



# AST ET PROMOTION : MISSION IMPOSSIBLE ?

Luxembourg, le 15 septembre 2016

Nous sommes en exercice de promotion, période durant laquelle les groupes intermédiaires examinent les appels déposés. L'Union Syndicale Fédérale Luxembourg souhaite rappeler que la catégorie AST est constituée de différents groupes, avec chacun leurs problèmes et la nécessité de les défendre lors de ces plénières:

- Mobilité compliquée pour les AST surtout ceux avec un profit atypique;
- Les ex-D et ex-C devenus transcatégoriels par concours interne et ensuite attestés (ou pas!) sont d'une certaine manière oubliés (ils ne sont même plus mentionnés dans le statut version 2014 !). En effet, l'administration les redécouvre régulièrement lors des exercices de promotion en s'étonnant qu'ils soient encore là! L'Union Syndicale Fédérale Luxembourg a déjà attiré l'attention de HR sur la lenteur de carrière des quelques 130 "transcatégoriels" et réitérera sa demande lors du Comité de promotion (préparatoire et plénier);
- Les concours internes, notamment le dernier en date, destinés aux agents contractuels ne permettent pas aux AST une progression qualitative de carrière. De plus, ces concours sont limités à AD6 ;
- La procédure de certification manque de transparence; le nombre d'élus est très faible et génère beaucoup d'attentes et encore plus de frustrations (certaines DG organisent de véritables "concours" pour choisir les "happy few"). Par ailleurs, de nombreux collègues certifiés ne trouvent pas de poste y inclus les certifiés « ancien système »;
- Un nombre élevé d'AST effectue des tâches AD. C'est un fait reconnu dans leur rapport d'évaluation. Parfois ce niveau de responsabilités est reconnu ou pas formellement. Comment créer une reconnaissance de leur travail/niveau de responsabilité (par la hiérarchie et sous quelle forme ?) afin de donner un peu d'oxygène et d'espoir aux personnes concernées ;

La VP Georgieva fait grand cas du Talent Management : sa mise en œuvre soulève de nombreuses interrogations. Est-ce encore une tentative de blocage des carrières et beaucoup de bla bla ?

- Quid des anciens B qui n'ont pas la chance d'aller en certification parce que leurs tâches AD ne sont pas suffisantes et sont simplement considérés comme des « assistants » ou personnel administratif ? Ils se sentent dévalorisés et ont des problèmes de mobilité;

Quid des collègues attestables mais qui figurent toujours sur la liste de réserve (description de poste non adaptée, etc.)

- Quid des carrières bloquées AST9 et manque de quota et défaut de transparence pour la promotion en Senior Assistant dans les postes AST10, AST11: à cet égard, voir les [résultats de l'enquête](#) ?
- Quid des AST en transition depuis 2014 ?
- Et les carrières AST/SC ?

Les collègues AST sont doublement sanctionnés par la nouvelle politique du personnel à travers le programme «Synergies and Efficiencies in the Commission - New Ways of Working “ ainsi que l'«Allocation of establishment plan posts for 2016» (le nombre d'AST passera de 9411 en 2016 à 9003 en 2017 soit une perte de 408 postes). En outre, on remarque également l'émergence des AST/SC qui passeront de 491 postes en 2016 à 512 en 2017 (viendront-ils remplacer les AST ?) ainsi qu'une légère baisse du nombre des AD.

Dès lors, le collectif AST demande à la DG HR de prendre enfin en compte les problèmes ci-dessus mentionnés tant lors des Comités de Promotion actuels que lors des négociations de dialogue social régulièrement organisées. Il demande également l'organisation de concertations sur tous les blocages de carrières afin de donner un peu d'espoir à une population sacrifiée.

Plus d'informations? Contactez-nous: [REP-PERS-OSP-USF-LUXEMBOURG@ec.europa.eu](mailto:REP-PERS-OSP-USF-LUXEMBOURG@ec.europa.eu)



**UNION SYNDICALE FEDERALE  
LUXEMBOURG**

Contact: [REP-PERS-OSP-USF-LUXEMBOURG@ec.europa.eu](mailto:REP-PERS-OSP-USF-LUXEMBOURG@ec.europa.eu)

[www.usf-Luxembourg.eu](http://www.usf-Luxembourg.eu)

