

AST/SC'S RESPONSE IN LIGHT OF THE PRELIMINARY ACTION PLAN AND COMMUNICATION ON THE NEW HR STRATEGY

**THE AST/SC COLLEAGUES OF THE EUROPEAN COMMISSION
SAY IT LOUD AND CLEAR:
IT IS SIMPLY NOT GOOD ENOUGH!**

Brussels, 22 September 2021

FR

While AST/SC officials appreciate that finally the draft document on the new HR Strategy at least mentions this category by its name (something that unfortunately was missing in the previous working documents albeit numerous workshops specifically designed for the AST/SC category) – they would like to, yet again, draw the attention of DG HR that regrettably we are still very far away from achieving a fair and respectful solution. The AST/SC category has no perspective of any professional path - as a reminder, contrary to other groups, there have been no internal competitions for AST/SCs allowing them to upgrade to a higher category, no certification-alike mechanism, no or very scarce promotion quota compared to other groups, shorter career, no posts in the delegations, etc.

On numerous occasions (including a Commission-wide petition launched by **TAO** that was signed by more than 70 % of the category colleagues and addressed to Commissioner Hahn in October 2020) AST/SC officials have asked DG HR to review a very unfair situation that has prevailed over the years since the ill creation of the AST/SC category in 2014. They have requested that a reasonable solution be put in place without any further delay. They have justified their request with loyal and

efficient work they have been providing for the Institution, often covering posts of higher responsibility than indicated in their job descriptions and heavy workload. As the ongoing HR Strategy sets the tone for the next ten years, **there is a certain sense of urgency to act now, as this unfair treatment of AST/SC category with no possibility of professional growth has been taking a heavy toll on the group's morale.**

The documents on the HR Strategy do not bring **any new element** and only very vaguely mention the AST/SC category, offering officials and “external” path of undergoing another external competition to potentially start a new career rather than an “internal” solution based on the development of the existing career. While it is appreciated that an external competition may be coming in some undefined future (although there have been no AST general competitions in years), it is incomprehensible why other suggestions, expressed by the group on numerous occasions, are not present in the outline. These ‘internal’ solutions would rebalance the unfair treatment in a much more efficient and logical way (e.g. organizing internal competitions, opening up more posts for AST/SC, etc.), and tackle demotivation.

On the other hand, the Commission shows a very ‘flexible and lenient’ approach towards the highly contested by **TAO** “Junior Professional Programme” and albeit heavy criticism still wants to pursue this initiative. Why the officials who have already passed an open EPSO competition, who have served the Commission for many years, who have showed real commitment and dedication, are still denied even the slightest chance to progress professionally – it is truly inconceivable and frankly unbecoming of the EU institutions as such.

In addition, the document provides a very vague information on ‘defining the future roles of AST and AST/SC function groups in the Commission’. This disturbing statement, unfortunately, reflects on the common misconception and lack of understanding from our HR services: **in practise, the roles and tasks performed by the AST and AST/SC officials and either the same or nearly the same.** The insistence on drawing this imaginary line of division between the two categories only perpetuates on what is already so detrimental in the system. **Putting a different name to the colleagues performing the same tasks will not change the reality – there are no first and second class assistants!** Being a good and efficient assistant will never be limited by labels of AST or AST/SC category and any manager knows it perfectly. DG HR should stop insisting on artificial and

restraining job descriptions that long time ago stopped reflecting the reality of a versatile and an increasingly demanding working environment. **Both AST and AST/SC colleagues deserve better.**

In view of these comments, AST/SC colleagues yet again request DG HR to actually keep its word and provide “a flexible and rewarding career” and “career prospects for all staff” by showing more empathy and offering more concrete solutions to the imbalanced situation of the AST/SC category.

In a prestigious and high standard organization that the European Commission aspires to be, its new and modern HR Strategy should embrace the full potential of its staff and offer equal opportunities of growth.

That is why it is so vital to **act now** so that the Commission does not lose many valuable colleagues (women and men) who over the past years and through very challenging times showed their dedication and loyalty.




Please invest in the human capital and talent you already have in the house!

Your **TAO** Team



Executive committee

For further reading:

-  **TAO** AST/SC survey [Link to conclusions](#)
-  Open letter to Commissioner Hahn : AST/SC, it is time to create career prospects for all [Link to article](#)
-  How well informed are you of the difficulties your AST/SC colleagues experience? [Link to article](#)

RÉPONSE DES AST/SC COMPTE TENU DU PLAN D'ACTION PRÉLIMINAIRE ET DE LA COMMUNICATION SUR LA NOUVELLE STRATÉGIE HR

**LES COLLÈGUES AST/SC DE LA COMMISSION EUROPÉENNE LE
DISENT HAUT ET FORT : CELA NE SUFFIT TOUT SIMPLEMENT
PAS !**

Bruxelles, 22 Septembre 2021

EN

Alors que les fonctionnaires AST/SC apprécient que cette catégorie soit finalement mentionnée dans les documents de travail de la nouvelle stratégie HR (absente dans les documents précédents même si de nombreux ateliers spécifiques à la catégorie AST/SC ont été organisés), nous voudrions, une fois de plus, attirer l'attention de la DG HR sur le fait que nous sommes encore malheureusement très loin d'avoir trouvé une solution équitable. En effet, la catégorie AST/SC ne bénéficie d'aucune perspective de carrière. Pour rappel, et contrairement à d'autres groupes de fonction, il n'existe aucun concours interne pour les AST/SC qui leur permettrait de passer à une catégorie supérieure, pas de certification, pas ou très peu de quotas pour les promotions par rapport à d'autres catégories, des carrières plus courtes et aucun poste en Délégations etc.

A de nombreuses reprises (y compris lors d'une pétition lancée par la **TAO-AFI**, signée par plus de 70% des AST/SC et adressée au Commissaire Hahn en octobre 2020), les fonctionnaires de la catégorie AST/SC ont demandé à la DG HR de réexaminer cette situation inégale, qui s'accroît au fil des années depuis sa très fâcheuse (mauvaise) conception en 2014. Les AST/SC demandent qu'une solution cohérente et équitable soit mise en place sans plus tarder. Leur demande est fondée et est motivée par un travail loyal et efficace, souvent à des postes de responsabilités plus élevées que celles indiquées dans le descriptif de leurs fonctions mais aussi par une charge de

travail bien plus importante que la normale. Alors que la stratégie HR en cours donne le ton pour les dix prochaines années, **il y a urgence d'agir dès à présent**. Ce traitement partial de la catégorie AST/SC sans possibilité d'évolution professionnelle a lourdement pesé sur le moral du groupe.

Les documents de la stratégie HR n'apportent **aucun élément nouveau** et ne mentionnent que très vaguement la catégorie AST/SC, offrant aux fonctionnaires une voie « externe », celle de se soumettre à un autre concours externe afin de potentiellement démarrer une nouvelle carrière, plutôt qu'une solution « interne » basée sur le développement de la carrière existante. Bien qu'un concours externe puisse voir le jour dans un avenir proche (sachant qu'il n'y a pas eu de concours généraux AST depuis des années), **il est incompréhensible que toutes les autres suggestions, exprimées par le groupe, et ce à de nombreuses reprises, n'aient pas été reprises dans le projet**. Ces solutions « internes » rééquilibreraient l'inégalité d'une manière beaucoup plus efficace et judicieuse (par exemple, en organisant des concours internes, en donnant l'accès à davantage de postes pour AST/SC, etc.) et viseraient à lutter contre la démotivation.

Par contre, la Commission fait preuve d'une « grande indulgence » envers le programme Junior Professional, programme fort contesté par la **TAO-AFI**. Bien que ce programme soit très critiqué, l'administration souhaite prolonger cette initiative. Comment explique-t-on que les fonctionnaires, ayant réussi le concours EPSO, qui ont servi la Commission pendant de nombreuses années, qui ont fait preuve d'un engagement et d'un dévouement réels, se voient toujours refuser la moindre chance de progresser professionnellement - **c'est vraiment inconcevable et franchement indigne des institutions de l'UE**.

En outre, le document fournit des informations très vagues sur la « définition des futurs rôles des groupes de fonctions AST et AST/SC au sein de la Commission ». Cette déclaration inquiétante, malheureusement, reflète le manque de compréhension de nos services RH pour ces postes : **dans la pratique, les rôles et les tâches accomplis par les fonctionnaires AST et AST/SC sont identiques ou presque identiques**. Insister sur le fait que ces deux catégories sont formellement différentes ne fait que perpétuer les torts du règlement. **Donner un nom différent aux collègues effectuant les mêmes tâches ne changera pas la réalité – il n'y a pas d'assistants de première et de deuxième classe !** Être un bon assistant ne sera jamais limité par des étiquettes de catégorie AST ou AST/SC et tout manager le sait parfaitement. La DG HR devrait cesser d'insister sur des descriptifs de poste artificiels et restrictifs qui, depuis

longtemps, ont cessé de refléter la réalité d'un environnement de travail polyvalent et de plus en plus exigeant. **Les collègues AST et AST/SC méritent mieux.**

Au vu de ce qui a été dit, les collègues AST/SC demandent une nouvelle fois à la DG HR de tenir parole et d'offrir « une carrière flexible et enrichissante » et des « perspectives de carrière pour tout le personnel » en faisant preuve de plus d'empathie et en proposant des solutions plus concrètes.

Dans une organisation de haut niveau comme la Commission européenne aspire à être, la nouvelle stratégie HR doit exploiter le plein potentiel de son personnel et offrir des opportunités égales de développement professionnel.

C'est pourquoi il est vital d'**agir maintenant** afin que la Commission ne perde pas nos précieux collègues (femmes et hommes) qui, au cours des dernières années et à travers des moments très difficiles, ont fait preuve de dévouement.




Investissez plus et mieux dans le capital humain, avec tout son talent, qui est déjà présent dans la Commission !

Votre équipe TAO



Comité exécutif

Liens pour approfondir le sujet:

-  **TAO** AST/SC survey [Link to conclusions](#)
-  Open letter to Commissioner Hahn : AST/SC, it is time to create career prospects for all [Link to article](#)
-  How well informed are you of the difficulties your AST/SC colleagues experience? [Link to article](#)

Join TAO-AFI to reinforce the staff's action and to be informed on your rights!



TAO-AFI - The Association of Independents

European Commission
Rue Joseph II, 70 – 1049 Bruxelles
Tel: +32 2 296 25 89
osp-tao-afi@ec.europa.eu

Visit our website for our latest communications

www.tao-afi.eu

Independence / Proximity / Engagement

You receive this email because you are an official or agent of the European Commission and therefore listed in its formal directory.

TAO-AFI is an official EC staff association. [Here](#) to unsubscribe