**R E C L A M A T I O N**

**Introduite au titre de**

**l’article 90 § 2 du statut**

**A l’Autorité Investie du Pouvoir de Nomination**

**de l’office européen de sélection du personnel (EPSO),**

**ci-après « l’AIPN »**

**Prénom Nom**

candidat au concours (EPSO/), numéro de candidat : …………

**ci-après le réclamant,**

**OBJET DE LA RÉCLAMATION**

la présente réclamation a pour objet la décision du jury de concours (EPSO/ ) par laquelle le réclamant a été informé que le nombre de points qui lui ont été attribués pour les épreuves de présélection (dit *« Evaluateur de talents »*) n’était pas suffisant pour qu’il puisse poursuivre les épreuves dudit concours.

**LES FAITS**

Par arrêt du 16 septembre 2013, (affaires jointes F-23/12 et F-30/12, Glantenay ea/Commission), le Tribunal de la fonction publique (TFP) a constaté l’illégalité des épreuves de sélection dites « évaluateur de talents ». Dans cet arrêt, le TFP a dit pour droit que :

***«******71      (…) il y a lieu de relever que la méthode de sélection sur titres employée par l’AIPN dans l’avis de concours lors de la première étape consistait à demander aux requérants, à l’aide d’un questionnaire, s’ils estimaient satisfaire à un ensemble de conditions relatives à leur formation et leurs expériences professionnelles puis, en fonction des réponses de l’ensemble des candidats, à déterminer un seuil en deçà duquel les candidats qui ne totalisaient pas, après pondération, un nombre suffisant de réponses positives, comptabilisées sous forme de points, étaient éliminés. Ainsi conçue, le Tribunal estime qu’une telle méthode est contraire aux dispositions du statut ainsi qu’aux principes généraux régissant les concours.***

***72      En effet, il ressort de l’article 5, alinéas 1er et 3, de l’annexe III du statut qu’en cas de sélection sur titres, il revient au jury d’examiner si les diplômes et expériences des candidats répondent aux conditions fixées par l’avis de concours (voir, en ce sens, arrêts du Tribunal de l’Union européenne du 14 décembre 2011, Commission/Pachtitis, T‑361/10 P, point 43, et Commission/Vicente Carbajosa e.a., T‑6/11 P, point 58). Or, la méthode de sélection régissant la première étape attribue uniquement au jury la tâche d’établir la pondération de chaque question, puis celle de comptabiliser le nombre de points obtenus par chaque candidat et, enfin, celle de déterminer, en fonction du nombre de personnes en lice lors de cette première étape ainsi que du nombre de points obtenus par ces derniers, le seuil de points requis pour être admis à la seconde étape de la procédure de sélection sur titres.***

***73      En revanche, cette méthode de sélection ne prévoit aucun contrôle du jury quant à la pertinence des titres et des qualifications professionnelles détenus par les candidats. Or, une telle méthode implique nécessairement que lesdits candidats ne sont pas sélectionnés en fonction de la pertinence de leurs diplômes ou de leurs expériences professionnelles, mais selon l’idée que lesdits candidats en ont, ce qui ne constitue pas une donnée suffisamment objective pour que soit garantie la sélection des meilleurs candidats, ni même la cohérence de la sélection opérée.***

***74      De plus, il y a lieu de relever que selon la méthode de sélection employée en l’espèce par l’EPSO, le nombre de points qu’un candidat devait obtenir afin de voir son dossier examiné lors de la seconde étape, dépendait du nombre de points des autres candidats. Par suite, un candidat pouvait se trouver éliminé du seul fait que d’autres candidats avaient répondu positivement à certaines questions à la suite d’une interprétation qui leur était excessivement favorable des critères posés, d’une mauvaise compréhension des questions ou d’une mauvaise appréciation de la valeur de leurs diplômes ou expériences professionnelles, chaque question posée appelant une appréciation très subjective de la part du candidat quant à la pertinence de ses diplômes et expériences professionnelles (voir, notamment, s’agissant des appréciations fines qui sont parfois nécessaires afin d’évaluer la pertinence d’un diplôme ou d’une expérience professionnelle, arrêt du Tribunal du 24 avril 2013, CB/Commission, F‑73/11, points 50 à 52). En ce sens, il doit donc être également constaté que cette méthode de sélection ne garantit pas à suffisance l’objectivité et la cohérence de la notation.***

***75      Sur ce point, il convient de souligner que la méthode de sélection employée en l’espèce par l’EPSO se distingue de celles mises en œuvre à l’occasion d’autres concours dont le juge a pu être saisi et qui n’ont pas été annulées. En effet, bien que dans certains concours, si des candidatures sont écartées avant les premières épreuves pour des motifs liés à la pertinence des diplômes et des expériences professionnelles renseignés, il n’en demeure pas moins que dans ces concours, les décisions d’écarter certains candidats sont adoptées par le jury après que celui-ci a examiné concrètement la pertinence des diplômes et expériences professionnelles renseignés. Certes, dans de tels concours où la véracité des allégations des candidats n’est vérifiée qu’à l’issue du concours, certains candidats peuvent être également admis aux premières épreuves sur la base de déclarations erronées, mais il doit être souligné que dans ces concours, le nombre de candidats susceptibles d’être admis aux premières épreuves n’est pas limité de sorte que l’erreur ou la fraude éventuelles de ces candidats ne peuvent qu’avoir un impact minime sur les autres candidats, contrairement au concours en cause.***

***76      En conséquence, il doit être constaté qu’en prévoyant l’élimination de certains candidats pour le motif que leurs diplômes et expériences professionnelles ne seraient pas suffisamment pertinents sans que cette pertinence soit concrètement examinée par le jury, les dispositions de l’avis de concours relatives à la première étape de la procédure de sélection sur titres restreignent abusivement les prérogatives dudit jury et que, par conséquent, elles doivent être considérées comme étant illégales. »***

Dans le cas d’espèce, c’est également la méthode d’évaluation de talents utilisée au cours de la première phase de sélection qui a abouti à écarter la candidature du réclamant.

Cette décision se fonde, ainsi qu’il ressort de la jurisprudence précitée, sur une évaluation des candidats eux-mêmes des titres, diplômes et expérience professionnelle requis pour être admis à concourir. En l’absence d’une appréciation par le jury des titres, diplômes et expérience professionnelle de l’ensemble des candidats, la procédure de sélection méconnait les dispositions statutaires applicables.

Ainsi que le TFP l’a précisé dans son arrêt du 16 septembre 2013 précité, une telle méthode méconnait en effet l’article 27 du statut, l’article 5 alinéa 1er et 3 de l’annexe III du statut et les principes généraux applicables aux concours rappelé par le TFP en ce que sa maîtrise échappe au jury de concours et que cette méthode de sélection ne garantit pas à suffisance l’objectivité et la cohérence de la notation.

En réponse aux demandes de réexamen introduites sur la base des arguments exposés ci-avant, EPSO a informé les candidats que pour se conformer à la jurisprudence, le jury avait procéder à une vérification des dossiers.

Le jury n’a cependant pas rapporté la moindre preuve de cette consultation pour l’ensemble des candidats.

A cet égard, il convient de constater que la procédure de sélection ayant été engagée sur des bases illégales, les décisions prises dans un tel cadre sont présumées illégales.

De plus, l’effectivité de la vérification qui incombe au jury se heurte à des difficultés pratiques dès lors que certains candidats ont donné leur accord au moment du dépôt de leur acte de candidature pour que l’analyse des conditions d’admission soit faite sur la base de leur dossier personnel. A supposer que le jury ait procédé à la consultation par ce biais, la consultation devait apparaître dans le relevé des consultations de Sysper2, ce que le jury reste en défaut d’établir. En outre, le jury ne fournit aucune explication quant à la méthode suivie pour assurer la comparabilité des données fournis par les candidats sous format papier et celles qui doit être rechercher par le jury dans le dossier personnel Sysper2 des candidats ayant accepté une telle consultation.

Le réclamant ignore notamment si le jury s’est borné à vérifier les informations contenues dans Sysper2 en cas de doute, si seulement certaines informations (comment les informations pertinentes ont été définies et identifiées)…

De surcroît, pour ceux qui ont préféré soumettre une version papier de leur dossier de candidature, le réclamant ignore si le jury s’est ménagé la preuve de l’effectivité de cette consultation.

Dans le contexte particulier du présent concours qui résulte du prononcé d’un arrêt du Tribunal de la fonction publique déclarant la méthodologie du jury reprise dans l’avis de concours fixant le cadre légale de la procédure, jugé illégal, il appartient ainsi à EPSO et au jury d’établir que la procédure n’est entaché d’aucune illégalité, les irrégularités précitées pouvant être présumées dès lors que le jury reconnaît avoir dû y remédier, a postériori, sans que l’avis de concours n’ait été modifié.

Quant à la méthode de sélection utilisée, le réclamant relève que la pondération accordée à chaque critère de sélection n’a pas été communiquée d’emblée mais après que le jury ait reçu les candidatures.

Un tel procédé n’a ni été justifié par l’AIPN dans l’avis de concours, ni par le jury.

Cette méthode ne garanti pas l’objectivité de la sélection alors même que rien ne s’opposait à communiquer ces critères au préalable aux candidats, conformément à l’objectif d’un avis de concours qui est, selon une jurisprudence constante, d’informer les candidats de la façon la plus complète possible afin qu’ils puissent apprécier l’opportunité de faire acte de candidature et démontrer, le cas échéant, avoir le profil requis.

Le Tribunal a notamment précisé à ce sujet dans son arrêt du 13 mars 2002 ce qui suit :

***«******35 À cet égard, il est de jurisprudence constante que, nonobstant son pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les modalités et le contenu des épreuves d'un concours, le jury est lié par le texte de l'avis de concours tel qu'il a été publié. En effet, le rôle essentiel de l'avis de concours consiste à informer les intéressés, d'une façon aussi exacte que possible, de la nature des conditions requises pour occuper le poste dont il s'agit, afin de les mettre en mesure d'apprécier, d'une part, s'il y a lieu pour eux de faire acte de candidature et, d'autre part, quelles pièces justificatives sont d'importance pour les travaux du jury et doivent, par conséquent, être jointes aux actes de candidature (voir, notamment, ordonnance Zaur-Gora et Dubigh/Commission, précitée, point 47, et la jurisprudence citée).***

***36 S'agissant plus particulièrement d'une condition d'admission relative à l'expérience professionnelle telle que celle qui fait l'objet du présent litige, il a, certes, été jugé que la fonction de l'avis de concours, visant à «informer les intéressés d'une façon aussi exacte que possible», ne s'oppose pas à ce que soit laissé au jury la responsabilité d'apprécier cas par cas si l'expérience professionnelle invoquée par chaque candidat correspond au niveau requis par le statut et par l'avis de concours (voir, notamment, arrêts de la Cour du 12 juillet 1989, Belardinelli e.a./Cour de justice, 225/87, Rec. p. 2353, point 13, et du Tribunal du 21 novembre 2000, Carrasco Benítez/Commission, T-214/99, RecFP p. I-A-257 et II-1169, point 69). Toutefois, l'appréciation concrète du niveau d'une expérience professionnelle doit avoir lieu dans le cadre tracé par le texte de l'avis de concours et ne saurait aucunement autoriser le jury à ajouter à ce dernier une condition qui n'y figure pas en réalité. »*** (TPI, 13.3.2002, Bal / Commission, aff. T-139/00, RecFP p. II-139)

La formulation de certaines questions manquait par ailleurs de clarté et a induit les candidats à répondre erronément. Ainsi, par exemple ……………………….

La prétendue modification de la méthode suivie par le jury pour se conformer à l’arrêt du TFP précité et les nombreuses difficultés rencontrées par les candidats pour comprendre la réponse à donner aux questions posées de façon ambigüe impose à l’AIPN un réexamen minutieux de l’ensemble des étapes de cette procédure de sélection avec d’autant plus de soin que le comité du personnel n’a pas été valablement consulté pour ce concours perçu comme ne présentant pas suffisamment de garantie d’objectivité.

En outre, le jury aurait reconnu que certaines questions avaient été formulées de manière ambigüe sans que des mesures soient prises pour permettre au candidat de répondre à des questions reformulées, le jury disposant de la possibilité de demander des renseignements complémentaires aux candidats, conformément au principe de bonne administration et au devoir de sollicitude.

Le réclamant demande en conséquence que l’AIPN lui communique tout document établissant quelles sont les mesures qui ont été prises pour garantir l’objectivité de la procédure de sélection, au regard de la fixation des critères de pondération après la réception des actes de candidatures, alors que le comité du personnel a soulevé des critiques à l’égard de ces concours qui n’ont pas été jugés présenter les garanties d’objectivité usuels de sorte qu’il s’agit de procédure « sensibles » de sélection.

La décision attaquée est ainsi entachée de nombreuses irrégularités et n’est pas motivée à suffisance de droit.

Dans ces conditions, il y a lieu de la retirer.

Bruxelles, le 18 février 2014