



Staff association of the European Commission

OPEN COMPETITION AD 5 WITH MORE THAN 170.000 CANDIDATES
Facts, deficiencies, legitimate expectations, prospects



Habe 2026

Brussels, 5th May 2026

FR

The massive number of candidates that have applied to the recently published and long-awaited open competition for generalists (AD5) raises several important issues for **TAO**, namely on the competition's timing and its legal consistency. Needless to say, this analysis refers solely to some very arguable decisions taken by EPSO's management, and not to the good colleagues working at this office.

First of all, is this a good timing?. -

We need to recall that currently there is a large ongoing internal reflection within the European Commission **on the future of the Civil service**, aimed at trying to make the institution better equipped for the changing needs arising from the current geopolitical context [the so-called "Large scale review" (LSR)]. This exercise involves the participation of many people and resources -including a High level group chaired by Ms Day (former Secretary-General of the EC)-, 17 internal workstreams on a wide variety of topics (such as careers, talent acquisition, service model, simplification, to name just but a few), and different efforts undertaken in parallel by the staff representation, the outcome of it all to be presented by the end of the year. With this in mind, **it is legitimate to wonder if it would not have made sense to wait and see for these recommendations to be known at the main customer of EPSO before taking any hasty decision involving such a large staff selection.** The trend in recent years clearly goes in the direction of needing more specialists rather than more generalists.

The huge number of candidates taking part in this open competition is already creating **problems concerning its technical viability**, something its promoters are currently analysing. One of the possible remedies mentioned is the possibility of staggering the tests over time, which will likely delay its progress in the coming months. The latest

information dates from 29 April 2026, where EPSO announces that the AD 5 tests “would start” only in the Autumn of 2026, without any more precision. **An alignment with the on-going LSR would have been feasible and wise.**

Information that all candidates should reasonably expect to receive when registering for an Open competition.

=

Besides the unprecedented number of candidates for this competition (174.000+), partly explained by the years passed since the last time it was organised (2019), what stands out is **the large number of candidates from just a few nationalities**, namely Italians - roughly half of them-, along with 11.000+ Germans, 13.000+ Spanish, almost 11.000 French, and 10.000+ Greeks.

TAO believes that the promoters of this open competition should have made public with the notice of competition the existence of **new rules at the Commission since November 2025 on geographical balance**, given that now the Commission is obliged to give preference at the time of recruitment to candidates having the nationality of the 15 Member States that are currently underrepresented “*when qualifications are comparable to others*”, a point that has been legally contested before the EU Court by Spain last January. This is very relevant information that the candidates should have been informed about in the notice of competition, as it will substantially impact their real chances of being recruited.

In addition, candidates should also bear in mind that after the publication of the reserve lists -whose target of 1,490 actually corresponds to 3 people for one post- the **recruitment phase will vary enormously in comparison with precedent competitions, given the new EPSO model in place, which gives more emphasis to the recruitment stage**. This will result in a more in-depth overall selection, including evaluation of competences after the publication of the reserve list, something that is not clearly mentioned in the notice of competition.

The promoters of this open competition should have communicated these two novelties with the notice of competition to make this text more legally robust.

Why has EPSO not found solutions to the huge technical mess and mismanagement over the last years, with repetitive complaints by all actors across the board before launching this open competition? .-

Following hundreds of complaints from candidates, as well as the findings by the Ombudsman, the Court of Auditors, and the EDPS, criticising the repeated technical, organizational, and procedural failures, the European Parliament has adopted a recent **resolution, on 27 November 2025, calling for sweeping reforms by the European Personnel Selection Office (EPSO)**. This resolution *“criticizes the agency for poor organizational management, repeated technical failures, and a lack of transparency in recruitment processes, and calls on it to establish clearer timelines, provide better support to candidates, and submit to stricter oversight, in order to restore public confidence and ensure equitable access to jobs in the European civil service”*.

The more than 170.000 candidates should in our view not be used as a real-world testing of a system that the Parliament has just placed under scrutiny.

Whilst it could in principle be a meaningful decision to have a long list of ready-to work new officials, this open competition has been published in an impulsive and incomplete manner, lacking all the recommendable technical guarantees.

Raúl Trujillo

TAO-The Independents

President



Staff association of the European Commission

CONCOURS GÉNÉRAL AD 5 AVEC PLUS DE 170 000 CANDIDATS

Faits, lacunes, attentes légitimes, perspectives



Bruxelles, le 5 mai 2026

Le nombre considérable de candidats qui se sont inscrits au concours général (AD5) récemment publié et tant attendu soulève plusieurs questions importantes pour la **TAO, notamment en ce qui concerne le calendrier du concours et sa cohérence juridique**. Il va sans dire que cette analyse porte uniquement sur certaines décisions très contestables prises par la direction de l'Office européen de sélection du personnel (EPSO) et non sur les excellents collègues qui travaillent au sein de cet office.

Tout d'abord, le moment est-il bien choisi ? –

Il convient de rappeler qu'une vaste réflexion interne est actuellement en cours au sein de la Commission européenne de la fonction publique, visant à mieux préparer l'institution aux besoins changeants découlant du contexte géopolitique actuel à « *révision à grande échelle* » (LSR). Cet exercice mobilise de nombreuses personnes et ressources – notamment un comité présidé par Mme Day (ancienne Secrétaire générale de la CE) –, 17 groupes de travail internes sur une grande variété de sujets : carrières, le recrutement de talents, le modèle de service, la simplification, pour n'en citer que quelques-uns), ainsi que des initiatives menées en parallèle par la représentation du personnel, dont les résultats seront présentés d'ici la fin de l'année. **est légitime de se demander s'il n'aurait pas été plus judicieux d'attendre que ces recommandations soient présentées au client de l'EPSO avant de prendre une décision précipitée impliquant une sélection de personnel d'une telle nature**. Ces dernières années va clairement dans le sens d'un besoin accru de spécialistes plutôt que de généralistes.

Le nombre considérable de candidats participant à ce concours pose déjà des **problèmes quant à sa viabilité technique**, ce que ses promoteurs sont actuellement en train d'analyser. L'une des solutions envisagées est la possibilité d'échelonner les épreuves dans le temps, ce qui risque de retarder son déroulement au cours des prochains mois. Les dernières informations datent du 29 avril 2026, date à laquelle l'EPSO annonce que les épreuves AD 5 « *commenceraient* » seulement à l'automne 2026, sans plus de précision. Un alignement sur le LSR en cours aurait été faisable et judicieux.

Des informations que tous les candidats sont en droit d'attendre lorsqu'ils s'inscrivent à un concours général.

-

Outre le nombre sans précédent de candidats à ce concours (plus de 174 000), s'expliquant en partie par les années écoulées depuis la dernière édition (2019), ce qui ressort, c'est le grand nombre de candidats issus d'un petit nombre de nationalités, à savoir les Italiens – qui représentent environ la moitié d'entre eux –, ainsi que plus de 11 000 Allemands, plus de 13 000 Espagnols, près de 11 000 Français et plus de 10 000 Grecs.

La **TAO** estime que les organisateurs de ce concours général auraient dû rendre publique, dans l'avis de concours, **l'existence de nouvelles règles en vigueur à la Commission depuis novembre 2025 en matière d'équilibre géographique**. En effet, depuis cette date, la Commission est tenue de donner la préférence, lors du recrutement, aux candidats ayant la nationalité des 15 États membres actuellement sous-représentés « *lorsque les qualifications sont comparables à celles des autres* », un point qui a fait l'objet d'un recours devant la Cour de justice de l'Union européenne par l'Espagne en janvier dernier. Il s'agit d'une information très importante dont les candidats auraient dû être informés dans l'avis de concours, car elle aura un impact considérable sur leurs chances réelles d'être recrutés.

En outre, les candidats doivent également garder à l'esprit qu'après la publication des listes de réserve -dont l'objectif de 1.490 correspond en réalité à 3 personnes pour un poste- la phase de recrutement variera considérablement par rapport aux concours précédents, compte tenu du nouveau modèle EPSO en vigueur, qui accorde davantage d'importance à la phase de recrutement. Il en résultera une sélection globale plus approfondie, incluant une évaluation des compétences après la publication de la liste de réserve, ce qui n'est pas clairement mentionné dans l'avis de concours.

Les organisateurs de ce concours général auraient dû communiquer ces deux nouveautés dans l'avis de concours afin de renforcer la solidité juridique de ce texte.

Pourquoi l'EPSO n'a-t-il pas trouvé de solutions au chaos technique et à la mauvaise gestion considérables de ces dernières années, qui ont donné lieu à des plaintes répétées de la part de tous les acteurs concernés, avant de lancer ce concours général ? .-

À la suite de centaines de plaintes émanant de candidats, ainsi que des conclusions de l'Ombudsman, de la Cour des comptes et du CEPD, qui dénonçaient des défaillances techniques, organisationnelles et procédurales répétées, le Parlement européen a adopté, le 27 novembre 2025, une résolution appelant à des réformes en profondeur de l'Office européen de sélection du personnel (EPSO).

Cette résolution « critique l'agence pour sa mauvaise gestion organisationnelle, ses défaillances techniques répétées et son manque de transparence dans les processus de recrutement, et l'invite à établir des calendriers plus clairs, à fournir un meilleur soutien aux candidats et à se soumettre à une surveillance plus stricte, afin de restaurer la confiance du public et de garantir un accès équitable aux emplois dans la fonction publique européenne ».

Les plus de 170 000 candidats ne devraient, à notre avis, pas être des sujets d'expérimentation d'un système que le Parlement vient tout juste de placer sous surveillance.

Bien que disposer d'une longue liste de nouveaux fonctionnaires prêts à travailler puisse être en principe une décision judicieuse, ce concours général a été publié de manière impulsive et incomplète, sans aucune garantie technique recommandable.

Raúl Trujillo
TAO-The Independents
President



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 // rep-pers-tao@ec.europa.eu

 **TAO - The Independents**



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.

