



Staff association of the European Commission

The French and Spanish Associations of EU officials contest the new rules on geographical balance within the Commission



Brussels, 15th July 2026

FR

AEFICE, the Association of Spaniards in the European Institutions, together with the AFFCE (Association des Françaises et Français des institutions communautaires et européennes), have sent a joint letter to the President of the European Commission, regarding the new rules on geographical balance applicable within the European Commission, as well as the introduction of nationality-based competitions at the European Parliament.

These two associations stress that these rules are likely to undermine the principles of equal opportunities and merit-based recruitment. This comes after the instruction given by our administration to the **Directors-General to recruit, from EPSO's reserve lists, one in every two AD officials from the 14 Member states considered to be in a state of geographical imbalance.**

TAO- The Independents fully supports this initiative due to its undeniable interest in the current context of the Large-Scale review, and the Service model that our institution is willing to adopt to better serve the European citizens.

We remain convinced of the importance of maintaining a fair, transparent and inclusive approach to recruitment and the professional development of staff, ensuring that all officials continue to be assessed on the basis of their qualifications, skills and professional achievements. We call on our administration to hold a social dialogue on this matter and to reconsider the implementation of this nationality-based instruction till the final Report on the Large-Scale Review is finalised.

According to the French and Spanish Associations of EU officials, this Commission instruction to Directors-General raises serious concerns both in terms of the quality of the European civil service and respect for the founding principles governing the recruitment of EU officials.

Whilst the objective of maintaining an appropriate geographical balance is entirely legitimate, the measures aimed at giving preference to certain nationalities in selection procedures appear inappropriate, counterproductive and likely to weaken the European civil service in the long term.

It seems to us that these measures could undermine the principles of merit, equal treatment and non-discrimination regarding the nationality of European citizens.

1. An approach that addresses the symptoms rather than the causes.

The experience of several Member States facing under-representation risk shows that geographical imbalances often stem from structural factors rather than from the rules governing the competitions themselves. The root causes may, in particular, be linked to:

- an insufficient number of candidates;
- limited awareness of careers in the European institutions;
- a lack of appropriate preparation for EPSO competitions;
- a lack of support for successful candidates as they enter the workforce;
- the fluctuating image of the European institutions amongst young graduates;
- salary levels;
- a lack of attractiveness of the European civil service as a whole (working conditions, remote working, social services, etc.);
- other possible national factors linked to the perception that the institutions are remote or that selection procedures are lengthy, amongst others.

In several Member States, results have improved thanks to targeted initiatives focusing on information, training, mentoring, support for candidates and the promotion of European careers. The Commission has also proposed measures through the adoption of Action Plans targeting certain under-represented countries, both in 2022 and 2023. We welcome this effort on the part of the Commission. Such measures directly address the causes of the imbalance without calling into question the fundamental principles of recruitment.

Conversely, the mechanism adopted by the Commission establishing recruitment criteria based on nationality, as well as the competitions organised by the European Parliament according to nationality criteria, do not address the root causes of the problem and risk masking the structural difficulties rather than resolving them.

2. A challenge to the principles of merit, equal treatment and non-discrimination on grounds of nationality.

Recruitment to the European civil service has historically been based on the principle of merit, enshrined in the provisions of Article 27 of the Staff Regulations, which allows for no exceptions, except during periods of enlargement, in accordance with well-established case law of the Court.

Although the impact may seem limited when considered in isolation, the proliferation of procedures reserved for certain nationalities -could inevitably lead to changes in the recruitment of successful candidates in competitive examinations.

Ultimately, such an approach could result in basing recruitment to some extent on nationality and thus undermine the principle that candidates must be recruited exclusively on the basis of their skills, qualifications and ability to serve the European public interest. In short, this approach could be at odds with the principle of recruitment based on merit!

The credibility and excellence of the European civil service rests precisely on its ability to attract and select the best candidates available across the Union.

3. A risk to the quality of the European Civil Service.

The main added value of the European institutions lies in the quality of their administration.

Independence, competence, professionalism, continuity in public action and the pursuit of the European public interest are essential characteristics of the Union's civil service.

Any measure that undermines the merit principle risks triggering the gradual deterioration of this quality, in a changing geopolitical context in which Member States are increasingly reliant on the Union.

The European Union has historically built an administration recognised for its excellence and its ability to attract highly qualified candidates. This ambition must remain at the heart of recruitment policy.

Nor should we overlook the broader impact on all the Union's institutions should the Commission – by far the largest employer – introduce such restrictive measures.

The pursuit of geographical balance must not be allowed to compromise the fundamental objective of a competent civil service resulting from a rigorous selection process based on objective merit criteria.

4. A demotivating effect for Member States investing in the preparation of candidates.

These measures, which prioritise the criterion of nationality, also create a risk of demotivation.

Member States that have invested in schemes to prepare, raise awareness amongst and support their candidates could be led to scale back their efforts if corrective mechanisms enable similar results to be achieved without a comparable investment.

Similarly, highly qualified European citizens from Member States that produce more candidates would be unfairly penalised, and the institutions would be unable to benefit from the best available talent.

Such an approach risks encouraging a culture of dependency rather than fostering the sustainable development of candidate pools.

It could therefore produce effects contrary to those intended by undermining national policies designed to enhance the attractiveness of European careers.

5. A questionable conception of geographical balance.

Geographical balance is a legitimate objective but cannot be considered in isolation.

In a context where a growing number of Member States consider themselves under-represented, the approach of introducing more and more national corrective measures risks leading to a fragmentation of the recruitment system.

The European Union cannot be viewed as a juxtaposition of twenty-seven competing national demands.

The European civil service must retain a common identity, based on shared values and the pursuit of the general European interest.

The experience of other international organisations shows that an excessive focus on national balances can lead to a mere aggregation of nationalities, to the detriment of administrative and institutional coherence.

6. Alternatives within the spirit of the Staff Regulations.

Rather than resorting to measures or competitions targeted at specific nationalities, priority should be given to approaches aimed at sustainably strengthening the pool of candidates in the Member States concerned:

- information campaigns on European careers;
- strengthening partnerships with universities;
- developing programmes to prepare candidates for selection procedures;
- establishing networks of former successful candidates and mentoring schemes;
- improving the follow-up of candidates and successful candidates;
- measures to make the European institutions more attractive to young graduates;
- enhancing competitiveness in terms of both remuneration and working conditions in general (flexibility, work-life balance, etc.), thereby boosting the attractiveness of the European civil service on the labour market in all Member States.

These measures help improve geographical representation whilst upholding the principles of merit and excellence within the European civil service.

Conclusion

The objective of achieving an appropriate geographical balance must be pursued with determination. However, measures based on nationality criteria undermine the fundamental principles of merit, equal treatment and non-discrimination amongst European citizens. They do not appear to provide an effective response to the current situation, in keeping with the European spirit.

Such an approach risks addressing the consequences rather than the causes of the observed imbalances, undermining the principle of merit, reducing the quality of recruitment and weakening the very identity of the European civil service.

The most sustainable solution lies in addressing the structural causes of under-representation and strengthening the capacity of all Member States to put forward competitive candidates, whilst maintaining the standard of excellence that is one of the main strengths of the European administration.

TAO-The Independents





Staff association of the European Commission

**Les associations Française et Espagnole de fonctionnaires de l'UE
contestent les nouvelles règles relatives à l'équilibre géographique au
sein de la Commission**



Bruxelles, le 15 juillet 2026

EN

AEFICE (Association des Espagnols dans les institutions européennes), en collaboration avec l'AFFCE (Association des Françaises et Français des institutions communautaires et européennes), a adressé une lettre conjointe à la Présidente de la Commission européenne concernant les nouvelles règles relatives à l'équilibre géographique applicables au sein de la Commission européenne, ainsi que l'introduction de concours fondés sur la nationalité au Parlement européen.

Ces deux associations soulignent que ces règles risquent de porter atteinte aux principes d'égalité des chances et de recrutement au mérite. Cette initiative fait suite à l'instruction donnée par notre administration aux **directeurs généraux de recruter, à partir des listes de réserve de l'EPSO, un fonctionnaire AD sur deux parmi les 14 États membres considérés comme présentant un déséquilibre géographique.**

TAO- The Independents soutient pleinement cette initiative en raison de son intérêt indéniable dans le contexte actuel de la révision à grande échelle et du modèle de service que notre institution entend adopter pour mieux servir les citoyens européens.

Nous restons convaincus de l'importance de maintenir une approche équitable, transparente et inclusive en matière de recrutement et de développement professionnel du personnel, en veillant à ce que tous les fonctionnaires continuent d'être évalués sur la base de leurs qualifications, de leurs compétences et de leurs réalisations professionnelles. Nous appelons notre administration à engager un dialogue social sur cette question et à réexaminer la mise en œuvre de cette instruction fondée sur la nationalité jusqu'à ce que le rapport final sur l'examen à grande échelle soit achevé.

D'après ces associations nationales, cette instruction de la Commission aux Directeurs généraux soulève des interrogations majeures tant du point de vue de la qualité de la fonction publique européenne que du respect des principes fondateurs qui gouvernent le recrutement des fonctionnaires de l'Union.

Si l'objectif consistant à préserver un équilibre géographique approprié est pleinement légitime, les mesures visant à privilégier certaines nationalités dans les procédures de sélection apparaissent inadaptées, contre-productives et susceptibles d'affaiblir durablement la fonction publique européenne.

Il nous semble que ces mesures pourraient porter atteinte aux principes de mérite, d'égalité de traitement et de non-discrimination par raison de la nationalité des citoyens européens.

1. Une approche qui traite les symptômes plutôt que les causes

L'expérience de plusieurs États membres confrontés à un risque de sous-représentation démontre que les déséquilibres géographiques trouvent souvent leur origine dans des facteurs structurels plutôt que dans les modalités des concours elles-mêmes. Les causes profondes peuvent notamment être liées :

- à une insuffisance du nombre de candidats ;
- à une connaissance limitée des carrières européennes ;
- à l'absence de préparation adaptée aux concours EPSO ;
- à un manque d'accompagnement des lauréats dans leur insertion professionnelle ;
- à l'image fluctuante des institutions européennes auprès des jeunes diplômés ;
- au niveau des rémunérations ;
- à un manque d'attractivité de la fonction publique européenne dans sa globalité (conditions de travail, télétravail, services sociaux, etc) ;

- à d'autres possibles considérations d'ordre national liées à la perception d'éloignement des institutions ou de la durée des procédures de sélections, parmi d'autres.

Dans plusieurs États membres, les résultats ont été améliorés grâce à des actions ciblées portant sur l'information, la formation, le mentorat, l'accompagnement des candidats et la promotion des carrières européennes. La Commission a également proposé des mesures avec l'adoption de Plans d'actions qui ciblent certains pays sous-représentés en particulier, tant en 2022 qu'en 2023. Nous saluons cet effort de la part de la Commission. Ainsi, de telles mesures s'attaquent directement aux causes du déséquilibre sans remettre en cause les principes fondamentaux du recrutement.

À l'inverse, le dispositif adopté par la Commission établissant de critères de recrutement axé sur la nationalité, ainsi que les concours organisés par le Parlement européen selon des critères de nationalité, ne corrigent pas les causes du problème et risquent de masquer les difficultés structurelles au lieu de les résoudre.

2. Une remise en cause des principes de mérite, d'égalité de traitement et de non-discrimination, en raison de la nationalité

Le recrutement de la fonction publique européenne repose historiquement sur le principe du mérite, consacré par les dispositions de l'article 27 du statut, qui n'admet pas de dérogations, sauf en période d'élargissement, selon une jurisprudence de la Cour bien établie.

Même si l'impact peut sembler limité lorsqu'il est examiné individuellement, la multiplication de procédures réservées à certaines nationalités conduirait inévitablement à modifier le recrutement des lauréats de concours.

À terme, une telle approche pourrait revenir à fonder dans une certaine mesure le recrutement sur la nationalité et affaiblir ainsi la logique selon laquelle les candidats doivent être recrutés exclusivement sur la base de leurs compétences, de leurs qualifications et de leur aptitude à servir l'intérêt général européen. Bref, cette approche pourrait être en contradiction avec le principe de recrutement sur base du mérite !

La crédibilité et l'excellence de la fonction publique européenne reposent précisément sur sa capacité à attirer et sélectionner les meilleurs candidats disponibles à l'échelle de l'Union.

3. Un risque pour la qualité de la fonction publique européenne

La principale valeur ajoutée des institutions européennes réside dans la qualité de leur administration.

L'indépendance, la compétence, le professionnalisme, la continuité de l'action publique et la poursuite de l'intérêt général européen constituent les caractéristiques essentielles de la fonction publique de l'Union.

Toute mesure conduisant à relativiser l'exigence de mérite comporte un risque de dégradation progressive de cette qualité, dans un contexte géopolitique changeant où les États membres ont de plus en plus besoin de l'Union.

L'Union européenne a historiquement construit une administration reconnue pour son excellence et sa capacité à attirer des profils hautement qualifiés. Cette ambition doit demeurer au cœur de la politique de recrutement.

On ne doit pas négliger non plus l'impact général sur l'ensemble des institutions de l'Union que ce soit la Commission, de loin le principal employeur, qui introduise ces mesures à portée restrictive.

La recherche d'un équilibre géographique ne saurait conduire à compromettre l'objectif fondamental qui est celui d'une fonction publique compétente issue d'une sélection rigoureuse basée sur de critères objectifs de mérite.

4. Un effet démobilisateur pour les états membres investissant dans la préparation des candidats

Ces mesures privilégiant le critère de nationalité créent également un risque de démotivation.

Les États membres qui ont investi dans des dispositifs de préparation, de sensibilisation et d'accompagnement de leurs candidats pourraient être conduits à réduire leurs efforts si des mécanismes correctifs permettent d'obtenir des résultats similaires sans investissement comparable.

De même, les citoyens européens hautement qualifiés en provenance d'États membres produisant plus de candidats seraient injustement pénalisés, et les institutions ne pourraient pas bénéficier du meilleur talent disponible.

Une telle approche risque d'encourager une logique d'assistance plutôt qu'une dynamique de développement durable des viviers de candidats.

Elle pourrait ainsi produire des effets contraires à ceux recherchés en affaiblissant les politiques nationales destinées à renforcer l'attractivité des carrières européennes.

5. Une conception discutable de l'équilibre géographique

L'équilibre géographique constitue un objectif légitime mais ne peut être considéré isolément.

Dans un contexte où un nombre croissant d'États membres se considèrent sous-représentés, la logique consistant à multiplier les mesures correctrices nationales risque de conduire à une fragmentation du système de recrutement.

L'Union européenne ne peut être appréhendée comme une juxtaposition de vingt-sept revendications nationales concurrentes.

La fonction publique européenne doit conserver une identité commune, fondée sur des valeurs partagées et sur la poursuite de l'intérêt général européen.

L'expérience d'autres organisations internationales montre que l'accent excessif mis sur les équilibres nationaux peut conduire à une simple agrégation de nationalités, au détriment de la cohérence administrative et institutionnelle.

6. Des alternatives plus conformes à l'esprit du statut

Plutôt que de recourir à des mesures ou concours ciblés sur certaines nationalités, il conviendrait de privilégier des approches visant à renforcer durablement les viviers de candidats dans les États membres concernés :

- campagnes d'information sur les carrières européennes ;
- renforcement des partenariats avec les universités ;
- développement de programmes de préparation aux concours ;
- mise en place de réseaux d'anciens lauréats et de mentorat ;
- amélioration du suivi des candidats et des lauréats ;
- actions visant à renforcer l'attractivité des institutions européennes auprès des jeunes diplômés ;
- renforcement de la compétitivité tant du niveau des rémunérations, que des conditions de travail en général (flexibilité, conciliation, etc.) permettant de renforcer l'attractivité de la fonction publique européenne sur le marché du travail de tous les États membres.

Ces mesures permettent d'améliorer la représentation géographique tout en préservant l'exigence de mérite et l'excellence de la fonction publique européenne.

Conclusion

L'objectif d'un équilibre géographique approprié doit être poursuivi avec détermination. Toutefois, les mesures axées sur de critères de nationalité portent atteinte aux principes fondamentaux du mérite, d'égalité de traitement et de non-discrimination entre citoyens européens. Elles ne semblent pas apporter une réponse efficace à la situation actuelle, conforme à l'esprit européen.

Une telle approche risque de traiter les conséquences plutôt que les causes des déséquilibres observés, d'affaiblir le principe du mérite, de réduire la qualité du recrutement et de fragiliser l'identité même de la fonction publique européenne.

La réponse la plus durable consiste à agir sur les causes structurelles de la sous-représentation et à renforcer la capacité de tous les États membres à présenter des candidats compétitifs, tout en maintenant l'exigence d'excellence qui constitue l'une des principales forces de l'administration européenne.

TAO-The Independents



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.