

FLASH septembre 2025



Bruxelles, le 8 septembre 2025

Vous retrouverez les sujets suivants dans cette publication :

- [Précarité croissante de l'emploi au SGC](#)
- [Concours internes](#)
- [Plus d'administrateurs et administratrices confirmés](#)

Précarité croissante de l'emploi au SGC



Un nombre croissant de postes au SGC sont temporaires ou contractuels. Cela implique une augmentation correspondante du nombre de collègues avec un faible niveau de revenu et sans perspectives de carrière à long terme, ainsi qu'un sentiment croissant d'insécurité. Les fonctionnaires de la catégorie AST/SC ont également de faibles revenus et de mauvaises perspectives de carrière. L'**Union Syndicale** a exposé ces questions en détail dans [le dernier tract](#).

À ce jour, l'administration n'a consacré que peu d'efforts pour arrêter et inverser cette tendance dommageable. Nos demandes répétées de revoir la contribution à la mobilité en faveur des usagers des transports publics et d'abaisser les prix des repas dans nos cantines - en particulier pour le personnel de ces catégories - sont restées sans réponse.

Il semble qu'il y ait un faible intérêt pour les emplois AST/SC en raison du faible salaire et de l'absence de perspectives de carrière. Nous reconnaissons les efforts déployés par l'administration, mais cela ne suffit pas.

L'administration doit offrir de meilleures perspectives et une plus grande sécurité d'emploi aux collègues des catégories susmentionnées et alléger la pression financière qui pèse sur ces personnes.

Plus précisément, elle devrait :

- ↑ Ajouter des grades supplémentaires** dans les carrières GF I et SC,
- Organiser davantage de concours internes** ouverts à toutes les catégories de personnel,
- Réduire les prix des repas** dans les cantines pour les collègues à faible revenu et,
- Augmenter la contribution à la mobilité en faveur des usagers des transports publics !**

Concours internes : célébrer les succès, remédier aux échecs



Félicitations à celles et ceux qui ont réussi

L'**Union Syndicale** félicite chaleureusement les collègues qui ont réussi le [concours interne AST/SC](#). Votre réussite est largement méritée !

Soutenir celles et ceux qui ont échoués

Notre message à l'attention des collègues qui n'ont pas réussi cette fois-ci : nous valorisons vos compétences et vos qualifications. Avec le soutien adéquat, vous atteindrez vos objectifs. L'**Union Syndicale** continue d'organiser des webinaires pour vous aider à vous préparer aux concours EPSO et aux concours internes, ainsi que de donner des conseils individuels à tous les stades de votre carrière.

Davantage de flexibilité et de prévisibilité sont nécessaires

Nous apprécions les efforts déployés par l'administration pour organiser régulièrement des concours internes ; nous l'invitons cependant à aller plus loin.

La **flexibilité** est importante. Pour le dernier concours, seulement 42 lauréats et lauréates - 1 pour le grade AST/SC 1 et 41 pour le grade AST/SC 2 - figurent sur la [liste de réserve](#), malgré un **objectif de 50** (10 pour AST/SC 1 et 40 pour AST/SC 2). Certaines personnes ont réussi toutes les épreuves du concours, mais ont été exclues de la liste finale, échouant de seulement un ou deux points du seuil fixé.

Compte tenu des ressources considérables investies dans ces concours, **l'administration doit adopter une approche plus souple : il faut passer en revue les résultats et publier une liste complète de 50 lauréats et lauréates !**

Une meilleure planification et une plus grande prévisibilité sont tout aussi importantes. Les agents et agentes temporaires et contractuels rejoignent le Conseil pour une durée limitée, mais leurs compétences précieuses et la formation qui y est investie sont par la suite perdues. Des concours internes réguliers leur permettront de démontrer leur potentiel et de devenir fonctionnaires.

L'**Union Syndicale** demande donc à l'administration de négocier avec les syndicats **un plan pluriannuel de concours internes, programmant les concours à intervalles plus réguliers et sur des périodes plus longues**. Cela offrira aux collègues des perspectives de carrière claires et prévisibles et garantira leur engagement continu en faveur des objectifs de l'institution.

Plus d'administrateurs et d'administratrices confirmés

Dans notre [Flash précédent](#), nous vous avons informé de l'arrêt rendu par le Tribunal dans [l'affaire T-202/2023](#).

L'**Union Syndicale** a salué la décision du Tribunal, qui a entraîné une augmentation du nombre de possibilités de promotion pour le personnel du SGC chaque année.

Cette année, par exemple, les possibilités de promotion suivantes sont accordées :

AST 7 – **42** possibilités de promotion au lieu de **27**,
AD 12 – **29** possibilités de promotion au lieu de **3**, et
AD 13 – **11** possibilités au lieu de **5**.



Prochaine étape : davantage de postes d'administrateurs et d'administratrices confirmés

Cette année, il y a 29 possibilités de promotion au grade AD 12, soit une augmentation impressionnante. Toutefois, en vertu du statut actuel, seuls 17 collègues de ce grade sont promouvables. Cette inadéquation met en évidence un goulet d'étranglement persistant et démotivant, qu'il convient de supprimer afin de garantir un avancement équitable et régulier. Pour supprimer ces blocages, il convient d'augmenter le nombre de postes d'administrateurs et d'administratrices confirmés.

Ces dernières années, les perspectives de promotion du personnel aux postes d'administrateurs et d'administratrices confirmés ont été progressivement réduites en termes de nombre et de disponibilité de ces postes, les promotions n'étant proposées qu'une fois tous les deux ans. Il faut prévoir un cadre de promotion plus dynamique.

Nous demandons donc à notre administration d'augmenter le nombre de promotions aux postes d'administrateurs et d'administratrices confirmés et de les proposer sur une base annuelle.

**Si vous pensez que nous faisons du bon travail, [rejoignez-nous](#).
Nous sommes plus forts ensemble.**

Union Syndicale - Le Comité Exécutif

Bernd 	Frances 	Michael 	Kerstin 	William 	Agnes 	Mohamed 	Felix 	Peter 
--	--	--	--	--	---	--	--	--