

FLASH
juin 2025

Bruxelles, le 25 juin 2025

Vous retrouverez les sujets suivants dans cette publication :

- [Confirmation du tribunal : plus de promotions pour le personnel du Conseil](#)
- [Procédures de consultation à venir](#)

Confirmation du tribunal : plus de promotions pour le personnel du Conseil



Arrêt du Tribunal

Dans son [arrêt du 30 avril 2025](#) dans l'affaire T-202/23, la Cour a confirmé que les possibilités de promotion du personnel de l'UE doivent être strictement calculées conformément au [statut des fonctionnaires de l'UE](#) (article 6 et annexe IB), sur la base d'un pourcentage fixe du personnel en activité à un moment donné. La Cour a en outre précisé que **les institutions ne disposent pas du pouvoir discrétionnaire de modifier le nombre de possibilités de promotion**. La décision de la Cour est une bonne nouvelle pour l'ensemble du personnel du Conseil et pour l'**Union Syndicale**, qui critique depuis longtemps les pratiques de promotion du Conseil.

Dix ans de pratiques contestées

Depuis plus de dix ans, l'**Union Syndicale** s'oppose à la méthodologie du Conseil pour le calcul du nombre de possibilités de promotion annuelles, arguant qu'elle s'écarte du cadre légal, ralentit artificiellement la progression de carrière et réduit les taux de promotion.

À l'initiative de US, le Comité du personnel émit chaque année des [avis négatifs](#) sur cette pratique. Suite à l'exercice de promotion 2022, l'**Union Syndicale** a soutenu trois de ses membres de grade AST 7 pour contester l'approche du Conseil devant la Cour. La Cour leur a donné raison, rendant une décision qui clarifie les règles de promotion non seulement pour le Conseil, mais pour toutes les institutions de l'UE.

Réductions illégales des promotions

Au fil des ans, l'administration a considérablement réduit les possibilités de promotion pour les collègues des grades AST 7, AD 12 et AD 13, tout en augmentant marginalement les promotions dans l'un ou l'autre grades et groupes de fonctions inférieurs. L'administration a expliqué qu'une application correcte des règles statutaires accélérerait inutilement la progression de carrière de certains collègues.



Un exemple :

Pour la seule **année 2024**, les possibilités de promotion pour les grades AST 7, AD 12 et AD 13 ont été réduites de 37, tandis que seulement 12 promotions supplémentaires ont été accordées dans des grades inférieurs. Ceci a entraîné **une réduction globale de 25 promotions pour cette année**. Compte tenu de l'impact financier de cette approche sur les salaires du personnel, l'écart est encore plus flagrant.

Cette pratique était illégale et incohérente. Si un très petit nombre de membres du personnel de grades inférieurs ont pu en bénéficier brièvement, ils se sont également retrouvés bloqués dès qu'ils ont atteint le grade AST 7 ou supérieur, souvent pour le reste de leur carrière. L'**Union Syndicale** réaffirme son soutien, en particulier aux collègues de grades et de groupes de fonctions inférieurs, mais souligne que l'avancement professionnel doit être régi par des principes légaux, et non par une redistribution interne qui oppose les grades.

Une conformité partielle ne suffit pas

En réponse à la décision, l'Administration a accepté de rouvrir l'exercice de promotion 2022, mais uniquement pour les trois agents concernés par la contestation judiciaire. Cette application sélective ignore l'impact plus large du jugement, notamment les 19 promotions supplémentaires qui auraient dû être accordées aux agents AST 7 au cours de cette seule année. L'**Union Syndicale** considère cette réponse insuffisante.

Elle appelle l'Administration à **appliquer pleinement la décision, à rétablir toutes les promotions légalement obligatoires à partir de 2022** et à garantir le respect du Statut du personnel pour tous les grades concernés, y compris AD 12 et AD 13. Cela permettrait de lever les goulets d'étranglement existants, d'améliorer les perspectives de promotion à tous les niveaux et de rétablir la confiance dans notre système de promotion.

Pour plus de détails sur l'affaire judiciaire, veuillez lire le dernier [Staff Matters](#).

Procédures de consultation à venir

L'Union Syndicale a lancé deux nouvelles demandes de consultation pour renforcer l'implication des représentants du personnel dans la prise de décision institutionnelle :

Réforme de la sélection EPSO :

Les récentes modifications apportées au format des concours EPSO ont accéléré les procédures de sélection, mais aussi réduit leur exhaustivité et, par conséquent, leur fiabilité pour identifier les meilleurs candidats pour les institutions européennes. Par conséquent, les institutions assument désormais une plus grande responsabilité dans l'identification des fonctionnaires qualifiés à partir des listes de réserve EPSO. L'**Union Syndicale** appelle à une révision des règles de recrutement du SGC afin de les adapter à cette nouvelle réalité. Elle préconise notamment la mise en place de jurys de sélection conjoints, avec une représentation paritaire de l'administration et des représentants du personnel.

Modernisation de la procédure de consultation du Statut :

La procédure actuelle de consultation des syndicats sur les propositions de modification du Statut, datant de 1981, est obsolète. L'**Union Syndicale** a demandé à l'Administration d'engager des négociations en vue de moderniser ce processus. L'objectif est de garantir une participation significative et opportune des représentants du personnel à toute future réforme du Statut.

Nous vous tiendrons informés.

*Enfin, nous vous souhaitons à toutes et tous de passer de
bonnes vacances d'été relaxantes.*



Si vous pensez que nous faisons du bon travail, [rejoignez-nous](#) et impliquez-vous.

Nous sommes plus forts ensemble

Union Syndicale

Le Comité Exécutif

Bernd	Frances	Michael	Kerstin	William	Agnes	Mohamed	Felix	Peter
								
