

E. Carrière et mobilité

- 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.