

Bruxelles, le 21 juin 2023

Promotions perdues



L'AIPN vient de publier les listes des promouvables, et le nombre des possibilités de pour cette année.

Il faut bien les chercher, car il ne s'agit plus d'une communication au personnel : Voici pour les [PDF fonctionnaires](#) , et voici pour les [PDF agents contractuels FG I](#).

Comme depuis 2017, l'AIPN continue à couper les possibilités dans certains grades. Pour les promotions vers

- AST 7, seules 29 possibilités sont données sur 38
- AD 13, seules 4 possibilités sont données sur 30
- AD 14, seules 7 possibilités sont accordées, lorsque le calcul statutaire (obtenu par l'**Union Syndicale** en 2004) en donne 13

Comme les années précédentes, le Comité du Personnel était bel et bien consulté sur cela, mais son avis correctif n'a pas influencé la position de l'AIPN.

Même l'introduction d'un [recours](#) au tribunal par trois collègues au sujet de cette pratique en 2022, soutenu par l'**Union Syndicale**, n'a pas changé l'avis de l'AIPN. Il faudra attendre le jugement, pour éventuellement rectifier la situation depuis 2022.

Avec sa position, l'AIPN risque, en 2023, à nouveau de déception parmi les collègues de ces grades, qui en conséquence n'ont pas d'autre choix que porter plainte contre cette

application incorrecte des règles statutaires en matière de promotion. **Union Syndicale** est prête à soutenir ces collègues dans leur démarche.

Pour rappel, la diminution des possibilités de promotion dans certains grades n'affecte pas seulement négativement les collègues en question juste pendant une année. Il y a des conséquences pour tout le reste de la carrière de ces collègues – et au-delà, une réduction de la pension qui s'en suivra. De plus, moins de promotions dans le grade P cette année entraîne moins de promotions dans le grade P+1 pour les années suivantes et ainsi de suite.

Flexitime – Chronogestor remplacé par ... oui : Sysper



L'administration trouve que la nouvelle licence proposée pour *Chronogestor*, le moteur de notre application Flexitime, coûte trop cher. Elle veut le remplacer, à la fin de l'année, par *Sysper*. Évidemment, *Sysper*, conçu pour les besoins (assez différents) de la Commission, ne permet pas de gérer tout ce qui découle de la réglementation sur le temps de travail au Conseil, négociée et adaptée depuis 2004 entre l'administration et les syndicats représentatifs (dont l'**Union Syndicale** a toujours fait part). Pour cette raison, l'AIPN a invité les syndicats à négocier une révision de notre réglementation.

Jusqu'ici, 3 réunions de concertation ont eu lieu, et les intentions des uns et des autres deviennent visibles.

L'administration ne nous a pas encore expliqué pour quelle raison elle préfère *Sysper* au logiciel utilisé par le Parlement.

Par contre, elle a déjà exprimé son refus persistant de régler les questions restées ouvertes dans les négociations précédentes, à savoir

- La limitation de la durée de la journée de travail à 12 heures dans tous les cas (le maximum permis par la Directive sur le temps de travail) ;
- L'interdiction d'interrompre les pauses journalières (12h) et hebdomadaires (36h) minimales - comme le prévoit la [Directive sur le temps de travail](#) .

- **Union Syndicale** demande que l'AIPN suit la directive (qui a été adopté par le Conseil même !).
- La mise en œuvre de la limitation à un maximum de 150 heures supplémentaires sur 6 mois - comme le prévoit le Statut.

Les points essentiels sur lesquels **un accord doit encore être trouvé** :

- Les syndicats refusent que tous les managers auraient le droit d'imposer l'horaire décalé, comme proposé par l'AIPN.
- Le nombre de jours par an pendant lesquels le personnel est autorisé de s'éloigner de Bruxelles pour télétravailler.
- Le temps de travail compté en mission.
- Le repos de santé généré par le travail le vendredi soir, dont la suppression est proposée par l'AIPN.
- La date de référence à laquelle un congé non pris serait supprimé – l'AIPN propose de le mettre au 31 décembre au lieu du 15 janvier.
- Les règles pour la pause de déjeuner.
- Les règles du délai de route en cas de congé spécial.

L'**Union Syndicale** continuera à vous informer, et se tient prête à répondre à vos questions. Le moment venu, nous allons organiser une Assemblée Générale du Personnel pour vous donner la parole.

Un nouveau concours interne pour AST1 et AST2 sera publié prochainement



L'**Union Syndicale** se félicite de ces possibilités de promotion et/ou de devenir fonctionnaires. Ces concours internes sont un bon moyen de réduire la précarité de l'emploi pour les agents et agentes temporaires, en leur permettant de s'orienter vers un poste permanent au sein de la fonction publique européenne. Cela est profitable à tout le personnel et à l'ensemble du SGC.

Aujourd'hui, il est urgent d'augmenter le nombre de postes permanents au SGC. La tendance dans le recrutement lors des trois dernières années, avec jusqu'à 90% de nouveaux recrutés engagés sur des contrats fixes (agents temporaires et contractuels) est regrettable.

Cette situation nuit aussi à la réputation de notre institution. Nous apprécions donc les efforts consentis par notre administration pour rétablir cet équilibre dans une certaine mesure et nous espérons qu'elle continuera à organiser des concours internes afin que le personnel qualifié reste au service de notre institution.

L'**Union Syndicale** est heureuse de soutenir ses membres et de les accompagner tout au long du processus de concours. Nous proposons une assistance et des conseils personnalisés à toutes les étapes de la procédure, des webinaires haut de gamme, des manuels de formation et des sessions de groupe avec des collègues expérimenté(e)s.

*Congrès **USF** – la semaine de 4 jours et les salaires bas*



Au mois de mai, le Congrès de l'**Union Syndicale Fédérale** s'est tenu à Alicante.

8 délégués de notre section Conseil ont contribué à fixer les grandes orientations syndicales pour les années à venir.

A l'initiative de notre délégation, deux nouvelles orientations viennent d'être adoptées par notre fédération syndicale, et feront partie de nos priorités de l'avenir :

- La réduction du temps de travail, avec une organisation sur 4 journées. De plus en plus d'administrations et entreprises européennes s'y orientent, et IG Metall, le plus grand syndicat européen, l'a inscrite dans ses revendications pour cette année.
- La réduction de la différence entre nos plus hauts et nos plus bas salaires. Il faudra imaginer des mécanismes par lesquels les bas salaires soient plus rapidement augmentés que les hauts salaires.

Pour lire tout ce que le Congrès a décidé, rdv [ici](#).

C'est aussi à cela que servent nos publications



Sur les réseaux sociaux circulent des articles prétendant que le salaire d'Ursula von der Leyen augmenterait de 15% cette année et que l'ensemble des fonctionnaires de l'UE bénéficieraient de telles augmentations salariales importantes.

L'Agence France Presse a sorti une [information](#) qui démasque ce fake news, en faisant référence à une [publication récente](#) de l'**Union Syndicale**.

Avez-vous des questions ? N'hésitez pas à nous écrire :

union.syndicale@consilium.europa.eu

Si vous pensez que notre travail est utile, [rejoignez-nous](#). Nous sommes plus forts ensemble.

Le Comité exécutif

