

FLASH

UNION SYNDICALE Newsletter

Juillet 2026

Dans cette édition, vous trouverez les sujets suivantes:

- [Restructuration du service LING : suppressions de postes imposées sans consultation](#)
- [Promotions 2026](#)
- [Décisions clés à venir et conséquences pour le personnel](#)
- [Rémunérations et pensions](#)
- [Application du coefficient correcteur à l'allocation scolaire](#)

Restructuration du service LING : suppressions de postes imposées sans consultation

Dès le 18 juin, l'**Union Syndicale** vous a informés de [l'impact négatif de la décision](#) de supprimer deux postes d'AST/SC dans chacune des 23 unités linguistiques, tout en réaffectant 12 de ces postes à une équipe mobile LING. Aucune consultation préalable du personnel du service LING ni des représentants du personnel n'a eu lieu.

Cette décision repose sur l'hypothèse que l'« XMLisation » améliorera l'efficacité. Or, le système n'est pas encore opérationnel et sa mise en œuvre nécessite davantage de personnel, et non moins.

Par ailleurs, l'XMLisation ne concerne qu'une infime partie de l'éventail des tâches accomplies par les AST/SC. De nombreuses tâches resteront inchangées et devront être absorbées par une équipe réduite, ce qui alourdira la charge de travail et accroîtra la pression sur le personnel restant.

En outre, des AST/SC mobiles pourraient être affectés à des unités linguistiques dont ils ne maîtrisent pas la langue, ce qui mettrait encore davantage en évidence les lacunes de cette proposition.



L'**Union Syndicale** soutient fermement les collègues du service LING concernés et continuera de défendre leurs intérêts ainsi que de réclamer des procédures équitables et transparentes tout au long du processus.

Nous déplorons le calendrier, le contenu et la mise en œuvre de ces mesures : annoncées dans l'urgence, en pleine période de forte activité pour LING, et sans tenir compte de l'importance d'une consultation éclairée.

Le **dialogue social** est essentiel pour préserver la confiance mutuelle entre l'administration et le personnel. Les gains d'efficacité et les normes de qualité élevée ne peuvent être atteints que grâce à une compréhension réciproque, un respect mutuel et un personnel motivé. Nous appelons donc l'administration à recourir aux voies du dialogue social et à garantir la stabilité, la motivation et la paix sociale au sein de notre institution.

Pour en savoir plus sur ce sujet, consultez notre dernier [tract](#).

Promotions 2026

L'exercice de promotion 2026 a débuté avec la publication des listes du personnel éligible à une promotion et du nombre de possibilités de promotion par grade.

Tout d'abord, une bonne nouvelle : les chiffres publiés sont conformes aux dispositions du Statut ainsi qu'à l'arrêt [T-202/23](#), grâce auquel l'**Union Syndicale** a mis fin à une pratique du SGC qui avait injustement réduit un nombre important de possibilités de promotion (voir notre [Flash 2025](#)). Des dizaines de collègues supplémentaires bénéficieront à nouveau d'une promotion cette année.



Cela dit, l'**Union Syndicale** estime que le système d'évaluation et de promotion manque de transparence, d'équité et de prévisibilité. Depuis de nombreuses années, l'Administration refuse d'ouvrir des négociations en vue d'une réforme globale du système.

L'**Union Syndicale** appelle l'Administration à respecter le Protocole codifié ([CP 55/88](#)) — signé par l'Administration et l'**Union Syndicale** — qui définit les procédures régissant les promotions et la publication des listes de promotion.

Décisions clés à venir et conséquences pour le personnel

Deux décisions majeures façonneront l'avenir proche de nos conditions de travail et de nos carrières :

- le cadre financier pluriannuel (CFP) 2028-2034, et
- une éventuelle réforme du statut des fonctionnaires.

Ces deux dossiers seront tranchés aux plus hauts niveaux politiques et administratifs. Ils pourraient avoir des conséquences considérables pour nous tous. L'expérience des réformes précédentes montre que, lorsque le budget est réduit, le personnel est le premier à en faire les frais. Il est donc essentiel que nous restions informés, vigilants et prêts à nous engager de manière constructive au fil de l'avancement des discussions.

L'environnement de travail a considérablement évolué ces dernières années, avec l'introduction de modalités plus flexibles et du télétravail. Par conséquent, nous devons également adapter nos formes d'action syndicale pour faire entendre nos préoccupations.

L'Union Syndicale exhorte le Conseil à exploiter pleinement les instruments de négociation existants afin de parvenir à des solutions constructives et mutuellement convenues, et d'éviter toute décision unilatérale.

Le **dialogue social** sert les intérêts tant du personnel que de l'institution. Nous partageons un intérêt commun pour un environnement de travail qui fonctionne bien; seuls le dialogue et la coopération peuvent garantir des normes de travail élevées, un personnel motivé et performant, ainsi que la paix sociale.



L'Union Syndicale suit de près l'évolution de la situation et identifie les priorités clés. Nous continuerons à vous tenir informés au fur et à mesure du déroulement du processus institutionnel.

Rémunérations et Pensions

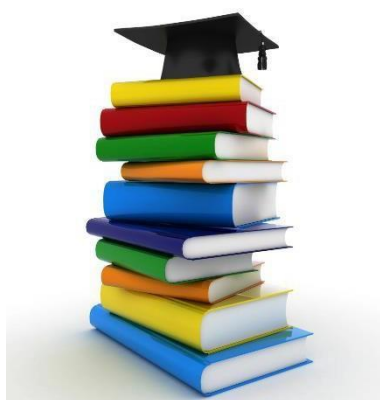
Aucun ajustement intermédiaire de nos salaires, pensions et indemnités n'aura lieu au cours du premier semestre de cette année. L'inflation enregistrée durant la période de référence (le second semestre 2025) n'a pas atteint le seuil déclenchant un tel ajustement intermédiaire.

La hausse de l'inflation constatée depuis lors sera, bien sûr, prise en compte dans l'ajustement annuel pour 2026, prévu pour la fin de l'année avec un effet rétroactif au 1er juillet.

Nous prévoyons une augmentation supérieure à 3 %. Nos cotisations au régime de retraite passeront de 13,1 % à 14,1 % du salaire de base, à compter du 1er juillet. Cette évolution s'explique principalement par le fait que les taux d'intérêt réels sont aujourd'hui inférieurs à ce qu'ils étaient il y a 30 ans.

Application du coefficient correcteur à l'allocation scolaire

Si votre enfant va étudier ou poursuit ses études dans un autre État membre, veuillez noter que vous pouvez demander le transfert de l'allocation scolaire avec application du « coefficient correcteur ».



Le « coefficient correcteur » vise à prendre en compte le pouvoir d'achat dans les différents États membres. Par conséquent, il peut augmenter le montant de l'allocation scolaire si celle-ci est versée dans un État membre où le coefficient correcteur est supérieur à 1.

Le versement s'effectue sur un compte bancaire situé dans l'UE, dans la devise du pays d'études, soit sur votre compte bancaire, soit sur celui de votre enfant.

Toutefois, veuillez noter que le « coefficient correcteur » peut également être inférieur à 1 dans l'État membre où votre enfant étudie. Dans ce cas, le montant perçu serait inférieur si vous demandiez le transfert de l'allocation vers ce pays.

Veuillez donc consulter attentivement [cette page](#) avant de demander un transfert.

La demande de transfert de l'allocation scolaire doit être effectuée chaque année via Sysper, avant le 15 novembre, dans le cadre de la déclaration scolaire annuelle. Il est toutefois préférable de soumettre cette demande dès que possible après l'inscription de votre enfant, car aucun ajustement n'est prévu rétroactivement.

Si vous pensez que notre travail fait la différence, [rejoignez-nous](#).
Ensemble, nous sommes plus forts.

UNION SYNDICALE

COMITÉ EXECUTIF



MEMBRES

BERND, FRANCES, MICHAEL
KERSTIN, PEDRO, AGNÈS

MEMBRES ASSOCIÉS

AIDA, RODERICK,
MOHAMED, FELIX

