

A&D : Syndicat autonome
de la fonction publique de l'Union européenne

Section de Luxembourg

Bâtiment JMO - Kirchberg
Bureau B2/46
tél. (+352) 4301-33365/33764
fax (+352) 4301-33779
e-mail Syndicat-ad-l@cec.eu.int

*** wRECK *** CDR *** wRECK *** CDR *** wRECK *** CDR *** wRECK *** CDR ***

Monsieur le Président,

La nouvelle carrière nous était présentée comme une carrière « garantissant » des promotions plus rapides et régulières pour les fonctionnaires méritants. Ainsi, ceux qui étaient notés chaque année aux alentours de 14 points, auraient dû avoir leur promotion dans les 4 années, dans le pire cas dans les 6 années.

Or, si on a réussi à promouvoir la première vague de nos collègues qui traînaient dans leur carrière ce n'est que grâce à la prolifération des années de transition et, par conséquent, des points spéciaux de tout type qui ont fait que les seuils ont également augmentés de façon exagérée.

Mais ce qu'on n'avait pas prévu c'est que les fonctionnaires méritants, ceux qui ont déjà été notés lors des exercices précédents avec 14 points de moyenne, se retrouvent aujourd'hui avec 42 points alors que les seuils ont grimpé à 65 points et plus et les seuils stabilisés théoriques ont largement dépassé les 120 points !

En termes clairs, nous n'avions pas prévu que les fonctionnaires « normaux », ceux qui sont méritants seraient toujours plus loin des seuils et qu'il leur faudrait sûrement plus de 8 années pour obtenir leur promotion.

Ne pensez-vous pas que la nouvelle carrière a déjà échoué ?

Mr. President,

The new career structure was sold to us as one « guaranteeing » fast and more regular promotions to deserving officials. Thus, those who received around 14 points should be up for promotion in 4, or at worst 6, years.

It was only through the proliferation of transition years and special points of all kinds that the first wave of officials, those whose careers had been on the back burner for a long time, could be promoted. As was foreseeable, this led to an exaggerated increase in the threshold of points needed for promotion.

What was not foreseen was that those who received 14 points during the last three years, for a total of 42 points, now face a threshold of 65 points. Theoretically, stabilized thresholds may pass beyond the 120 point mark!

Clearly, we did not anticipate a system in which officials with average performance must wait more than 8 years for a promotion.

Do you agree that the Career Development System is a failure?

Herr Präsident,

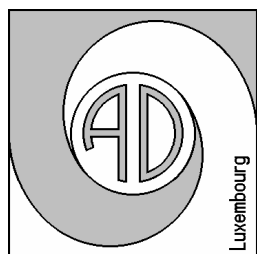
Man hat uns versprochen, dass das neue Personalbewertungssystem schnellere und regelmässigere Beförderungen für verdienstvolle Mitarbeiter/rinnen „garantiert“. Demnach müssten diejenigen welche stets zirka 14 Punkte erreichten nach 4, schlimmstenfalls nach 6, Jahren befördert werden.

Mit Hilfe von Übergangsregelungen und vielfältigen „Sonderpunkten“ hat man es geschafft, die erste Welle der Beförderungen durchzuziehen, zugunsten von Kollegen die unter dem alten System chronisch zu kurz kamen. Wie vorhersehbar, entstand daraus eine Inflation der Beförderungsschwellen.

Was man nicht erwartet hat ist, dass durchschnittliche Mitarbeiter/innen mit dreimal 14 (also 42) Punkten nun vor einer Beförderungsschwelle von 65 Punkten stehen. Dazu kommt, dass sich die Schwellen jenseits der 120 Punkte „stabilisieren“ werden.

Mitarbeiter/innen mit durchschnittlicher Bewertung müssen also mehr als 8 Jahre auf eine Beförderung warten.

Finden Sie, dass unsere neues Beförderungssystem versagt hat?



A&D-L
Action & Défense - Luxembourg

A&D : Syndicat autonome
de la fonction publique de l'Union européenne

Section de Luxembourg

Bâtiment JMO - Kirchberg
Bureau B2/46
tél. (+352) 4301-33365/33764
fax (+352) 4301-33779
e-mail Syndicat-ad-l@cec.eu.int