

Donar una cobertura més àgil i ràpida en el temps a les necessitats de nous professionals de l'administració pública:

**Retenir talent:** el personal interí que treballa i s'ha format a l'administració i ha demostrat les competències necessàries per desenvolupar la feina que desenvolupa, és talent que l'Administració no es pot permetre el luxe de perdre. El personal interí ha desenvolupat i coneix de forma contrastada l'entorn institucional públic, les especificitats del sector públic, ètica i valors, és sabedor dels actuals reptes de la gestió pública (externalització, administració digital, participació ciutadana, etc.).

A més, la retenció de talent del personal interí comporta implícita una millora en la eficiència de la gestió econòmica dels recursos de personal, perquè seleccionar, formar i adaptar al personal (ja sigui interí o funcionari) és un procés car. Retenir el personal interí existent en l'administració contribueix a reduir despesa econòmica i millorar l'eficiència operativa.

Proposta: que el personal interí -que, recordem, ja ha superat un procés de selecció- realitzi una formació que haurà de superar per aconseguir la plaça de funcionari. Aquesta formació per a l'accés ha de ser considerada mèrit i garantia de professionalitat demostrada per doble via: d'una banda, pel desenvolupament del lloc de treball vinculat amb el sistema d'avaluació de competències i, d'altra, per la superació d'una formació específica orientada a obtenir la plaça definitiva. Aquesta forma d'accés implica un compromís amb la qualitat de la selecció, al quedar subjecta l'obtenció definitiva de la plaça als sistemes d'avaluació i seguiment de la participació en la formació. La superació del curs selectiu determina el personal interí aspirant més apte per ocupar definitivament la plaça.

Aquesta formació dotada d'un veritable sentit selectiu i, per tant, eliminador, l'organitza i gestiona l'EAPC juntament amb els tribunals i òrgans de selecció. Ha de ser especialitzant, estar connectada al lloc i funcions de la plaça de destinació el màxim possible.

En últim terme, es tracta d'optimitzar i fer més justos els processos selectius però, sobretot, de buscar i aconseguir talent facilitant l'accés als que han demostrat vocació de servei públic, capacitat, dedicació i vàlua al servei de les administracions públiques.

Aquesta forma d'accedir al servei públic:

- Respecta els principis de mèrit i capacitat (art. 103.3 CE i 55) molt més que les diferents normes sobre els processos de consolidació i estabilització aprovats recentment. Mèrit i capacitat són dos requisits d'inexcusable presència per a una correcta selecció de personal al servei de l'administració pública.
- Posa el focus en el talent (la persona aspirant) i la gestió eficient del recursos ja invertits alhora que dona compliment a l'article 56.3 TREBEP permet el compliment d'altres requisits específics que guardin relació objectiva i proporcionada amb les funcions assumides i tasques a desenvolupar.
- Permet valorar millor el futur desenvolupament professional de l'aspirant perquè l'administració ja coneix el seu desenvolupament com a personal interí.
- Permet simplificar els processos i racionalitzar els tràmits, la funció organitzativa, de transformació digital, i redefinir del model de la funció pública.

- La retenció de talent contribueix a minimitzar l'impacte del retard en l'ocupació de llocs de manera definitiva per personal de nou accés, qüestió que afecta directament en el funcionament dels serveis públics.
- Redueix significativament el volum de vacants sense cobertura derivada dels actuals processos de selecció per concurs oposició, beneficiant la capacitat de resposta de l'administració en àrees clau.