



Comité du personnel

MEMORANDUM

Du : Comité du personnel

À :

Copie :

Date :

N° : CdP/26-26
Classement : 160

Objet : Utilisation d'outils d'intelligence artificielle dans les procédures de recrutement

Le Comité du personnel a pris connaissance avec préoccupation d'un [article publié le 15 juin 2026](#) sur le site d'information européen Euractiv décrivant le développement, sous l'égide de la Commission et de l'EPSO, d'un outil d'intelligence artificielle (IA) destiné à assister les procédures de sélection.

Selon cet article, l'outil, appelé « Job Matching Application », reposerait sur un modèle de langage (LLM) développé par la société Anthropic et serait mis en œuvre par Accenture et hébergé sur une infrastructure cloud d'Amazon Web Services.

Le Comité est conscient des difficultés auxquelles les institutions européennes sont confrontées face à l'augmentation du nombre de candidatures et à la nécessité de moderniser les procédures de recrutement. Le recrutement revêt néanmoins une fonction stratégique majeure puisqu'il sert à sélectionner les personnes qui seront appelées à participer, directement ou indirectement, au fonctionnement des institutions et organismes de l'Union.

En tant que représentants du personnel de l'institution judiciaire de l'Union, nous estimons donc nécessaire d'attirer à nouveau votre attention sur plusieurs questions évoquées dans l'article, et qui nous paraissent mériter un examen approfondi avant toute participation de l'institution à un tel dispositif ou tout recours à celui-ci.

En effet, les procédures de recrutement de la fonction publique de l'Union devant garantir le respect des principes d'égalité de traitement, de non-discrimination, de transparence et de bonne administration, ainsi qu'un niveau élevé de protection des données à caractère personnel, nous nous interrogeons en particulier sur :

i/ la transparence des critères appliqués par les modèles de langage : même lorsqu'une décision finale reste formellement prise par un être humain, l'influence qu'exerce un système classant et recommandant des candidatures peut être en réalité déterminante ; il est donc essentiel de pouvoir comprendre, expliquer et contrôler les critères ayant conduit à l'évaluation des candidats ;

ii/ la question des biais algorithmiques : à cet égard, le règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle (AI Act) classe les systèmes d'IA utilisés pour le recrutement et la sélection des personnes comme systèmes à haut risque et met notamment l'accent sur les exigences de supervision humaine, de transparence et de gestion des risques applicables aux systèmes d'IA. L'expérience a montré en effet que les systèmes d'IA peuvent reproduire ou amplifier certains biais présents dans les données qu'ils utilisent. Plus généralement, le recours à des modèles de langage génératifs soulève de nombreuses questions de fiabilité et

d'explicabilité. Or, les juridictions de l'Union doivent être particulièrement vigilantes à cet égard, compte tenu des exigences d'égalité de traitement et de non-discrimination qui s'imposent à elles et qu'elles sont chargées de faire respecter.

iii/ les enjeux de souveraineté numérique liés à l'utilisation d'un outil faisant appel à des composantes développées, exploitées ou hébergées par des entreprises non européennes : ils soulèvent des interrogations concernant la maîtrise des données et l'autonomie stratégique des institutions de l'Union. La Commission précise que les données des candidats ne seront pas utilisées pour entraîner des modèles ; or le transfert massif de données personnelles à des entreprises qui menacent d'ores et déjà la souveraineté de l'UE, qui plus est en vue de procéder à des traitements à haut risque pour sélectionner les futurs fonctionnaires et agents nous semble hautement problématique et incite légitimement à se demander s'il est justifié de confier une tâche aussi sensible à des acteurs étrangers à l'UE.

Cette question est d'autant plus pertinente que les institutions européennes encouragent le développement de capacités numériques européennes et insistent régulièrement sur la nécessité de réduire la dépendance stratégique à l'égard de fournisseurs non européens.

Une interrogation supplémentaire mérite d'être soulevée. Les juridictions de l'Union seront certainement amenées à connaître de litiges relatifs à l'usage de l'IA dans la sélection du personnel, et à préciser les exigences découlant des principes de transparence, de non-discrimination et de contrôle humain. Dans cette perspective, on peut s'interroger sur l'opportunité, pour l'institution elle-même, de participer au déploiement de tels outils alors que, jusqu'à présent, elle a veillé à conserver une certaine maîtrise de ceux auxquels elle recourt.

Sur la base de ces éléments, le Comité souhaiterait connaître les informations dont dispose l'institution en ce qui concerne les conséquences du recours à l'outil « Job Matching Application » dans les procédures de sélection organisées par l'EPSO auxquelles elle participe et dans le cadre desquelles cet outil pourrait être utilisé.

Il souhaiterait notamment savoir si une évaluation spécifique des risques a été réalisée, si un avis du délégué à la protection des données a été sollicité et, plus généralement, si les incidences du recours à cet outil ont fait l'objet d'une analyse préalable. À cet égard, une analyse d'impact relative à la protection des données a-t-elle été réalisée, conformément au règlement (UE) 2018/1725 ? Quelles garanties de transparence, de supervision humaine et de traçabilité sont prévues ? Comment sont assurées la maîtrise des données à caractère personnel des candidats et l'absence de transfert de ces données à des sous-traitants ?

Le Comité du personnel déplore que la Commission, alors même qu'elle a œuvré à l'élaboration d'un cadre juridique destiné à protéger la souveraineté numérique et les droits fondamentaux, ait simultanément engagé un projet qui les met en danger. Il regrette également que l'existence de ce projet n'ait été révélée qu'à un stade avancé, plaçant ainsi les parties prenantes et les candidats concernés pratiquement devant un fait accompli.

Compte tenu de ces enjeux, qui dépassent largement les seules considérations techniques ou organisationnelles mais touchent aux principes fondamentaux régissant la fonction publique européenne, le Comité apprécierait d'être associé à la réflexion menée sur cette question, ainsi qu'aux éventuelles démarches entreprises par l'institution en la matière.

