

**FLASH**  
**août 2021**



**Union  
Syndicale  
Fédérale  
Consilium**

Bruxelles, le 6 août 2021

## *L'été: la saison des plages et des promotions*



Après une année difficile, nous voici de nouveau dans la saison habituelle des promotions.

Nos félicitations chaleureuses à nos collègues promus. Nous pouvons tous être fiers de notre effort pour l'Europe. La promotion est la juste reconnaissance de ces efforts. Bravo !

Nous remercions les membres des commissions de promotion pour leur travail ardu en plein juillet.

Les bonnes nouvelles pour les uns cachent pourtant aussi des misères d'autres.

Ce système d'évaluation et de promotion est devenu désuet. On assiste à une sorte de loterie, où les statistiques sont peu claires et on ignore si les beaux mots du rapport d'évaluation mèneront enfin à une promotion. Le résultat est que de nombreux collègues méritants sont oubliés. Il y a quelques années, les trois syndicats ont fait une [proposition conjointe](#) pour un nouveau système transparent, prévisible, juste et plus simple. L'AIPN n'a jamais réagi.

**US-info**

Chaque année depuis 2014, l'AIPN n'accorde pas de nombreuses possibilités de promotion dans les grades AST 7, AD 12 et AD 13. Qu'est-ce qui se passe dans ces grades? Le Statut prévoit un taux de promotion spécifique dans chaque grade, c'est-à-dire un pourcentage du nombre de fonctionnaires dans chaque grade au 1er janvier de l'année précédente. Ce calcul détermine le nombre de possibilités de promotion pour l'année en cours.

Seule une partie des fonctionnaires avec l'ancienneté requise dans ces trois grades est effectivement promouvable. Les AD 12 et 13 qui ne sont pas encore administrateurs "confirmés" (comme si, après 25 ans de carrière d'administrateur, il faudrait encore être confirmé - une des multiples absurdités du Statut 2014), ou chefs d'unité ou "équivalent", ne sont donc pas considérés promouvables. Pareils pour les AST 7 "non attestés". L'AIPN réduit alors artificiellement le nombre des promotions. L'AIPN argumente que ce seraient des "vitesses de promotion" moyennes qui se trouveraient dans le Statut, et non des pourcentages basés sur l'ensemble de la population dans chaque grade. Elle renverse donc la logique du Statut et applique le pourcentage uniquement sur la partie de la population promouvable, et même pas de la bonne année. De nombreuses promotions (dans certains cas, environ 80 % des possibilités) sont ainsi perdues.

L'**Union Syndicale** et le Comité du Personnel protestent encore une fois contre cette mesure illégale.

Pour remédier à cette situation, du moins pour la catégorie des AD, il faudrait un calcul correct du nombre de collègues qui accèdent à la fameuse "confirmation". L'ensemble des possibilités de promotion non accordées devraient être mises dans l'exercice annuel de "confirmation". Mais on en est très loin (environ 20 % dans le passé). En 2020, l'AIPN a même carrément sauté l'exercice. Le virus l'a probablement rendu impossible...

**Cette année, l'Union Syndicale demande que toutes les possibilités dans l'exercice de "confirmation" soient accordées.**

## Abattement d'impôts



Vous recevez des allocations si vous avez des enfants à charge. Le Règlement 260/68 prévoit aussi un abattement fiscal.

Depuis des décennies, les chefs d'administration ont décidé (conclusions 198/91, 222/04) d'appliquer cet abattement également dans le cas où un enfant ne serait plus à charge dans le sens du Statut (en franchissant la limite d'âge), mais serait toujours étudiant(e), et donc effectivement à charge de ses parents.

Suite à un jugement [T-484/18](#) du Tribunal, qui concerne la Banque Centrale (qui a une base légale complètement différente de notre Statut), ORG.1 a informé le personnel que cet abattement étendu, au-delà de 26 ans, ne sera plus accordé.

Selon l'analyse juridique de l'**Union Syndicale**, cette décision est illégale et pourrait être contestée au Tribunal.

Nous invitons les collègues victimes, à savoir:

- ceux qui bénéficient déjà de l'abattement et qui depuis le mois de juin voient le montant de leurs impôts augmenter
- ceux dont les enfants atteignent leurs 26 ans et sont toujours étudiant(e)s (une demande pour bénéficier de l'abattement serait alors refusée)

de se faire connaître auprès de l'**Union Syndicale**, pour étudier les possibles voies de recours.

## Remboursements - transports en commun



A la demande de la **FFPE** et de l'**Union Syndicale**, une concertation avec l'AIPN sur une réforme de notre système de remboursement des frais de transports en commun s'est ouverte en 2020. Nos objectifs :

- débureaucratiser une procédure trop compliquée ;
- permettre des prises en charge de formules flexibles, mieux adaptées aux nouvelles réalités caractérisées par une partie importante de télétravail ;
- inciter davantage de collègues de faire des choix plus respectueux de l'environnement et de la santé publique.

La première phase de la concertation s'est soldée par un [constat de désaccord](#). Les raisons: les trois syndicats n'ont pas voulu accepter une perte massive pour les collègues habitant hors Bruxelles; l'AIPN a refusé le budget nécessaire pour réaliser les objectifs de la négociation: 100,000 à 200,000 € supplémentaires chaque année. Ce petit effort budgétaire permettrait au Conseil de se rapprocher de son objectif climat (réduction des gaz à effets de serre de 33 % d'ici 2030) et de satisfaire la région bruxelloise, qui fait pression pour que le Conseil réduise son espace parking. Ceci est dans un contexte où le télétravail et les réunions virtuelles ont permis au Conseil de faire d'énormes économies, et continueront et permettront encore de le faire.

Début juillet, la deuxième phase de la concertation a commencé au niveau du Secrétaire Général. Nous espérons une solution pour la rentrée. Mais l'**Union Syndicale** **n'acceptera aucune solution qui pénalise des centaines de nos collègues. Nous soumettrons tout éventuel compromis résultant des négociations au vote par de nos membres.**

## Concours internes



L'**Union Syndicale** est ravie que des concours internes donnent enfin la possibilité aux collègues "précaires" - ayant des contrats à durée déterminée - d'être nommés fonctionnaires.

Les lauréat(e)s du concours internes de traductrices/traducteurs irlandais(es) ont déjà été publié(es)s. Félicitations! Le concours interne des agents de sécurité, que l'**Union Syndicale** demande depuis des années, se fera en automne.

Il nous faut maintenant une série d'autres concours internes qui permettraient, par exemple, à certains collègues d'accéder à une catégorie supérieure (par exemple, les collègues SC qui pourraient devenir AST). Et il nous faut surtout un programme de ces concours internes réguliers et soutenus.

Les concours internes ne représentent qu'une solution partielle de la mauvaise politique de recrutement externe. Depuis 2 ans, le Conseil recrute deux fois plus d'agents temporaires ou contractuels que de fonctionnaires, créant ainsi une précarisation répandue. Ceci entraîne également une perte continue d'expertise et un gâchis de ressources. Les concours internes ne résolvent ce problème que pour un nombre limité de collègues.

L'**Union Syndicale** demande, outre les concours internes réguliers, deux choses :

- cesser la préférence pour le recrutement d'agents temporaires ou contractuels dans certains services (LING, la Sécurité ...). Dans ces services, les besoins sont permanents.  
**Tâche permanente = emploi permanent**
- permettre à EPSO, ou à défaut aux services internes du Conseil, d'organiser les concours nécessaires pour satisfaire aux besoins de recrutement de fonctionnaires.

## Concours général pour linguistes du Parlement européen



Le 7 juin 2021, le Comité du Personnel a écrit une lettre au secrétaire général et à la directrice des ressources humaines à propos du concours en question, leur faisant part à cette occasion des préoccupations que lui inspire la politique de l'administration qui consiste à recruter des agents temporaires à LING. L'administration n'assure pas toujours le remplacement du personnel permanent et la préservation et la consolidation de l'expertise. Le Comité du Personnel a reçu une réponse de Nathalie Pensaert, directrice des ressources humaines, le 15 juin 2021.

Il semble que le Conseil n'ait pas été informé de ce concours, qui concernait un profil spécifique de "professionnel des langues et de l'interculturalité" pour un service spécifique basé à Luxembourg.

Compte tenu de la pénurie au niveau du recrutement de personnel de traduction permanent à LING, nous restons convaincus que l'absence de concours EPSO est un problème qui nuit à la continuité des activités au sein du Conseil également.

Nous avons toutefois appris par Nathalie Pensaert que des discussions étaient en cours au sein du **Comité interinstitutionnel de la traduction et de l'interprétation** concernant de nouveaux concours pour linguistes prévus pour 2022. Nous avons également cru comprendre qu'il y avait un débat connexe mené au sein du CITI sur un "nouveau profil pour les traducteurs et traductrices". L'Union Syndicale va, bien entendu, demander des éclaircissements et poser une série de questions sur ces deux évolutions prévues.

### Le Comité exécutif



Si vous pensez que notre travail est utile, [venez nous rejoindre](#), ensemble nous sommes plus forts