



Carrière et mobilité.

[EN version herebelow](#)

Ensemble, nous l'avons fait. Ensemble, nous pouvons continuer !

Pour U4U, il est nécessaire de mieux accompagner les carrières et les mobilités

- La promotion doit être fondée sur le mérite, en fonction de critères clairement définis, comparables et connus de toutes les parties. Les procédures d'évaluation et de promotion doivent faire l'objet d'une simplification. Chacun(e) doit pouvoir comprendre comment il/elle est évalué(e) et le bien-fondé des appréciations ;
- Les sélections internes pour l'attribution des postes doivent être basées sur des critères clairement énoncés, et fournir un retour utile aux candidat(e)s comprenant notamment un commentaire sur leurs performances lors des entretiens ;
- U4U demande l'organisation de concours internes de reclassement, tant pour les AC et les AT que pour les AST, AST/SC et pour les AD. U4U réclame que l'on facilite l'accès aux fins de carrière pour les AST 9 et AD 12. En outre, il faudrait étudier la faisabilité de l'organisation de concours internes qui permettent le passage de catégorie pour les AST/ SC ;
- Il faut repenser le nombre de niveaux hiérarchiques. Ils ont eu tendance à se multiplier par le passé, ce qui risque de constituer des entraves à l'expression de la créativité du personnel et à sa motivation, et de plus sont contraires à la politique d'une culture de confiance pourtant mise en avant par la « *nouvelle stratégie RH* » ;
- La mobilité, spontanée ou initiée par l'institution dans l'intérêt du service, doit être encouragée par des propositions de parcours accompagnés, intéressants, valorisants. Des formations doivent être proposées pour mieux l'inciter et y préparer, ainsi qu'un accompagnement pour assurer une transition efficace. De manière générale, mettre en œuvre une mobilité automatique, y compris pour l'encadrement intermédiaire et supérieur, est contre-productif et souvent arbitraire dans ses effets, avec le risque d'une perte d'expertise pour l'institution. De plus, laisser les collègues

devoir recourir à leurs réseaux personnels et/ou nationaux pour trouver un nouveau poste ne permet pas de renforcer le lien entre l'institution et les collègues ;

- Enfin, des mobilités, y compris interinstitutionnelles, devraient être favorisées par l'organisation d'un marché de l'emploi virtuel, rendant les postes disponibles visibles pour les collègues qui seraient intéressé(e)s. Cette mesure offrirait de nouvelles perspectives de carrière aux collègues à contrat à durée déterminée et en même temps permettrait d'atteindre le nombre d'années nécessaires pour bénéficier du minimum de retraite communautaire.



Careers and mobility

Together we have done it.

Together we can continue!

U4U thinks that Careers and Mobility should be better managed.

- Promotion should be based on merit, according to clearly defined, comparable criteria that is known to all parties. Assessment and promotion procedures must be simplified. Everyone must be able to understand how he/she is being assessed and the rationale for the assessments;
- Internal selection for posts should be based on clearly stated criteria, and provide useful feedback to candidates, including comment on their interview performance;
- U4U asks for the organisation of internal competitions for reclassification, both for CAs and TAs and for ASTs, AST/SCs and ADs. U4U demands that access to the end of the career for AST 9 and AD 12 be facilitated. In addition, the feasibility of organising internal competitions which allow AST/SC to move up a category should be studied;
- The number of hierarchical levels needs to be rethought. They have tended to multiply in the past, which risks being an obstacle to the expression of staff creativity and motivation, and moreover is contrary to the policy of a culture of trust, which is emphasised by the "*new HR strategy*";
- Mobility, whether spontaneous or initiated by the institution in the interest of the service, must be encouraged by offering supported, interesting and rewarding career paths. Training must be offered to encourage and prepare for it, as well as support to ensure an effective transition. Generally speaking, implementing automatic mobility, including for middle and senior management, is counterproductive and often arbitrary in its effects, with the risk of a loss of expertise for the institution. Moreover, leaving colleagues to rely on their personal and/or national networks to find a new post does not help to strengthen the link between the institution and colleagues;

- Finally, mobility, including inter-institutional mobility, should be encouraged by organising a virtual job market that makes available posts visible to interested colleagues. This measure would offer new career prospects to colleagues with fixed-term contracts and at the same time would make it possible to reach the number of years necessary to benefit from the institutional minimum pension.

Nov 2021