à Luxembourg, probablement informaticiens ou juristes).

**Les représentants ETHOS EUROPE ont interrogé M. MORENO DIAZ sur la pertinence du maintien des concours EPSO. En effet, l'échec du modèle EPSO n'est plus à prouver et la Directrice Générale ROBSON nous a fait part lors d'une réunion précédente du souhait du Parlement, de la Commission et du Conseil de sortir d'EPSO dès lors, pourquoi ce revirement? « Quousque tandem abutere Catilina patientia nostra ? » comme le disait Cicéron. L'administration souhaite maintenir le recours aux concours EPSO pour les concours généralistes et les profils communs aux grandes institutions et organiser ses propres concours pour les profils spécifiques aux métiers du PE. L'avenir nous dira si le changement de prestataire sauvera le système EPSO.**

**ETHOS EUROPE se réjouit des avancées sur les concours organisés par notre institution, en particulier leur ouverture aux agents temporaires. Les agents contractuels sont une fois de plus les laissés pour compte, même si nous admettons que la clause des 5% ne puisse permettre aucune solution de recrutement pérenne satisfaisante aussi bien pour le Parlement que pour les agents contractuels eux-mêmes. Nous insistons tout de même sur le fait que le quota de 5% soit pleinement appliquée afin que les collègues contractuels puissent pouvoir opter pour une vraie carrière.**

## Quelques rappels sur la notation



Un **nouveau cycle de notation** vient de commencer. Pour aider les collègues, une fiche d'information a été présentée reprenant de manière factuelle et synthétique les **indications à suivre concernant le rapport de notation**:

- Le **rapport doit être neutre et factuel** (une photographie de l'année de référence). Conseil : faire relire par collègue expérimenté,
- Tout **commentaire du notateur**, en particulier s'il est négatif doit être **clair, spécifique, justifié et doit avoir été mentionné auparavant dans l'année de référence**.
- La **personne notée n'est pas comptable des événements qui ne dépendent pas d'elle**.
- Le notateur comme le noté doivent **se dispenser de jugement de valeur**.
- La **langue de correspondance eRapNot** doit correspondre à la **langue choisie dans HRM Streamline** (à vérifier AVANT de lancer la procédure).
- Les **évaluations des 2 notateurs doit être cohérente** (on ne peut pas reprocher une chose et son contraire à la personne notée).
- Les **objectifs doivent être SMART** (Spécifiques, Mesurables, Acceptables, Réalistes, et Temporellement définis).
- La personne notée a **droit à l'accompagnement** (par un collègue ou un membre de son syndicat).
- La personne notée a le **droit de demander un entretien avec le notateur final** (il/elle peut refuser).
- N'hésitez pas à **saisir le CORAP sur le contenu de l'évaluation**, endéans 14 jours après validation par notateur final. Vous pouvez aussi, dans le délai de 3 mois à dater de la même validation, introduire une réclamation à l'AIPN sur base de l'Art 90.2. Dès réception des points de mérite (saisine électronique uniquement, il existe un Template) vous pouvez aussi introduire dans un nouveau délai de 3 mois, une nouvelle réclamation article 90.2 sur le contenu ou sur la note.

La notation n'est pas un exercice aisé ni pour les notateurs ni pour les notés, il est important que chacun joue son rôle avec conscience et éthique, nous ne le répèterons jamais assez.

**L'équipe ETHOS EUROPE vous présente pour l'année 2025 ses meilleurs vœux de bonheur, et de santé, ainsi qu'une belle évolution tant au niveau personnel que professionnel !**



ETHOS-EUROPE

Aimez-vous ce que vous lisez? Venez nous rejoindre ! Prenez contact avec 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)