

FLASH Février 2026



Bruxelles, le 3 février 2026

Vous retrouverez les sujets suivants dans cette publication :

- [Préparez-vous ! L'exercice de notation est lancé !](#)
- [Contribution à la mobilité](#)
- [Recrutements de 2025](#)
- [Menace sur les pensions mixtes Belgique/UE](#)
- [Pas encore de nouvelles pour les adaptations 2025](#)
- [A propos de l'US](#)

Préparez-vous ! L'exercice de notation est lancé !



Les collègues sont plongés une fois de plus dans un processus de notation, souvent long, complexe, exigeant en ressources et parfois conflictuel. Ce processus est crucial, car votre rapport de notation influencera considérablement vos chances de promotion en 2026.

Depuis plus de dix ans, **Union Syndicale** plaide pour un système qui simplifierait grandement le processus de notation et de promotion, permettrait de réaliser des économies de temps et de ressources, et garantirait plus d'équité, de transparence et de prévisibilité. Cependant, à ce jour, notre administration n'a pas accepté de modifier, ni d'améliorer le système.

Union Syndicale est à la disposition des collègues pour les accompagner durant le processus de notation. Ce soutien est particulièrement destiné à nos membres, mais aussi aux nouveaux arrivants qui ne maîtrisent pas encore bien le système. Si vous souhaitez en bénéficier, n'hésitez pas à envoyer un message à union.syndicale@consilium.europa.eu.

Contribution à la mobilité



Union Syndicale a écrit [à la secrétaire générale](#) le 18 novembre au sujet des lacunes du système actuel de contribution forfaitaire des déplacements en transports publics. Les montants payés sont restés les mêmes depuis l'introduction du nouveau système en 2022, alors que le système précédent, avec son taux de remboursement de 70 %, impliquait un ajustement automatique sur les hausses de tarifs.

Dans notre lettre, nous avons exposé que les collègues des grades inférieurs (grades AST/SC, agents contractuels et agents sous contrats de courte durée) sont soumis à une pression financière croissante. Nous estimons qu'il y a un besoin croissant de modifier le système actuel.

La contribution forfaitaire doit être ajustée à l'inflation et le montant versé aux collègues percevant les traitements les plus bas doit être augmenté. Notre institution a un devoir de sollicitude, tout particulièrement envers les collègues des grades inférieurs qui, pour nombre d'entre eux, sont obligés de se rendre au bureau pour accomplir leurs tâches. À mesure que le temps passe, l'incitation à utiliser les transports publics diminue, ce qui nuit également à la crédibilité environnementale du SGC.

[La réponse de l'administration](#) est décevante et passe à côté du problème.

L'**Union Syndicale** a soulevé ce problème à plusieurs reprises, en l'inscrivant à l'ordre du jour des réunions du Comité du personnel et en l'évoquant lors de ses échanges avec l'administration. Nous invitons vivement notre administration à réagir et à relever le montant de la contribution à la mobilité.

Recrutements de 2025

L'**Union Syndicale** a analysé les chiffres des recrutements externes du SGC pour 2025 et les données révèlent un déséquilibre important : le nombre de collègues recrutés avec des contrats temporaires dépasse d'environ cinq fois celui des recrutements permanents.



Pourquoi avons-nous recours aux contrats temporaires ?

Le SGC recrute du personnel temporaire lorsqu'une procédure de sélection pour un poste permanent n'a pas abouti ou pour répondre à un besoin urgent dans des circonstances exceptionnelles. Les services doivent pourvoir rapidement les postes afin d'assurer la continuité de leurs activités et le bien-être des autres membres de l'équipe. Par ailleurs, le recours au personnel sous contrats temporaires est aussi une conséquence des difficultés rencontrées par l'EPSO de lister suffisamment de lauréats. Le recrutement de personnel temporaire est donc dans l'intérêt à court terme de notre institution et de l'ensemble de son personnel.

Cependant, le nombre des contrats temporaires est devenu excessif. Cette situation engendre des conséquences négatives, telles que la précarité de l'emploi et le manque de perspectives de carrière intéressantes. Les services qui emploient un grand nombre d'agents temporaires risquent de connaître une rupture de leur activité lorsque ces collègues, tout juste formés et intégrés aux procédures, quittent leur poste. Il est donc primordial d'inverser cette tendance.

Que faire afin d'inverser la tendance ?

Pour inverser cette tendance négative :

1. Des critères clairs encadrent le recrutement de personnel temporaire et contractuel. Afin de garantir le respect et l'application de ces critères, les représentants du personnel devraient être associés à la procédure de sélection de ces catégories de personnel.
2. L'EPSO semble avoir repris le bon chemin avec un calendrier incluant les concours tant attendus pour les postes d'AD 5 Généraliste, d'AST et d'AST/SC, ainsi que des concours pour certains profils spécialisés. Ceci créera les conditions nécessaires au recrutement de personnel permanent directement à partir des listes de l'EPSO.
3. Les concours internes demeurent le meilleur moyen de réduire la précarité d'emploi et d'offrir aux agents temporaires et contractuels des perspectives de carrière intéressantes.
Union Syndicale apprécie la décision de l'institution d'organiser des concours internes et encourage notre administration à organiser ces concours et à améliorer les conditions des épreuves pour tous les candidats. Par ailleurs, les collègues GF1 devraient également être autorisés à participer à ces concours.

Pourquoi est-ce important ?

Les postes permanents au sein de la fonction publique européenne sont essentiels à sa stabilité, à sa responsabilité et à son intégrité. La connaissance institutionnelle joue un rôle clé pour assurer la continuité à long terme des services, des politiques et des opérations. Ceci est vital pour préserver l'intégrité des services publics. Les postes permanents favorisent également une plus grande motivation, une plus grande responsabilisation et une plus grande loyauté du personnel, ce qui est crucial pour maintenir la confiance du public dans notre institution.

Pour plus d'informations, consultez [l'article complet](#) sur notre site web.

Menace sur les pensions mixtes Belgique / UE



Vous avez travaillé en Belgique et conservé vos droits à pension dans le régime belge ? Votre conjoint a travaillé en Belgique et percevra une pension du régime belge ? Vous êtes donc concerné par la nouvelle attaque du gouvernement belge contre nos pensions.

En violation du Protocole sur les Priviléges et Immunités (une partie intégrante des Traités), la Belgique a décidé de tenir compte du montant des pensions versées par des organisations internationales (en particulier l'UE) pour limiter, voire supprimer, les pensions belges.

Différentes mesures vous concerteront si le montant total de vos pensions belge et européenne (actuelles ou futures) dépasse 8 300 €, 5 200 € ou 2 000 € par mois.

Les agents contractuels du groupe GFI sont parmi les plus nombreux à être concernés car ils n'ont aucun intérêt à faire un transfert des droits à pension qu'ils auraient acquis avant leur entrée en service.

La Commission aurait « *pris des contacts au niveau politique avec les autorités belges pour évoquer cette question* ». Espérons que ces contacts aboutiront avant que la Belgique ne décide aussi de taxer nos rémunérations...

Pour de plus amples informations, consultez notre [site web](#).

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter union.syndicale@consilium.europa.eu .

Pas encore de nouvelles pour la correction des adaptations pour 2025

Dans une [récente communication](#), l'**Union Syndicale** vous avait fait part d'un problème du calcul de l'adaptation 2025 de nos salaires, pensions et allocations, dû à un retard du législateur allemand pour augmenter les salaires de ses fonctionnaires nationaux.

La loi allemande nécessaire n'est toujours pas votée et en vigueur. De ce fait, il n'y a pas encore matière à demander une prise en compte pour notre adaptation.

L'**Union Syndicale** suit de près l'évolution et prendra les mesures nécessaires, le moment venu.

À propos de l'US

L'automne dernier, les membres de l'**Union Syndicale** ont élu leur nouveau Comité exécutif. Lors de la réunion d'investiture en décembre, Niels Bracke (SEAE) a été nommé président et Bernd Loescher secrétaire général de l'US Bruxelles.



Les nouveaux membres élus au Conseil sont : Frances McFadden, Bernd Loescher, Kerstin Reinhardt, Michael Humphries, Agnès Lahaye et Pedro Alvito. Par ailleurs, quatre candidats seront associés : Aida Pascu, Mohamed Merhzaoui, Roderick Sant et Felix Geraud.

Ensemble, nous nous engageons à défendre les droits de nos membres et de l'ensemble du personnel du SGC.

Pour toute question ou remarque, envoyez-nous un message :
union.syndicale@consilium.europa.eu.

Si vous pensez que notre travail est utile, venez nous rejoindre,
ensemble nous sommes plus fort !