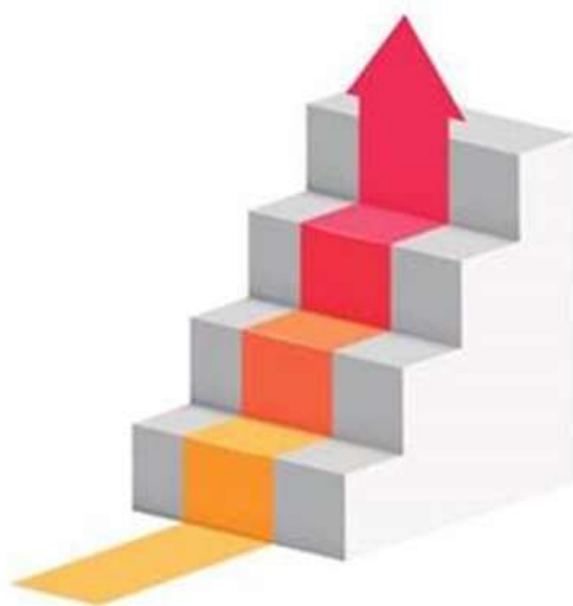


## **2022 PROMOTIONS**

### **FACTS AND SHORTCOMINGS : AN ASSESSMENT**



*Brussels 23 November 2022*



**Congratulations to all colleagues who were promoted this year!**

A promotion is a recognition of efforts made and hard work, so well deserved. However, not all colleagues that feel that they would have deserved a promotion got it.... As a result, 1011 colleagues (539 ADs, 385 ASTs and 87 AST/SCs) filed a complaint because their names were not on the draft promotion list published in June.

Every year the formal promotion procedure starts in April and ends in November. However, a promotion is something to work for every day. It is not so much a right as a reasonable expectation, rewarding merits over the course of a career.

While it is true that the CDR and promotion exercises are separate, what appears in your self-assessment and the dialogue with your reporting officer are essential to determine if you deserve a promotion. The CDRs since your last promotion are the basis for the analysis of your complaint against not being on the draft promotion list.

Hence the importance of explicit laudatory comments on your performance, since merits is one of the three elements recognised in the Staff Regulations as the basis for promotions. The other two are the use of languages and the level of responsibilities that you have.

It is important to remember that **filing a complaint doesn't automatically guarantee a promotion**. Only the equivalent of 5% of the exercise promotion quotas can be added to the draft promotion list. As in the previous years, in 2022, this was roughly one out of four complainants in the AD category, one out of five for AST colleagues and only one in 20 in AST/SC.

Merits should be duly compared for all, but a **promotion after the minimum time in the grade is not automatic** and should therefore not be taken for granted. With very limited chances of success, filing a complaint when reaching the minimum time in the grade should not be taken lightly.

If you feel that you have been refused a deserved promotion for no real reason, you can still file a complaint under Article 90.2 of the Staff Regulations, as a preliminary condition for a possible judicial action before the EU Court. The Court has set the obligation for the Administration to motivate adequately a decision for non-promotion (see Case T-605/19).

Promoting deserving staff in a fair and transparent way is indispensable for a modern European civil service that serves European citizens as they expect. We therefore call once more on the Administration to tackle the shortcomings of the promotion procedure 2022, to ensure fairness and transparency for all colleagues, by making sure that colleagues in lower grades have fair career opportunities in those DGs where promotion of higher grades is given priority. **TAO** is ready to support and contribute to these efforts.

We think that the Report on the Model Promotion Exercise, drafted jointly a long time ago, should be put on the table for social dialogue in order to

improve the implementation of this important annual exercise for comparing merits and awarding promotions.

This concerns:

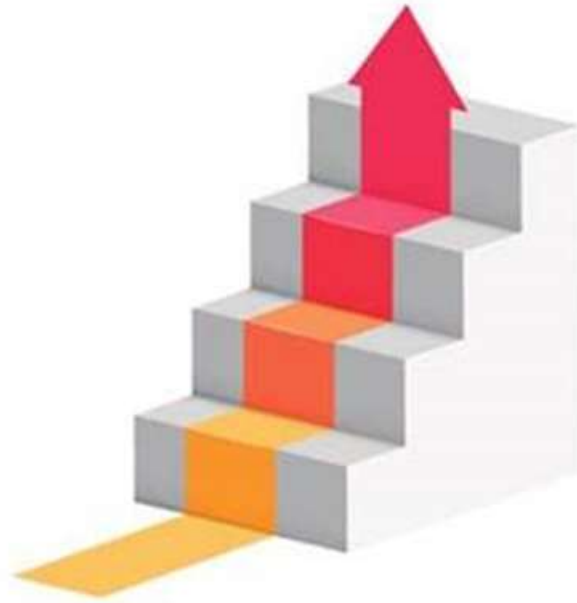
- the role of the Promotions Committee and its promotion allocation for handling appeals;
- the added value of the dialogues of the CP and the Directors-General during the exercise;
- the 'DG follow-ups' and other recommendations of the Promotion Committee in subsequent years;
- the regulatory framework for the level of staff responsibilities for the purpose of assessing merits;
- the roles of the various operators in the annual promotion cycle;
- Collective guarantees with regard to the rates guaranteed by Annex IB.

Your **TAO** team



## **PROMOTIONS 2022**

### **FAITS ET LACUNES : LE BILAN**



*Bruxelles, 22 Novembre 2022*

EN

## **Félicitations à tous les collègues qui ont été promus cette année!**

Une promotion est une reconnaissance des efforts déployés et des efforts considérables, et donc méritée. Toutefois, tous les collègues qui ont le sentiment qu'ils auraient mérité une promotion n'en ont pas obtenu... En conséquence, 1011 collègues (539 AD, 385 AST et 87 AST/SC) ont introduit une réclamation parce que leurs noms ne figuraient pas sur le projet de liste de promotion publiée en juin.

Chaque année, la procédure formelle de promotion débute en avril et se termine en novembre. Toutefois, le droit à une promotion se capitalise au jour le jour. Ce n'est pas tant un droit qu'une attente raisonnable, récompensant les mérites tout au long de la carrière.

S'il est vrai que les exercices de notation et de promotion sont distincts, ce qui apparaît dans votre autoévaluation et le dialogue avec votre notateur sont essentiels pour déterminer si votre mérite à une promotion est bien reconnu. Les REC depuis votre dernière promotion servent de base à l'analyse de votre réclamation contre le fait de ne pas figurer sur le projet de liste de promotion. D'où l'importance des commentaires élogieux explicites sur vos prestations, étant donné que les mérites sont l'un des trois éléments reconnus par le statut comme base des promotions. Les deux autres sont l'utilisation des langues et le niveau des responsabilités que vous exercez.

Il est important de rappeler que le **dépôt d'une réclamation ne garantit pas automatiquement une promotion**. Seul l'équivalent de 5 % des quotas de promotion de l'exercice peut être ajouté au projet de liste de promotion. Comme les années précédentes, en 2022, il s'agissait approximativement d'un plaignant sur quatre dans la catégorie AD, d'un plaignant sur cinq pour les collègues AST et d'un seul sur 20 pour les AST/SC.

Les mérites devraient être dûment comparés pour tous, mais une **promotion après la durée minimale dans le grade n'est pas automatique** et ne devrait donc pas être considérée comme acquise. Avec des chances de succès très limitées, le dépôt d'une réclamation lorsque le plaignant atteint le minimum de temps dans le grade ne devrait pas être pris à la légère.

Si vous estimez qu'une promotion méritée vous a été refusée sans raison objective réelle, vous pouvez toujours introduire une réclamation au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut, comme condition préalable à un éventuel recours juridictionnel devant la Cour de justice de l'UE. La Cour a établi l'obligation pour l'administration de motiver de manière adéquate une décision de non-promotion (voir affaire T-605/19).

La promotion du personnel méritant de manière équitable et transparente est indispensable à une fonction publique européenne moderne qui soit au service des citoyens européens comme ils l'attendent. Nous demandons donc une nouvelle fois à l'administration de remédier aux lacunes de la procédure de promotion 2022, de garantir l'équité et la transparence pour tous les collègues, en veillant à ce que les collègues des grades inférieurs bénéficient de possibilités de carrière équitables dans les DG où la promotion des grades supérieurs semble prioritaire. La **TAO** est prête pour soutenir et contribuer à ces efforts.

Nous pensons que le Rapport élaboré sur l'**Exercice Modèle de Promotion** il y a environ un lustre mériterait d'être mis sur la table du Dialogue social afin d'améliorer la mise en œuvre de l'important exercice annuel de comparaison des mérites et d'allocation des promotions.

Il en va ainsi notamment:

- Du rôle du Comité de promotion et de son allocation de promotions pour le traitement des appels,
- La valeur ajoutée des dialogues du CP et des Directeurs Généraux dans le cadre de l'exercice de promotion
- Les « Suivis DG » et autres recommandations du Comité de promotion lors des exercices ultérieurs
- L'encadrement réglementaire du niveau des responsabilités du personnel aux fins de l'établissement des mérites
- Les rôles des divers opérateurs dans le cycle de promotion annuelle
- Les garanties collectives au regard des taux garantis par l'annexe IB

Votre équipe **TAO**

