

EC STAFF T ISSUES

MAI 2025

- [EXERCICE DE PROMOTION 2025](#)
- [ASSISTANTS – QUELLES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE](#)
- [VISITE MÉDICALE ANNUELLE](#)
- [TAO AGIT POUR LES GARDES D'ENFANTS](#)
- [RESTAURATION POUR LE PERSONNEL](#)
- [ALLOCATION DE LOGEMENT POUR LE Luxembourg](#)
- [QUIZ !!](#)



EXERCICE DE PROMOTION 2025

L'exercice de promotion 2025 pour les fonctionnaires à la Commission vient de commencer et comme tous les ans, la **TAO – The Independent**, participera activement à la première étape de cet exercice des « rencontres avec les DG » qui ont lieu en mai et en juin.

Nous avons proposé plusieurs collègues de notre équipe au Comité Central du Personnel (CCP) qui coordonne ce travail pour tous les sites de la Commission.

Cette étape est indispensable à la bonne gestion de l'exercice de promotion car elle permet aux représentants du personnel de se faire un avis sur les propositions des DG tout en vérifiant les dossiers des collègues selon les règles en cours. Cette étape permet aussi d'être à l'écoute des besoins des DG, grandes et plus petites, des offices en vue de réduire tant que possible toute éventuelle incohérence entre les évaluations et les propositions des services.

Nous sommes l'organisation syndicale qui considère depuis longtemps que cette étape de l'exercice de promotion est tout aussi nécessaire que formatrice pour les collègues qui y participent activement car elle permet d'avoir non seulement une vision d'ensemble sur le système de promotion et de ses règles mais aussi des métiers, des dossiers thématiques et de la gestion décentralisée des Ressources Humaines de chaque DG.

Nous serons aussi engagés dans l'exercice de reclassification des Agents Contractuels 3 bis même si les possibilités de reclassement sont encore trop insuffisantes et nécessiteraient des moyens budgétaires supplémentaires.

Enfin, notons que ces « rencontres avec les DG » ne sont qu'un processus dans le système de promotion et de reclassement. Notre action se poursuivra encore par après dans les groupes de travail pour les appels et au Comité Paritaire de Promotion et de reclassement.

Nous y reviendrons par la suite bien entendu et pour toutes questions complémentaires, n'hésitez pas à contacter nos services.

Pour rappel, la procédure de promotion et celle du reclassement se basent sur la comparaison des mérites en prenant en considération :

- Les rapports d'évaluation depuis la dernière promotion
- L'utilisation des langues dans les fonctions
- Le niveau de responsabilité
- D'autres éléments peuvent aussi être pris en considération

L'annexe IB du Statut définit les moyennes de promotion des fonctionnaires et restent un point de

référence important permettant un équilibre du système et le respect des garanties collectives.

Il en va de même pour les Agents Contractuels 3bis via l'article 6 des Disposition Générales d'Exécution.

Nous restons comme toujours à disposition tout au long de ce processus concernant vos doutes, questions et demandes d'assistance.

[TOP](#)



ASSISTANTS - QUELLES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE ?

CELA NE PEUT PAS CONTINUER SANS DES SOLUTIONS STRUCTURELLES URGENTES

Les perspectives de carrière du personnel AST sont insuffisantes et les compétences de ces collègues sont trop souvent sous-exploitées.

Bien que la certification puisse répondre en partie aux attentes légitimes de certains AST (éligibles au grade AST5 et supérieur), en position d'activité, en détachement dans l'intérêt du service, en congé parental ou en congé familial et avec deux des trois derniers rapports visés à l'article 43 du statut attestant que le fonctionnaire dispose du potentiel requis pour assumer les fonctions d'administrateur.

De plus, nous savons que le personnel AST a considérablement évolué au fil des ans. **La plupart de ces collègues ont un niveau d'instruction de plus en plus élevé (principalement des études universitaires) et leurs compétences et qualifications dépassent très souvent les besoins des postes qu'ils occupent.**

Initialement, ces collègues acceptent et exercent ces fonctions avec talent, mais par la suite, l'absence de progression de carrière pourrait les démotiver.

Pour faire face au manque de perspectives de carrière et compte tenu des difficultés de recrutement rencontrées par la Commission (crise de l'EPSO et absence de concours, forte augmentation du personnel temporaire et de risques potentiels pour la continuité et la transmission des connaissances, besoins en professions spécialisées, déséquilibre géographique dans certains grades, etc.).

TAO propose cinq solutions, dans le cadre du statut du personnel qui permettront de répondre à certaines attentes de nos collègues, ainsi qu'à certains besoins de recrutement des services.

1. **Établir une cartographie complète des postes AST actuels**, des profils des collègues et de leur niveau d'expérience.
2. **Fournir un aperçu détaillé des AST en poste et permettre ainsi aux services de proposer des postes** (sans obligations, bien sûr) **correspondant aux compétences de leurs collègues.**
3. **Augmenter le nombre de candidats retenus pour la certification.**
4. **Ouvrir plus fréquemment des concours internes AD aux collègues AST** possédant les qualifications et l'expérience requises.
5. **Proposer aux collègues AST n'envisageant pas de carrière AD un programme de formation professionnelle plus individualisé permettant une reconversion professionnelle** (par exemple, d'assistant financier à assistant chargé de mission).

[TOP](#)



VISITE MÉDICALE ANNUELLE

La visite médicale annuelle est une formalité obligatoire pour tous les fonctionnaires et autres agents en service (agents temporaires, agents contractuels) de la Commission européenne et des agences ayant un SLA (Service Level Agreement) en médecine préventive avec la DG HR.

Pour le personnel qui n'occupe **pas** de poste à risque, la visite médicale annuelle ne se déroule plus au Service médical, comme auparavant. Elle doit désormais être effectuée chez le **médecin généraliste de votre choix**. Cette visite comprend un ensemble de tests biologiques (sang, urine et selles) qui peuvent être réalisés soit par le laboratoire du Service Médical soit par un laboratoire de votre choix. Une consultation chez votre généraliste est également prévue au cours de laquelle celui-ci pourra prescrire, si nécessaire, des examens complémentaires.

Certains examens (ECG, test de la vision) peuvent être réalisés **au Service médical, sans ordonnance** si votre médecin le juge nécessaire. Dans ce cas, veuillez à cocher les cases correspondantes lors du téléchargement du formulaire complété, via le **portail eHealth**. Vous recevrez une notification via Outlook confirmant le téléchargement et la **FMB HR BXL VISITE ANNUELLE MEDECIN TRAITANT** sera informée si un rendez-vous pour ces examens complémentaires (ECG /vision) est requis, en particulier pour le personnel occupant un poste à risque.

Pour les modalités liées à la prise de rendez-vous et pour la demande du formulaire à faire remplir par le médecin, veuillez consulter la page Staff Matters [Visite médicale annuelle](#).

À noter : **seule la consultation chez le généraliste** sera prise en compte par le RCAM dans le cadre spécifique du « Service médical ». Le remboursement de cette visite est plafonné à 50 EUR (plafond applicable aux demandes introduites à partir du 1^{er} janvier 2025). Tous les autres frais liés à la visite médicale annuelle doivent faire l'objet d'une **demande de remboursement standard** selon les modalités d'éligibilité requises du RCAM.

Enfin, afin de compléter ce bilan de santé annuel, il vous est loisible de demander (avec une périodicité variable en fonction de votre âge) une **invitation à un programme de dépistage proposé par le PMO**. Ce programme est également accessible au personnel pensionné. Vous trouverez toutes les informations relatives au programme de dépistage sur la page [Programmes de dépistage](#).

[TOP](#)



TAO INTENSIFIE SES EFFORTS POUR OBTENIR LA RECONNAISSANCE DE LA NATURE PÉNIBLE DU TRAVAIL DE GARDE D'ENFANTS

Les élections étant désormais derrière nous, **TAO - The Independents** recentre ses efforts sur une cause trop souvent ignorée : **la reconnaissance officielle de la pénibilité du travail des /puéricultrices/puériculteurs.**

Ces professionnels, nos collègues jouent un rôle fondamental dans le développement des enfants et l'accompagnement des familles. Pourtant, leur quotidien est marqué par des efforts physiques répétés, des postures contraignantes, une charge mentale importante et un stress émotionnel permanent. Face à

cette réalité, **TAO - The Independents** appelle l'administration à agir concrètement.

Nous proposons un plan structuré en quatre axes :

1. Reconnaissance officielle de la pénibilité :

- Inscription du métier de puéricultrice parmi les professions à pénibilité reconnue.
- Évaluation rigoureuse des contraintes du métier : port de charges, horaires rigides, stress psychologique.

2. Amélioration des conditions de travail :

- Renforcement des effectifs pour réduire la charge de travail.
- Fourniture de matériel ergonomique adapté.
- Mise en place d'un accompagnement psychologique pour prévenir les risques de burn-out et dépressions

3. Valorisation salariale

- Attribution de primes spécifiques liées à la pénibilité.
- Reclassification plus fréquente

4. Formation et sensibilisation :

- Développement de formations axées sur la prévention des risques professionnels.
- Sensibilisation des familles et de l'administration à l'importance de ce métier essentiel.

TAO affirme ainsi sa volonté de faire reconnaître l'engagement sans faille des puéricultrices et d'améliorer concrètement leur quotidien. Cette démarche vise à faire évoluer le regard de l'administration sur un métier aussi essentiel que méconnu dans sa réalité.

TAO agit pour les puéricultrices/puériculteurs !

Après les bonnes intentions de certains syndicats pendant les élections, la **TAO** se mobilise encore pour faire **reconnaître la pénibilité** du métier de puéricultrice/puériculteur.

 Un travail essentiel, mais trop souvent invisible :

 Efforts physiques

 Charge mentale

 Stress quotidien

 **TAO** demande à l'administration :

Reconnaissance officielle de la pénibilité de ce métier

Meilleures conditions de travail

Primes & application de l'article 42 quater par analogie

Formations & sensibilisation

 Pour celles qui prennent soin de nos enfants, il est temps d'agir.

[TOP](#)



RESTAURATION POUR LE PERSONNEL DE LA COMMISSION BASÉ BRUXELLES

GRÂCE À LA TAO, UNE AVANCÉE MAJEURE EN VUE... EN ATTENTE D'UNE DÉCISION FINALE

Depuis plusieurs années, la **TAO** s'efforce d'améliorer les conditions de restauration des collègues, dont les rémunérations sont les plus modestes. Ce travail de fond, souvent discret mais toujours déterminé, porte aujourd'hui ses fruits : une proposition concrète a été transmise à l'administration, avec l'appui unanime du **Comité Paritaire de la Restauration (CPRE)**.

Grâce à l'analyse poussée réalisée par la **TAO**, le CPRE a pu formuler une demande claire : il s'agit d'une **subvention ciblée**, permettant de réduire le prix du plat principal de **1 à 2€** pour environ 1.300 collègues, principalement **des contractuels GF I et II, ainsi que les stagiaires**.

Cette mesure s'inspire du modèle en vigueur à Luxembourg (OIL) où une subvention du budget social

permet déjà de garantir des prix réduits dans les cantines.

L'administration temporise... la TAO insiste.

L'administration a accusé réception de cette demande, tout en indiquant avoir besoin de plus de temps pour l'analyser. Une réponse prudente, mais qui ne remet pas en question la pertinence de la proposition.

En réaction, le CPRE – **fortement soutenu par la TAO** – a rappelé le sérieux du travail accompli, la cohérence de la démarche et l'importance d'agir vite pour une mise en œuvre au plus tard **au 1er janvier 2026**. La lettre adressée à l'administration propose même une **collaboration directe** pour accélérer les prochaines étapes.

Une initiative née de la base et portée par la solidarité.

C'est à l'**initiative** de la **TAO** que cette dynamique a été lancée, documentée, portée et débattue jusqu'au cœur du CPRE. Cette mesure, si elle est acceptée, incarnera pleinement les valeurs que nous défendons :

- ✓ **Justice sociale** – Une aide concrète pour les collègues les plus vulnérables
- ✓ **Équité budgétaire** – Sans impact pour les autres employés
- ✓ **Pragmatisme** – Une solution inspirée d'un modèle déjà en place et efficace

Nous restons mobilisés et confiants : la **TAO** continuera de suivre ce dossier de près, avec rigueur et la plus grande détermination, jusqu'à sa concrétisation.

Une avancée sociale est à portée de main de nos collègues – il ne reste plus qu'à l'officialiser.

[TOP](#)



ALLOCATION DE LOGEMENT VISANT À RENDRE LE LUXEMBOURG PLUS ATTRACTIF POUR LE PERSONNEL !

Afin de relever les défis posés par le coût élevé du logement au Luxembourg et de renforcer l'attractivité du site en tant que lieu de travail, la Commission a instauré une indemnité de logement pour certains agents.

Cette mesure avantageuse pour les nouvelles recrues s'applique aux fonctionnaires, agents temporaires et agents contractuels en activité dont le salaire de base est inférieur au grade AD/AST 5, échelon 5, et qui résident et travaillent au Luxembourg. L'indemnité est comprise entre 500 EUR, pour les grades les plus bas, et 352 EUR pour les grades les plus élevés.

Les agents mariés ou vivant en partenariat reconnu n'y ont droit que si le revenu brut de leur conjoint ou partenaire est inférieur au salaire de base AST 3, échelon 2, ajusté en fonction du pays d'affectation, sauf s'ils ont des enfants à charge. Lorsque les deux partenaires sont éligibles, seul celui dont le salaire est le

plus bas peut bénéficier de l'indemnité.

Le versement est limité à quatre années, consécutives ou non, et n'est pas renouvelable. (Toute indemnité de logement similaire précédemment perçue par un autre organisme de l'UE au Luxembourg sera prise en compte dans ce plafond.) Les agents travaillant à temps partiel ont droit au montant total.

La décision est entrée en vigueur le 1er janvier 2025 et les versements débuteront (espérons-le) en juillet 2025. L'allocation est accordée indépendamment de toute aide nationale au logement ; une bonne nouvelle ! L'allocation est accordée automatiquement ; aucune demande n'est nécessaire.

Conscient des problèmes rencontrés par le Luxembourg, **TAO** salue cette mesure, qui améliorera la vie de plusieurs personnes. Cependant, certains choix nous préoccupent. Par exemple, la perte de l'allocation si on perçoit une allocation d'invalidité ou si on se trouve en congé parental à 100 %.

Nous sommes également préoccupés par sa fragilité budgétaire : le dispositif sera révisé chaque année, en tenant compte du budget disponible et des besoins en personnel, avec d'éventuels ajustements annuels.

Etes-vous au Luxembourg et éligible à l'allocation ? Faites-le nous savoir et partagez vos éventuels problèmes. Si vous êtes à Bruxelles, cette allocation vous aiderait-elle à envisager de vous installer au Luxembourg ? Parlez-en à **TAO** !

Pour plus d'informations, consultez les pages [Allocation logement - Luxembourg](#) et [FAQ Housing allowance - Luxembourg](#)

[TOP](#)



QUIZ !

Une question afin de tester vos connaissances sur la vie à la Commission ! Un bon cadeau de 30€ dans une librairie renommée à gagner !

Quelle est la proportion des femmes et hommes à la Commission ?

- A. 57% H - 43% F
- B. 49% H - 51% F
- C. 43% H - 57% F

Envoyez-nous votre réponse avant 31.05.2025 à l'adresse mail suivante : rep-pers-tao@ec.europa.eu

Tirage au sort le 02.06.2025 !

[TOP](#)

Votre équipe **TAO**



Join TAO to reinforce the staff's action and to be informed on your rights!

TAO -The Independents

European Commission

Rue Joseph II, 70 – 1049 Bruxelles

+32 2 296 25 89 // rep-pers-tao@ec.europa.eu

 tao-afi.eu



You receive this email because you are an official or agent of the European Commission and therefore listed in its formal directory.

TAO-The Independents is an official EC staff association. [Here](#) to unsubscribe. [Here](#) to view our Policy statement.