



Les AST dans l'impasse ?

Huit propositions d'U4U pour redynamiser les carrières des collègues AST

Depuis l'entrée en vigueur de la dernière réforme du Statut, les discussions sur l'avenir des AST se sont amplifiées. La principale motivation de ce débat est l'incertitude pesant sur les carrières de ces collègues. Avec une population de 10.148 collègues équivalente à un peu plus de 30% de la population totale, les AST représentent aujourd'hui à la Commission une force de travail essentielle de l'institution. A ces AST il faut aussi ajouter les équivalents AST, notamment les agents contractuels GF I, II et III qui occupent des fonctions équivalentes, soit plus de 3.000 collègues. Mais c'est parmi ces personnels, et notamment dans la catégorie des fonctionnaires AST, que la Commission opère les suppressions de postes exigées par le Conseil.

Au lieu du silence actuel, un débat est devenu primordial pour donner à ces collègues des perspectives d'avenir.

En effet, en l'absence de mesures spécifiques, il est impossible d'estimer aujourd'hui si la Commission a vraiment pris la mesure des problèmes de nos collègues ni si elle travaille à des propositions de définitions de carrières pour eux.

Le problème le plus évident est celui de l'avenir des métiers AST.

La première difficulté de l'identification des métiers des AST est leur grande hétérogénéité. On trouve de nombreux AST dans des tâches horizontales d'assistance et de coordination (notamment à la DG HR, EPSO, OIB, EPSO, OIL, PMO, OP où les AST représentent plus des deux tiers des fonctionnaires).

On trouve également de nombreux AST dans des métiers spécifiques et spécialisés comme les TIC, la finance, la communication, l'audit, la gestion de programmes/projets, les ressources humaines etc., où ils exécutent des tâches à des niveaux de responsabilité parfois identiques à ceux de leurs collègues AD exerçant les mêmes métiers.

Deux tendances prennent les AST entre le marteau et l'enclume.

D'une part, l'évolution technologique du monde du travail a réduit l'importance des métiers habituels d'assistance administrative. D'autre part, la poussée de groupes concurrents dans les

métiers des AST, notamment les nouveaux fonctionnaires AST/SC, implique que le giron professionnel habituel des AST se réduit.

La confusion qui règne sur les métiers est frappante.

La réforme de 2004 avait entamé une logique de fusion des anciennes catégories B et C en pariant sur la fluidité et transférabilité des compétences et des métiers. La réforme de 2014 fait marche arrière et recrée trois catégories comme avant 2004.

Quatre problèmes principaux sont constatés:

- 1) **l'arrivée d'une nouvelle catégorie de fonctionnaires AST/SC utilisée par les institutions européennes pour un nivellement par le bas de la fonction publique européenne;**
- 2) **la labellisation discutable des postes empêchant la mobilité des personnes et des talents;**
- 3) **les faiblesses de la certification;**
- 4) **enfin l'embauche d'agents contractuels permettant la réduction des postes de fonctionnaires AST.**

1) La catégorie des secrétaires fonctionnaires (AST-SC) est réapparue, alors qu'il y a peu l'on disait encore sur tous les toits que leur métier devait disparaître. Il semblerait que, notamment sous la pression du Conseil et du Parlement, cette nouvelle catégorie soit simplement la porte d'entrée à des recrutements tous azimuts mais avec bas salaires afin de limiter la masse salariale. Au vu des derniers développements (par ex. publication de postes AST/SC dans Sysper 2 dans des domaines autres que le secrétariat) et la publication de concours AST/SC dans un domaine comme l'audit ou la finance, cette dernière hypothèse paraît la plus sérieuse. **C'est donc l'ensemble des métiers des AST qui est menacé par l'arrivée des AST/SC y compris dans des domaines techniques.**

2) **La labellisation des postes AST existants en AST ou AST/SC a été particulièrement mal vécue par nos collègues** suite à une mauvaise communication interne de la DG HR. La réalité est que les ex-C et les AST recrutés en AST1 ont vu leurs postes transformés en AST/SC. Ceci va évidemment contre l'esprit de la réforme de 2004 et réintroduit des différences entre collègues AST. Symboliquement, il manifeste envers les collègues AST recrutés entre 2004 et 2014 comme AST 1 qu'ils sont "rétrogradés" comme AST/SC. La DG HR jure que non mais alors pourquoi avoir artificiellement re-labellisé ces postes en AST/SC? **Cette mesure "symbolique" est très grave car elle a pour effet:**

- **d'une part de limiter considérablement les mobilités au sein des AST et donc de nier la mobilité des talents (que la Commission promeut à l'extérieur à travers sa politique de l'emploi), et**

- **d'autre part d'influencer négativement les promotions en stigmatisant les collègues occupant des postes AST/SC.**

3) La certification est devenue un exercice coûteux et dérisoire tant pour ceux qui administrent que pour ceux qui passent les épreuves. Elle permet certes un passage de catégorie du groupe AST vers le groupe AD mais depuis 2005 seuls 910 candidats ont été admis à concourir et sur les 855 admis, seuls 568 ont trouvé un poste AD. **En moyenne, ce sont donc seulement 70 collègues AST par an qui deviennent AD. Non seulement ce chiffre est très faible mais ce qui est contesté c'est également les procédures peu transparentes de sélection des candidats admis à suivre la formation:**

4) Enfin, l'embauche de milliers d'AC, sous-classés, faisant le métier des AST, rend la viabilité de cette catégorie peu certaine et peu visible. Cette impression s'accroît aussi par le fait que lors des réductions des effectifs décidées dans le cadre de la réforme de 2014, on a pu observer qu'elles concernaient essentiellement la catégorie AST, atteignant dans certaines DG des seuils critiques aux dires des propres responsables des ressources humaines.

Pour répondre à ce défi, tout en tenant compte des contraintes du Statut, U4U propose 8 mesures qui redynamisent les carrières des collègues AST et équivalents. Il convient de :

- 1) Mettre en œuvre sous l'égide de la DG HR un groupe interservices chargé de faire un bilan des métiers et carrières des AST et de proposer une véritable politique de gestion de carrière;
- 2) Identifier des métiers existants ou nouveaux réservés aux AST et de construire des plans de formation adéquats ;
- 3) Prévoir et encourager les mobilités entre DG afin de mieux utiliser les compétences des AST, notamment en renonçant à labelliser en AST/SC les postes des collègues qui étaient déjà en fonction au 1^{er} janvier 2014 ;
- 4) Rendre transparentes les procédures de promotion aux grades AST 10 et AST 11 et prévoir suffisamment de postes à ces deux grades ; améliorer les formations et les parcours menant à l'animation d'équipes;
- 5) Réformer la certification en la rendant plus transparente, plus ciblée, moins coûteuse;
- 6) Promouvoir des concours internes de reclassement pour les AST et des concours de titularisation et des épreuves de passage de catégories pour les agents contractuels.

La seconde caractéristique frappante de **ce groupe** est qu'il **est constitué de deux tiers de femmes et d'un tiers d'hommes, ce qui implique d'emblée de prendre en considération une dimension de genre.** Cette dimension est d'autant plus importante que les statistiques (http://ec.europa.eu/civil_service/docs/europa_sp2_bs_nat_x_grade_en.pdf) montrent très clairement que les femmes sont très fortement défavorisées par rapport aux hommes dans leurs carrières. Il suffit de constater qu'aux trois grades les plus élevés (AST 9, 10 et 11), ce

rapport 2/3-1/3 s'inverse en faveur des hommes (avec 783 hommes à ces grades) par rapport aux femmes (445). Que dire lorsqu'on constate qu'au dernier grade AST 11 il n'y a que 27 femmes pour 135 hommes... De plus, même si la tendance évolue dans le bon sens, ce rapport 2/3-1/3 n'est pas non plus observé au niveau de l'exercice de certification. Il convient donc sans plus tarder de :

- 7) Mettre en place une politique active d'égalité des genres dans les promotions AST afin de viser, dans les 5 années à venir, un rattrapage de carrière pour les femmes.

La troisième et dernière caractéristique remarquable est que **27% des AST sont de la même nationalité, ce qui attire l'attention sur les tendances historiques des procédures de recrutement en vigueur à la Commission dans ces grades.** Une fois encore, ce genre de situation alerte sur le fait que la recherche des talents est insuffisante. Il convient donc de :

- 8) Mener dans les pays les moins représentés parmi les AST des campagnes vigoureuses d'information afin de remédier aux déséquilibres géographiques des recrutements.

BOX A) Quelques chiffres sur la catégorie des AST (source DG HR Key figures card staff members 2013 – 01/01/2013)

Au 1^{er} janvier 2015, sur un total de 33197 personnes statutaires, 9514 collègues sont des fonctionnaires AST et 634 sont des Agents temporaires AST, soit au total 10148 AST. Cela représente 30.6 % de la population totale du personnel statutaire (i.e. : Fonctionnaires, Agents Temporaires et Agents Contractuels) au sein de la Commission (hors agences).

Concernant l'allocation des ressources humaines, la Commission s'est engagée à réduire son personnel de 5% sur une période de 5 ans, soit 1% par an, et ce pour la période 2013 à 2017. Dans certaines DG, cela s'est traduit par une réduction directe de 5% en une fois.

On peut encore rajouter à cela, sur le terrain, qu'une partie des postes AST sont convertis en postes AD (certaines DG n'hésitent pas à sacrifier deux postes AST pour obtenir un poste AD).

Une "réduction spéciale" additionnelle de 1% par an a aussi été mise en œuvre, avec pour objectif principal une meilleure réallocation des ressources par priorités.

On peut donc en déduire une réduction totale de 10% sur 5 ans représentant +/- 1100 AST.

BOX B) Situation de la catégorie AST : une réalité "multiple".

On peut constater que cette catégorie est structurée en plusieurs groupes, d'une part du fait des réformes antérieures et d'autre part du fait du cloisonnement des carrières.

Nous pouvons ainsi résumer la situation en 5 "groupes" :

1) **Les "ex D"**, en AST 1/AST 5 qui, pour la plupart, occupent des postes de huissiers, d'agents administratifs et d'agents techniques

2) **Les "ex C"** qui sont principalement des Secrétaires et Commis/Commis adjoint et dont le travail est principalement d'ordre administratif (Secrétariat, administration, finances,...) et dont la carrière se déroule entre les grades AST1 et AST7. Dans ce groupe et suite à la réforme de 2004, on doit encore distinguer ceux qui ont passé les épreuves de l'attestation et) qui ont donc vocation à remplir toutes les fonctions AST, y compris jusqu'au grade AST9 et au-delà.

3) **Les "ex B"**, AST3/AST11, assistants, qui occupent des tâches administratives, financières, politiques, juridiques, en communication, audit, gestion de programmes/projets, voir même pour certains grades (à partir de AST9) avec des responsabilités diverses.

4) **Les AST**, recrutés après 2004 en un seul groupe de fonction mais sous divers grades (AST1, AST3).

5) Enfin, une nouvelle catégorie a vu le jour suite à la réforme de 2014, les **AST/SC**. Ces collègues devraient normalement être recrutés pour des fonctions de secrétariat bien que les Institutions Européennes semblent déjà avoir eu recours à cette "nouvelle" catégorie pour recruter du personnel technique et de sécurité. Il semblerait même que la Commission envisage d'utiliser cette possibilité pour du personnel financier (comptable et auditeur) en 2015.

Toutes ces catégories cohabitent avec les Agents Contractuels GF I, GF II et GF III qui ont des métiers similaires au sein de la Commission.

BOX C) évolution de l'exercice de certification à la Commission.

Résultat des exercices de Certification organisés par la Commission

Exercice de certification au titre de l'année (n)		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Formation EAS au cours de l'année (n+1)		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Candidats autorisés par la Commission à suivre la formation au cours de l'année (n+1)	910	116	114	118	122	120	113	94	63	50
Dont:										
Candidats ayant reporté leur participation (congé parental/familial)		0	1	3	1	1	1	0	0	2
Abandon(s) pendant la formation		0	0	1	0	4	0	0	0	0
En plus:										
Candidats ayant suivi la formation au cours de l'année (n+1) au titre d'un autre exercice de certification		0	0	1	2	2	1	1	0	0
--> Candidats ayant suivi la formation année (n+1)	855	116	113	115	123	117	113	95	63	48
Dont:										
Hommes	494 57.8%	77 66.4%	67 59.3%	69 60.0%	71 57.7%	69 59.0%	61 54.0%	55 57.9%	25 39.7%	20 41.7%
Femmes	360 42.1%	39 33.6%	46 40.7%	46 40.0%	52 42.3%	48 41.0%	52 46.0%	39 41.1%	38 60.3%	28 58.3%
Candidat(s) n'ayant pas présenté les examens (situation exceptionnelle)		0	0	1	0	0	0	0	1	1
Candidats ayant réussi les examens de fin de formation		84	63	65	74	72	49	64	38	15
Candidats n'ayant pas réussi les examens de fin de formation		32	50	49	49	45	64	31	25	32
Taux de réussite		72.4%	55.8%	57.0%	60.2%	61.5%	43.4%	67.4%	61.3%	31.9%
Candidats années précédentes ayant représenté des examens		0	27	53	61	68	61	78	48	N.A.
Candidats années précédentes ayant réussi les examens représentés		0	15	34	32	49	32	59	31	16
Taux de réussite			55.6%	64.2%	52.5%	72.1%	52.5%	75.6%	64.6%	N.A.

--> Nouveaux candidats certifiés	761	84	78	99	106	121	81	123	69	<i>N.A.</i>
--	------------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	-----------	------------	-----------	-------------

Parmi les certifiés de cette promotion:

Hommes	421 55.3%	57 67.9%	47 60.3%	54 54.5%	55 51.9%	78 64.5%	46 56.8%	55 44.7%	29 42.0%	<i>N.A.</i> <i>N.A.</i>
Femmes	340 44.7%	27 32.1%	31 39.7%	45 45.5%	51 48.1%	43 35.5%	35 43.2%	68 55.3%	40 58.0%	<i>N.A.</i> <i>N.A.</i>

Candidats qui pourront encore représenter des examens après (n+1)	32	67	83	100	92	104	86	69*
--	-----------	-----------	-----------	------------	-----------	------------	-----------	------------

NB: représentations illimitées des examens échoués pour candidats sélectionnés par exercices 2005 & 2006 - limite de 2 représentations pour candidats sélectionnés par exercices à pd 2007	Candidats ayant suivi la formation qui ne représenteront plus le ou les examens échoués (abandons, retraites, décès, nbre de représentations max atteint)	22	* dont 14 sont en abandon virtuel
--	---	----	-----------------------------------

		En 2007	En 2008	En 2009	En 2010	En 2011	En 2012	En 2013	En 2014	En 2015
Nombre de nominations AD	568	49	46	70	81	87	86	106	43	

Dont:

Nominations AD parmi les 84 certifiés, liste de décembre 2006	94%	49	14	10	4	1	1	/	/	
Nominations AD parmi les 78 certifiés, liste de décembre 2007	81%	/	32	15	11	4	1	7	1	
Nominations AD parmi les 99 certifiés, liste de décembre 2008	81%	/	/	45	19	12	4	2	1	
Nominations AD parmi les 106 certifiés, liste de décembre 2009	79%	/	/	/	47	23	14	7	4	
Nominations AD parmi les 121 certifiés, liste de décembre 2010	60%	/	/	/	/	47	25	14	5	
Nominations AD parmi les 81 certifiés, liste de décembre 2011	51%	/	/	/	/	/	41	16	15	
Nominations AD parmi les 123 certifiés, liste de décembre 2012	49%	/	/	/	/	/	/	60	17	
Nominations AD parmi les 123 certifiés, liste de décembre 2013										

Et dont:

Nomination AD après changement de DG	84	14.8%
Hommes (et % des hommes certifiés qui sont nommés AD)	301	71.5%
Femmes (et % des femmes certifiées qui sont nommées AD)	220	64.7%

Nombre total de fonctionnaires ayant suivi la formation, toutes années:	855	Résumé
--	------------	--------

Nombre total de Certifiés, toutes années:	761	
<i>% ayant suivi la formation et étant certifiés, toutes années:</i>	<i>89.0%</i>	
Nombre total de Certifiés non nommés AD, toutes années:	193	
Nombre total de Certifiés nommés AD, toutes années	568	
<i>% de Certifiés nommés AD, toutes années</i>	<i>74.6%</i>	
Nombre de candidats qui peuvent encore représenter les examens	55	

Mise à jour
du 28/02/2015

HR.B.4