



ENSEMBLE POUR LUXEMBOURG

Liste 1

**Local Staff Committee Election: "Vote for list 1 that informs you all year round
Élection du Comité Local du Personnel : « Votiez la liste 1 qui vous informe toute l'année »**

AST & AST/SC, WHAT FUTURE PERSPECTIVES IN THE EUROPEAN COMMISSION?

TWO CATEGORIES ON THE VERGE OF EXTINCTION?

What do we observe?

That these colleagues are in a difficult situation that is not improving, far from it.

Indeed, since the 2014 reform, we know for a fact that these colleagues are increasingly carrying out tasks that are much higher than their grade and which do not correspond to those officially described for their position in SYSPER.

These additional tasks are not identified and therefore do not give rise to any recognition.

It should also be noted that these two categories of staff are trapped between Contract Agents, Temporary Agents and Administrator Officials.

AST & AST/SC represent **more than 34 % of staff** (2021 figures), which is not negligible given the daily work to be produced.

What is the purpose of the employer?

Would the Commission like to get rid of these categories in order to keep only undetermined term and poorly paid staff, "*moulded and exploited at will*", supervised by mighty Administrators?

If this is the Commission's choice, it would be really honest to communicate it clearly to staff, as the actual climate (work overload and social dumping) is unhealthy and disgraceful.

This situation favours the demotivation of colleagues, burnouts or departure to other Institutions.

If this plan is a way to achieve an unstated goal, it is clearly a miscalculation in the short and medium term. Indeed neither AST nor AST/SC will remain motivated (demotivation is unfortunately already there for Temporary Agents and Contract Agents). And at the end of the day, who will carry out routine administrative work? ADs alone or assisted by interim staff or Contract Agents?

AST ET AST/SC : QUELLES PERSPECTIVES D'AVENIR AU SEIN DE LA COMMISSION EUROPÉENNE ?

DEUX CATEGORIES EN VOIE D'EXTINCTION ?

Que constatons-nous ?

Que ces collègues sont dans une situation difficile qui ne s'améliore pas, loin s'en faut.

En effet, depuis la réforme 2014, il est un fait avéré que ces collègues exercent de plus en plus de tâches largement supérieures à leur grade et qui ne correspondent pas à celles officiellement décrites pour leur poste dans SYSPER.

Ces tâches supplémentaires ne sont pas identifiées et ne donnent donc pas lieu à une reconnaissance quelconque.

Il est aussi à noter que ces deux catégories de personnel se retrouvent prises en étau entre les Agents Contractuels, les Agents Temporaires et les Fonctionnaires Administrateurs.

Or les AST & AST SC représentent **plus de 34% des effectifs** (chiffres 2021) ce qui n'est pas négligeable considérant le travail quotidien à fournir.

Quel est le but recherché par l'employeur ?

La Commission souhaiterait-elle se débarrasser de ces catégories pour ne garder que du personnel à contrat précaire mal rétribué, '*tailleable et corvéable à merci*', encadré par des administrateurs tout puissants ?

Si cette voie est le choix de la Commission, il serait vraiment honnête d'en faire part clairement au personnel car le climat actuel (surcharge et dumping social) est malsain et indigne de notre organisation.

Cette situation favorise la démotivation des collègues, le burnout ou le départ vers d'autres Institutions.

Si ce plan est aussi une manière d'atteindre un but non avoué, c'est un mauvais calcul à court et moyen terme. En effet ni les AST, ni les AST/SC ne resteront motivés (la démotivation étant déjà présente chez les collègues Agents Temporaires et Agents Contractuels). Et finalement, qui fera le travail administratif courant ? Les AD seuls ou assistés par des intérimaires ou des Agents Contractuels ?

As a reminder, the new HR strategy proposes putting people at the centre of its organisation. We nevertheless doubt that the future AST and AST/SC colleagues are really part of the Commission plans.

An (ironic) exit door?

We need to be aware of this, the way ahead is not a dead end, even if it is rather narrow. It exists: internal competitions! As you have seen, DG HR in its great generosity offers its staff the [following "competitions"](#) (many candidates, few laureates, even more frustration):

COM/AST-SC2/2022 (SC2)
COM/AST2/2022 (AST2)
COM/AD12/2022 (AD 12)
COM/AD9/20 22 (AD9)
COM/AD7/2022 (AD7)
COM/AD6/20 22 (AD6)

USFL, the only trade union that really takes care of AST and AST/SC colleagues!

USFL always on deck:

- Our analysis on the subject: [insecurity and its impact on staff](#)
- Our dedicated AST/SC career [news](#) in our [newsletter 21/11/2022](#)
- Our HR strategy [news](#) in [our newsletter 17/11/2022](#)

More information:

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

Pour rappel, la nouvelle stratégie RH propose de mettre l'humain au centre de son organisation. Cependant, nous doutons que l'avenir des collègues AST et AST/SC soient réellement pris en compte dans les projets de la Commission

Quelle porte de sortie (ironique) ?

Il faut en être conscient, la voie n'est pas sans issue même si elle n'est pas très large. Elle a le mérite d'exister : les concours internes ! Comme vous avez pu le constater, la DG HR dans sa grande générosité propose à son personnel les ["compétitions" suivantes](#) (beaucoup de candidats, peu de lauréats, encore plus de frustration) :

COM/AST-SC2/2022 (SC2)
COM/AST2/2022 (AST2)
COM/AD12/2022 (AD 12)
COM/AD9 /20 22 (AD9)
COM/AD7/2022 (AD7)
COM/AD6/20 22 (AD6)

L'USFL, le seul syndicat qui prend vraiment soin des collègues AST et AST/SC !

USFL toujours sur le pont :

- Notre analyse sur le sujet: [précarité et ses conséquences sur le personnel](#)
- Notre [news](#) dédié carrières AST & AST/SC dans notre [newsletter 21/11/2022](#)
- Notre [news](#) sur la stratégie RH dans [notre newsletter 17/11/2022](#)

Pour plus d'information :

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