



AST: LES SACRIFIES DE LA POLITIQUE DU PERSONNEL

Luxembourg, le 17 février 2016

Le dernier rapport 2015 de la HR 2015 exprime de bien louables intentions telles qu'une volonté de «permettre à son personnel de réaliser son plein potentiel et être récompensé de manière appropriée» et promet de fournir « l'orientation professionnelle leur permettant de profiter de la progression de carrière et des possibilités de mobilité (internes et externes)».

Pour les AST, la réalité est toute autre et l'inexistence de dialogue social à la Commission accentue les discriminations. Cette catégorie réunit des situations et des exigences différentes. La nouvelle réforme de 2014 (avec la pratique administrative restrictive de la Commission) n'a fait que rendre plus difficile la gestion des ressources humaines :

- **AST** : Depuis 2004, le statut est clair ; les taux de promotion des AST est plus faible que celui des AD et le statut 2014 a renforcé cette tendance ;
- **AST9** : les collègues, ayant participé aux réunions organisées au premier semestre 2015 à Luxembourg, ont exprimé frustration et colère ainsi qu'un sentiment d'impuissance face au système mis en place. Les solutions existent, il suffirait d'avoir la volonté de les mettre en œuvre.
- **AST/C**: collègues qui se trouvaient en catégorie C avant 2004 et qui n'ont pas été attestés lors de la fin de la procédure d'attestation en 2011. Ceux-ci occupent principalement des postes administratifs et sont bloqués en AST/7;
- **AST/D**: collègues dont le nombre diminue selon la pyramide des âges avec un délai de 8 à 10 ans pour obtenir une promotion. Peu d'entre eux ont été attestés et demeurent bloqués en AST/5. Ne serait-il pas temps de régler ce problème en augmentant exceptionnellement le quota de promotion ou toute autre mesure spécifique afin de satisfaire les attentes des collègues concernés ?

Lors du dernier exercice d'attestation de 2011, l'Union Syndicale Fédérale avec d'autres OSP avaient demandé un plan d'apurement des collègues AST/C et AST/D ainsi qu'une attestation à part entière au plus tard fin 2015. Force est de constater que rien n'a été fait en ce sens et que la DG HR a complètement oublié ces collègues discriminés et qui réapparaissent lors des exercices de promotion.

- **Transcatégoriels** : lauréats d'un concours interne de passage de catégorie (D vers C) avant 2004, ils ont été classés dans le grade de départ de la nouvelle catégorie. Actuellement, ils sont encore payés dans leur ancienne catégorie, ce qui est inacceptable plus de 12 ans après leur réussite.
- **AST/SC** ont été créés par le statut 2014 avec des taux de promotions très limités qui les bloque en AST/SC6 sauf quelques « happy few ».

C'est la raison pour laquelle, compte tenu des anomalies ci-dessus mentionnées, l'USF prend l'initiative de créer un collectif des AST qui aura pour objectif de demander l'organisation de concertations sur tous les blocages de carrières, permettant à la fois de répondre aux nombreuses questions que se posent nos collègues et de trouver des pistes permettant de mettre en application les vœux pieux exprimés dans le rapport DG HR de 2015.

N'hésitez pas à nous faire parvenir vos commentaires et suggestions :

REP-PERS-OSP-USF-LUXEMBOURG@ec.europa.eu .

Union Syndicale Fédérale Luxembourg

**Retrouvez le goût de la solidarité et de l'action collective. Rejoignez l'Union Syndicale Fédérale
Luxembourg!**

**Pour adhérer à l'Union Syndicale Fédérale Luxembourg,
faites un simple renvoi avec la mention**

"Je veux adhérer"

**UNION SYNDICALE FEDERALE
LUXEMBOURG**